



Città di Bacoli

(Città Metropolitana di Napoli)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'

ED ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024/2026



INDICE

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

SEZIONE 2.3 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Indirizzo	VIA LUNGOLAGO 8
ENTE	COMUNE DI BACOLI
RECAPITO TELEFONICO	0818553111
NUMERO ABITANTI	25750
E-mail	settore.risorseumane@comune.bacoli.na.it
PEC	ufficioprotocollo@pec.comune.bacoli.na.it
CODICE FISCALE	80100100637
Rappresentante Legale	SINDACO - DOTT.JOSI GERARDO DELLA RAGIONE
NUMERO DIPENDENTI	88
P.IVA	05460810632
INDIRIZZO INTERNET	http://www.comune.bacoli.na.it

1.1 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Bacoli è situato, nella Regione Campania, in provincia di Napoli, sorge sulla sponda occidentale del golfo di Pozzuoli, in una piccola insenatura stretta fra due alture a picco sul mare. E' considerata zona di sismicità media.

La Città di Bacoli: è città dello sviluppo turistico, del mare, del verde, più aperta e partecipe del mondo, che fa della qualità delle relazioni, del vivere, del produrre e del pensare il suo tratto principale. Unacittà rivolta al rinnovamento di sé e delle sue prospettive, unita nell'obiettivo di costruire una classe dirigente nuova e giovane, in grado di governare il futuro.

L'analisi del contesto esterno evidenzia caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, sociali ed economiche del territorio.

il Comune fa parte di:

- ANCI
- Comuni con centri raccolta RAEE
- Patto dei Sindaci per l'energia sostenibile

Aree naturali protette:

- Parco sommerso di Baia

Codice Istat: 063006 - Cap:

80070Abitanti: 25750 (31/12/2022) Superficie: 13,47 kmq

Densità demografica: 1.961 ab/kmq
Altitudine centro: 30 m s.l.m.

Comuni confinanti
Sistema Locale del Lavoro di NAPOLI

LISTA COMUNI CONFINANTI

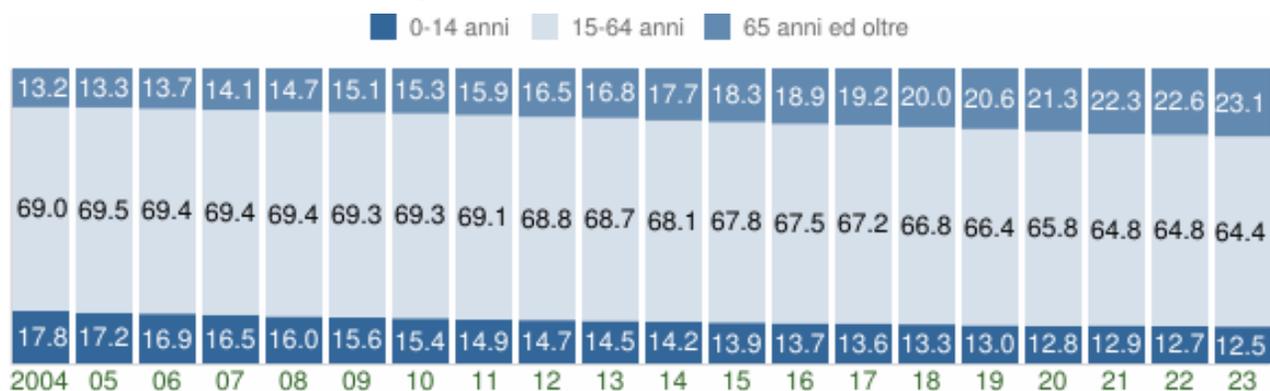
Regione	Provincia	Comune	Superficie (kmq)	Popolazione residente (01.01.2021)	Densità demografica (ab/kmq)	Distanza municipi (km)	
1	Campania	Napoli	Bacoli	13,47	26.063	1.961,1	0,0
2	Campania	Napoli	Pozzuoli	43,44	80.851	1.868,0	5,5
3	Campania	Napoli	Monte di Procida	3,70	12.674	3.440,3	3,3
Totale			60,61	119.770	1.976,1	media 4,4	

ANALISI DEMOGRAFICA

Struttura della popolazione dal 2002 al 2023

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovanesia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	4.838	18.316	3.340	26.494	37,4
2003	4.878	18.571	3.480	26.929	37,7
2004	4.843	18.759	3.589	27.191	38,0
2005	4.718	19.043	3.641	27.402	38,4
2006	4.622	18.976	3.759	27.357	38,8
2007	4.526	18.992	3.870	27.388	39,2
2008	4.360	18.932	4.004	27.296	39,6
2009	4.253	18.919	4.126	27.298	40,0
2010	4.187	18.905	4.186	27.278	40,4

2011	4.072	18.852	4.343	27.267	40,8
2012	3.920	18.332	4.393	26.645	41,1
2013	3.848	18.283	4.480	26.611	41,5
2014	3.826	18.279	4.753	26.858	41,9
2015	3.714	18.126	4.883	26.723	42,4
2016	3.626	17.918	5.016	26.560	42,8
2017	3.594	17.737	5.073	26.404	43,0
2018	3.502	17.641	5.269	26.412	43,5
2019*	3.380	17.297	5.365	26.042	44,0
2020*	3.313	17.015	5.516	25.844	44,4
2021*	3.283	16.487	5.666	25.436	44,8
2022*	3.220	16.454	5.736	25.410	45,2
2023*	3.171	16.318	5.855	25.344	45,5

(*) popolazione post-censimento

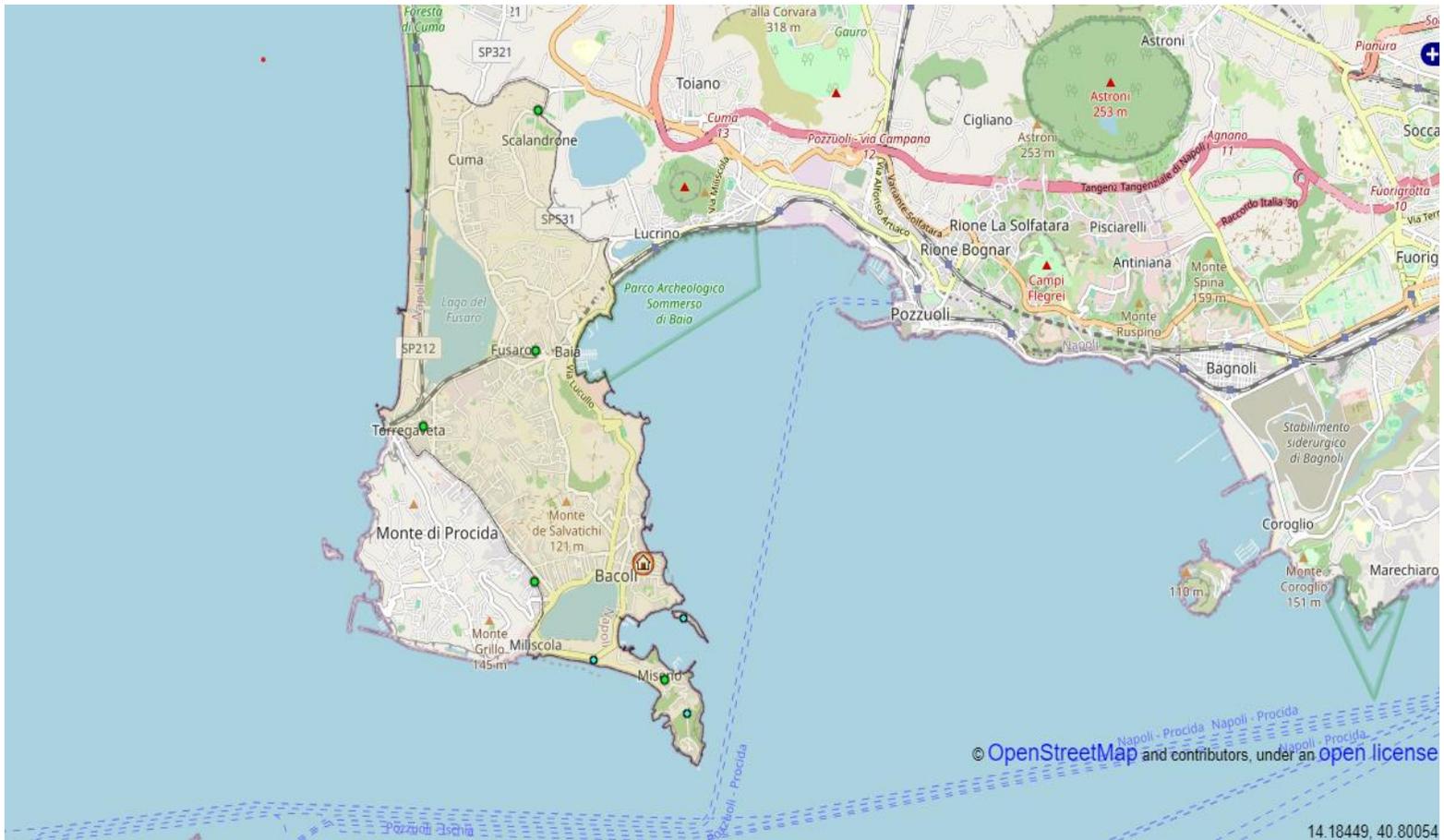
Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Bacoli.

Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	69,0	44,6	72,4	81,8	0,0	11,1	8,0
2003	71,3	45,0	78,5	83,8	0,0	10,0	7,5
2004	74,1	44,9	80,2	84,9	0,0	9,0	6,7
2005	77,2	43,9	76,0	88,7	0,0	10,0	7,3
2006	81,3	44,2	80,2	91,1	0,0	9,9	7,4
2007	85,5	44,2	83,7	93,2	0,0	9,9	7,4
2008	91,8	44,2	82,1	95,2	0,0	9,6	7,1
2009	97,0	44,3	86,0	98,4	0,0	9,0	7,3
2010	100,0	44,3	94,5	101,4	0,0	8,9	7,3
2011	106,7	44,6	96,8	103,1	0,0	9,9	8,8
2012	112,1	45,3	97,6	104,6	0,0	8,6	8,2
2013	116,4	45,6	104,8	108,9	0,0	8,3	7,7
2014	124,2	46,9	108,1	110,1	0,0	8,1	9,0
2015	131,5	47,4	114,3	113,8	0,0	8,6	8,8
2016	138,3	48,2	115,7	116,0	0,0	8,2	8,4
2017	141,2	48,9	117,9	118,4	0,0	7,6	9,1
2018	150,5	49,7	121,5	121,5	0,0	7,3	8,7
2019	158,7	50,6	129,2	124,1	0,0	7,7	9,9
2020	166,5	51,9	131,3	126,8	0,0	7,2	9,8
2021	172,6	54,3	133,2	128,6	0,0	6,8	11,6
2022	178,1	54,4	138,4	132,8	0,0	7,7	10,9
2023	184,6	55,3	145,2	134,3	0,0	-	

BACOLI =Frazione =Località

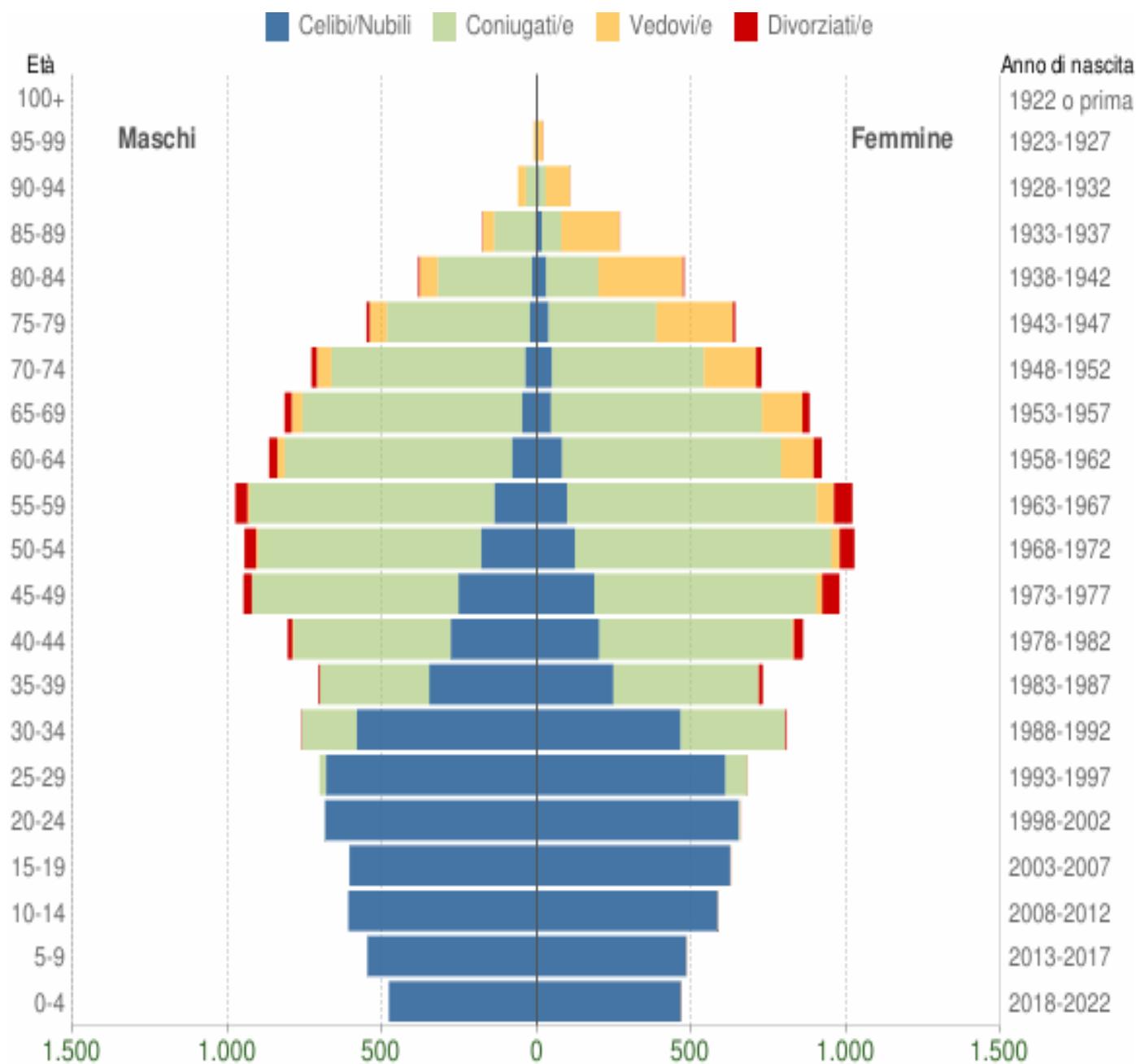
- 1) Baia (2.69 km)
- 2) Cappella (1.35 km)
- 3) Faro (1.75 km)
- 4) Isola Pennata (0.79 km)
- 5) Miseno (1.32 km)
- 6) Scalandrone (5.17 km)
- 7) Spiaggia di Miliscola (1.24 km)
- 8) Torregaveta (3.09 km)



Popolazione per età, sesso e stato civile

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Bacoli per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\è', 'divorziati\è' e 'vedovi\è'.

Distribuzione della popolazione 2023 – Bacoli

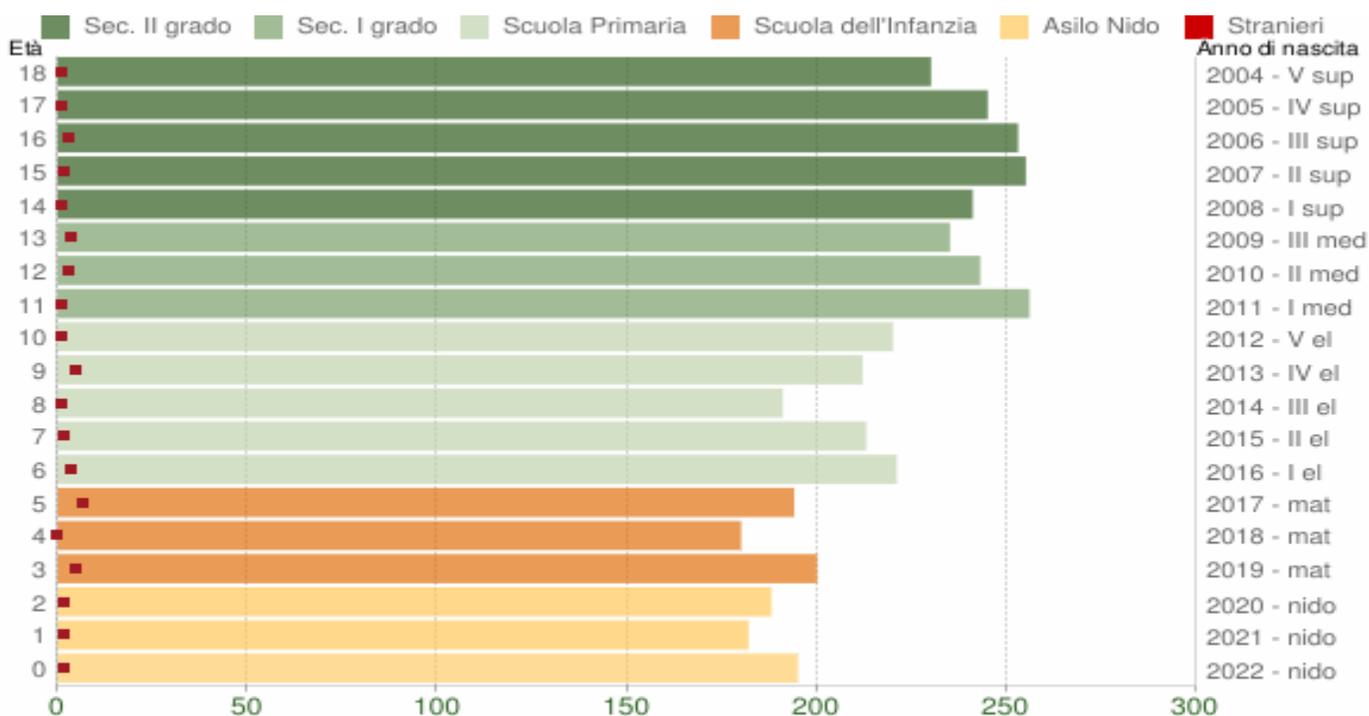
Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	945	0	0	0	479 50,7%	466 49,3%	945	3,7%
5-9	1.031	0	0	0	548 53,2%	483 46,8%	1.031	4,1%
10-14	1.195	0	0	0	610 51,0%	585 49,0%	1.195	4,7%
15-19	1.231	0	0	0	606 49,2%	625 50,8%	1.231	4,9%
20-24	1.338	5	0	0	686 51,1%	657 48,9%	1.343	5,3%
25-29	1.292	92	0	0	703 50,8%	681 49,2%	1.384	5,5%
30-34	1.048	517	0	6	763 48,6%	808 51,4%	1.571	6,2%
35-39	595	823	0	18	706 49,2%	730 50,8%	1.436	5,7%
40-44	481	1.131	10	45	806 48,4%	861 51,6%	1.667	6,6%
45-49	440	1.384	21	83	949 49,2%	979 50,8%	1.928	7,6%
50-54	303	1.551	34	86	946 47,9%	1.028 52,1%	1.974	7,8%
55-59	235	1.598	64	99	975 48,8%	1.021 51,2%	1.996	7,9%
60-64	162	1.442	130	54	866 48,4%	922 51,6%	1.788	7,1%
65-69	93	1.394	165	47	816 48,0%	883 52,0%	1.699	6,7%
70-74	87	1.118	216	35	729 50,1%	727 49,9%	1.456	5,7%
75-79	61	811	303	18	551 46,2%	642 53,8%	1.193	4,7%
80-84	46	474	332	9	384 44,6%	477 55,4%	861	3,4%
85-89	21	197	226	3	178 39,8%	269 60,2%	447	1,8%

90-94	7	57	104	0	61 36,3%	107 63,7%	168	0,7%
95-99	2	5	24	0	11 35,5%	20 64,5%	31	0,1%
100+	0	0	0	0	0 0,0%	0 0,0%	0	0,0%
Totale	10.613	12.599	1.629	503	12.373 48,8%	12.971 51,2%	25.344	100,

Popolazione per classi di età scolastica 2023

Distribuzione della popolazione di **Bacoli** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2023/2024 le [scuole di Bacoli](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2023

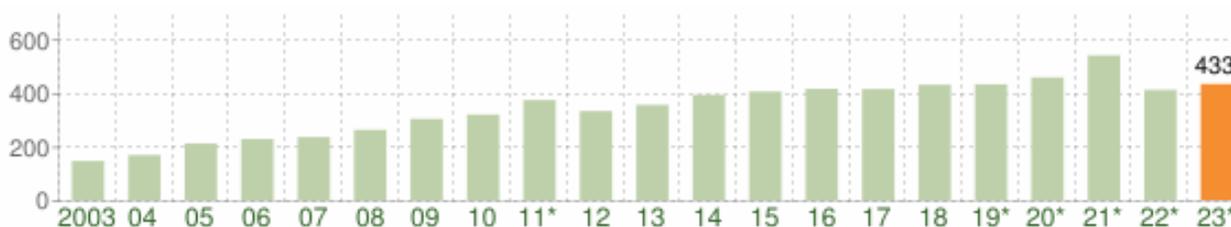
COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2023

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	91	104	195	0	2	2	1,0%
1	102	80	182	1	1	2	1,1%
2	90	98	188	2	0	2	1,1%
3	102	98	200	2	3	5	2,5%
4	94	86	180	0	0	0	0,0%
5	111	83	194	7	0	7	3,6%
6	104	117	221	1	3	4	1,8%
7	120	93	213	0	2	2	0,9%
8	111	80	191	1	0	1	0,5%
9	102	110	212	4	1	5	2,4%
10	120	100	220	1	0	1	0,5%
11	125	131	256	1	0	1	0,4%
12	132	111	243	2	1	3	1,2%
13	109	126	235	1	3	4	1,7%
14	124	117	241	1	0	1	0,4%
15	125	130	255	0	2	2	0,8%
16	124	129	253	2	1	3	1,2%
17	127	118	245	1	0	1	0,4%
18	117	113	230	1	0	1	0,4%

Cittadini stranieri Bacoli 2023

Popolazione straniera residente a **Bacoli** al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

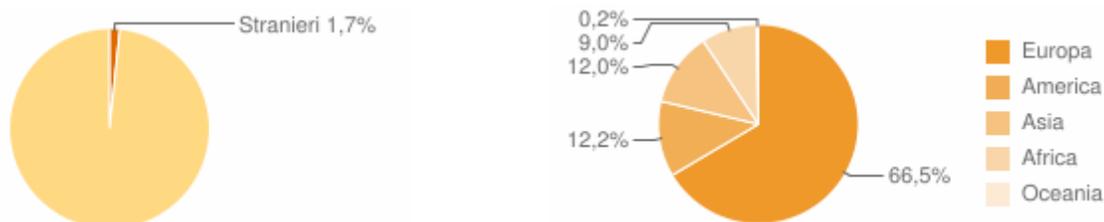


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

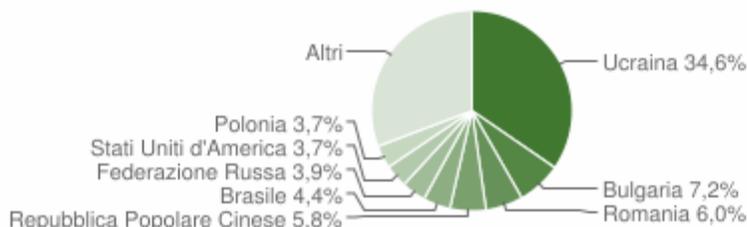
COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Bacoli al 1° gennaio 2023 sono **433** e rappresentano l'1,7% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'**Ucraina** con il 34,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Bulgaria** (7,2%) e dalla **Romania** (6,0%).

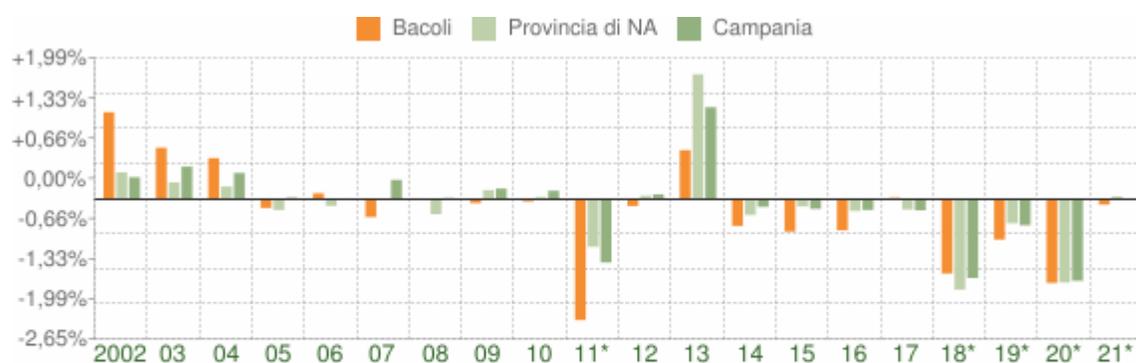


Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Bacoli espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della città metropolitana di Napoli e della regione Campania.

Movimento naturale della popolazione

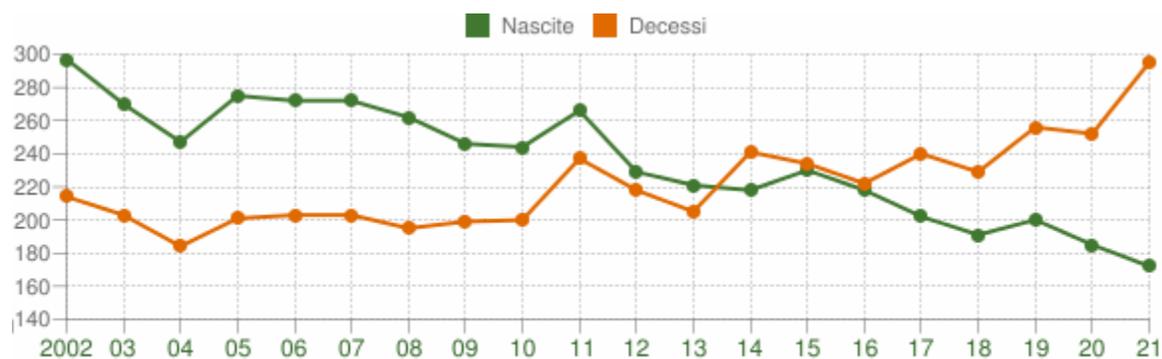
Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento



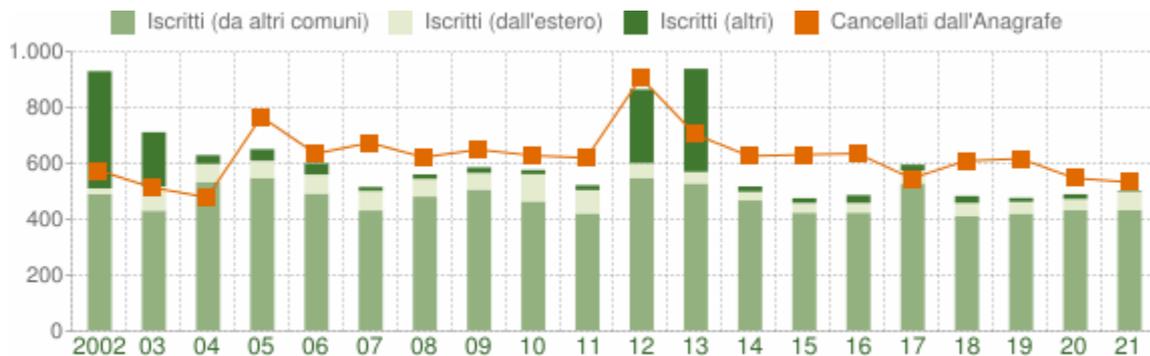
Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comunedi Bacoli negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati**dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

1.2 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Bacoli esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei servizi con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sui servizi strategici per l'ente locale.

Con deliberazione di G.C. n. 238 del 07/09/2015 si è proceduto ad una revisione della macrostruttura dell'Ente mediante un accorpamento dei Settori in Aree e Uffici di Staff in modo da conseguire gli obiettivi di snellimento organizzativo ed economicità funzionale. Con successiva deliberazione del C.S. n. 14 del 31/01/2017 si è proceduto ad una nuova revisione parziale dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente, e con deliberazione di G.C. n. 28 del 01/02/2018 ad oggetto: " Revisione parziale dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente, relativa all'ufficio di Staff Gare e Contratti – Demanio e Concessioni - Stazione Unica Appaltante – Patrimonio – Rapporti con il CIC e Area VIII "Innovazione Tecnologica e Marketing Territoriale", si è provveduto alla ridefinizione dell'organigramma, sopprimendo un ufficio di staff, accorpando in capo allo stesso responsabile più servizi.

Con la deliberazione del C.S. n. 80 del maggio 2019 si è provveduto alla modifica e revisione parziale dell'organigramma e del funzionigramma alla luce del nuovo C.C.N.L sottoscritto in data 21/05/2018, successivamente modificato con deliberazioni di G.C n. 79 del 13/11/2019 e n. 7 del 17/01/2020, e da ultimo con deliberazione di G.C n. 3 del 10/01/2022.

Andamento dei dipendenti dal 2015 al 2026

DATA	DIPENDENTI
01.01.2015	269
31.12.2015	259
01.01.2016	258
31.12.2016	204
01.01.2017	195
31.12.2017	186
01.01.2018	185
31.12.2018	169
01.01.2019	168
31.12.2019	147
01.01.2020	132
31.12.2020	107
31.12.2021	108
31.12.2022	90
31.12.2023	85
31.12.2024	87
31.12.2025	91
31.12.2026	96

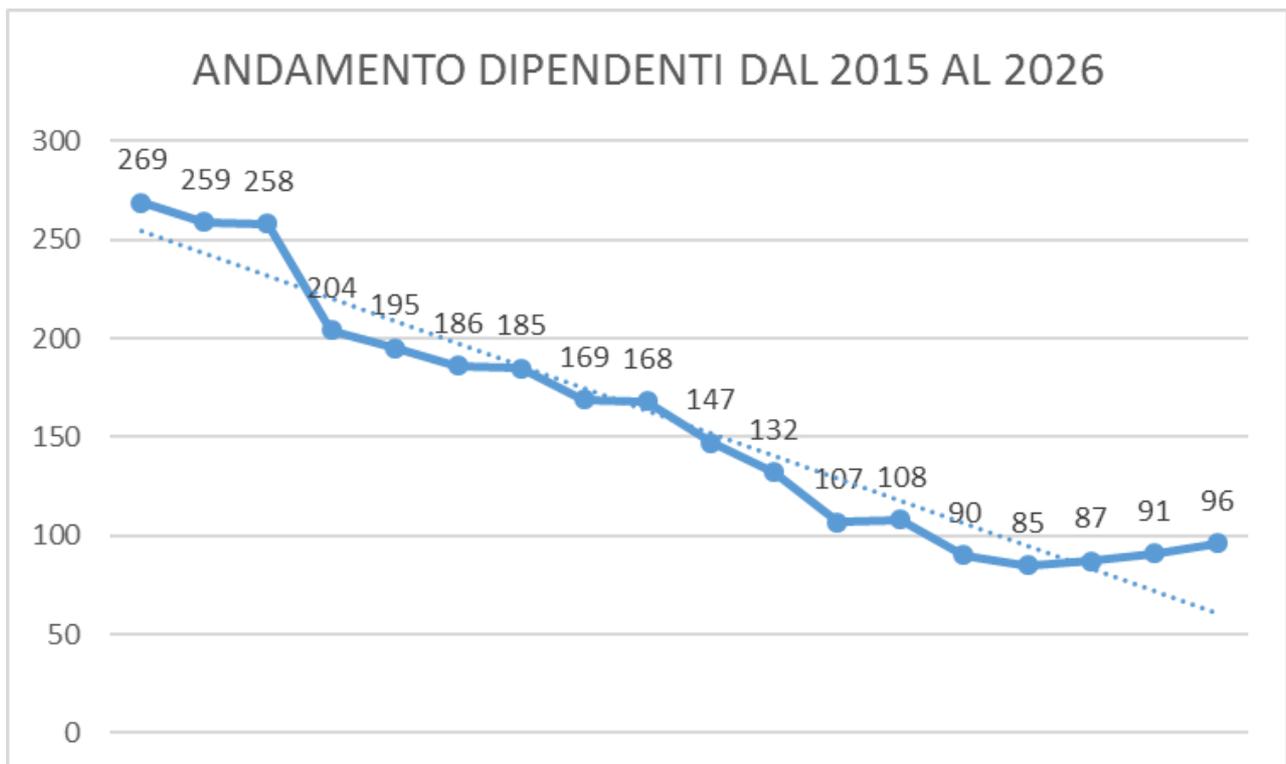
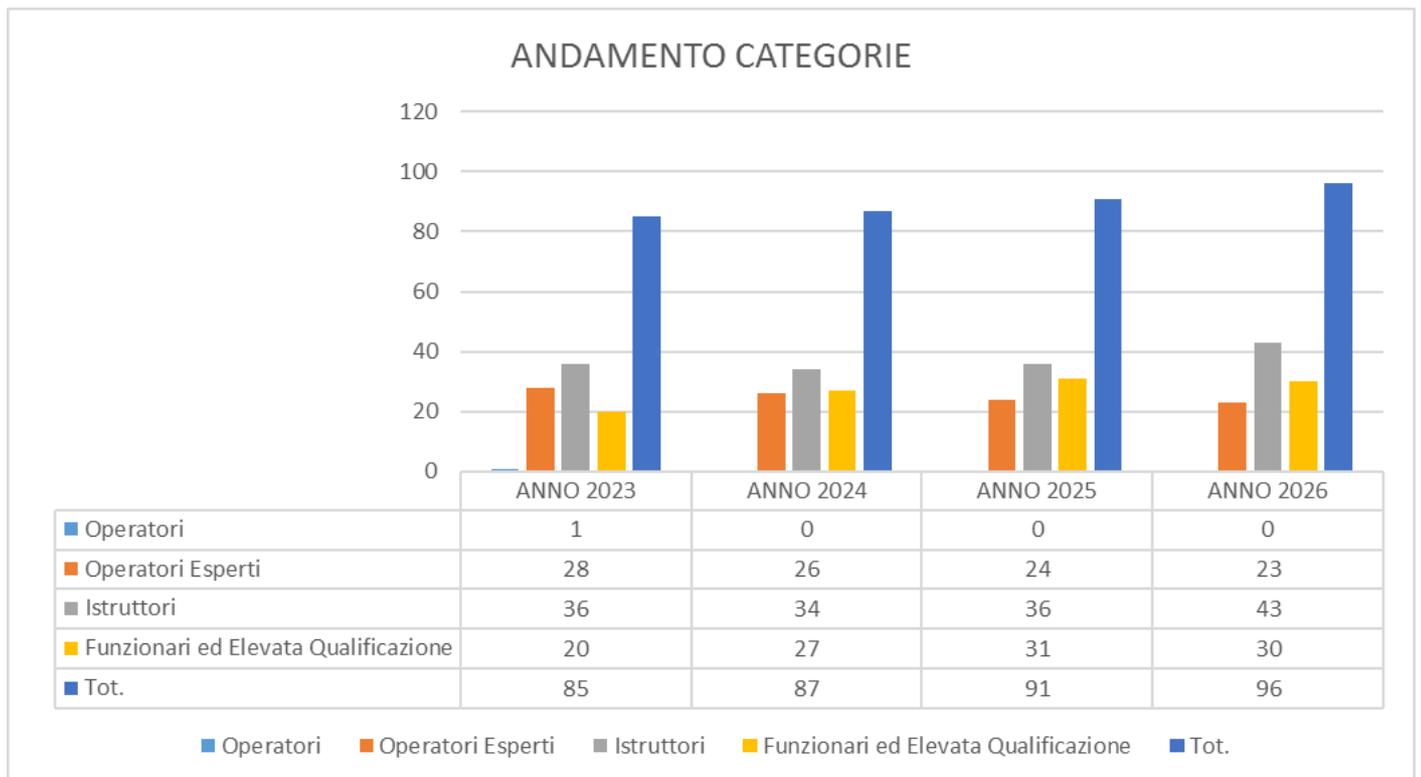


Figura 1- il personale previsto in pianta organica e in servizio dal 2022 al 2026

Previsione Personale distribuito per Area

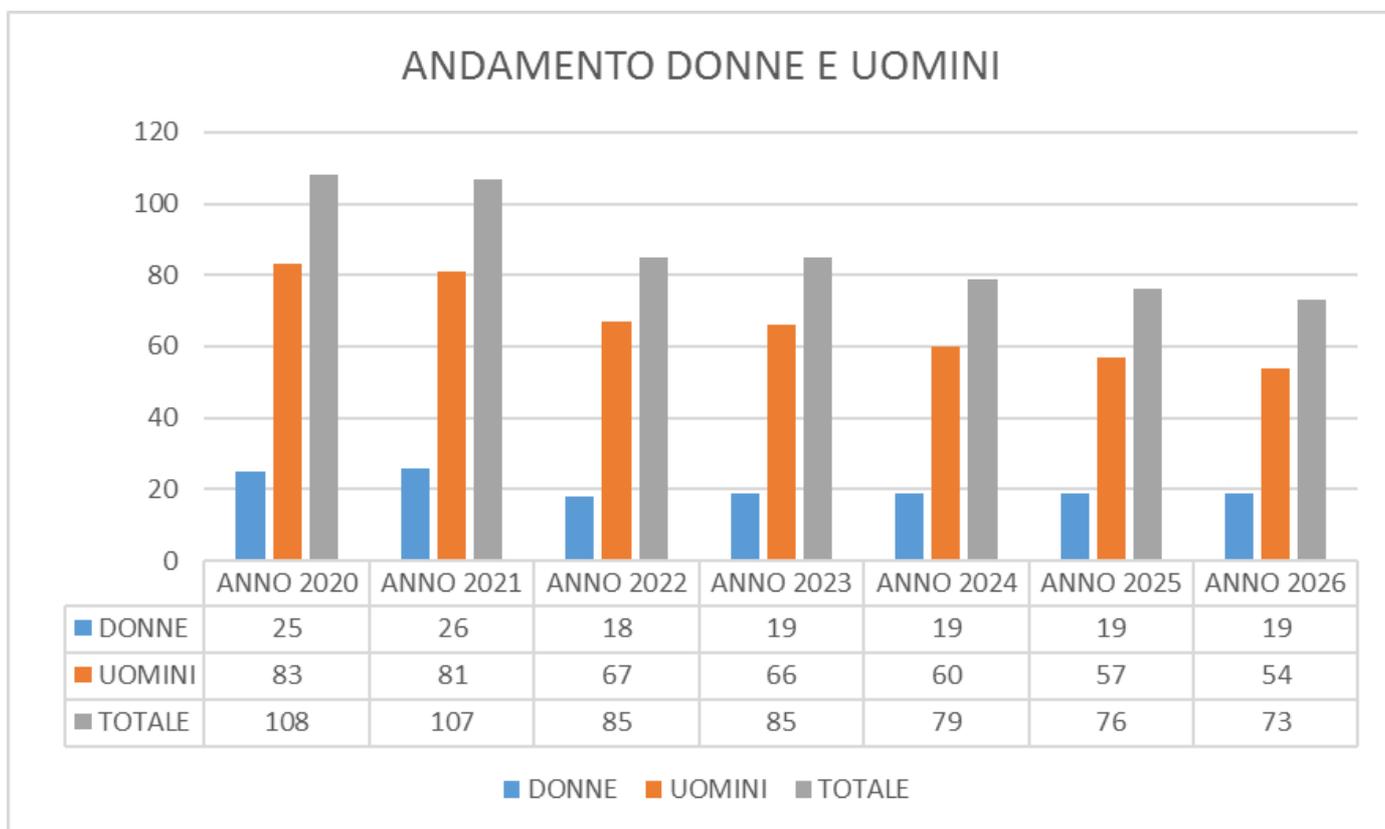
AREA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Operatori	1	0	0	0
Operatori Esperti	28	26	24	23
Istruttori	36	34	36	43
Funzionari ed Elevata Qualificazione	20	27	31	30
Tot.	85	87	91	96

Tabella 1- Categorie al 31/12



Previsione del personale suddiviso per donne e uomini a tempo indeterminato al 31/12

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
DONNE	25	26	18	19	19	19	19
UOMINI	83	81	67	66	60	57	54
TOTALE	108	107	85	85	79	76	73



1.2.1 – ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

1) L'Organizzazione

Al 1 ° gennaio 2024 il Comune di Bacoli conta 85 dipendenti.

L'Amministrazione Comunale, in considerazione delle ultime e prossime cessazioni dal servizio del personale comunale e per dare maggiore impulso alle esigenze operative e funzionali del Comune ha orientato la propria azione amministrativa alla riduzione della spesa del personale apportato con deliberazione di G.C n. 79 del 13/11/2019 con deliberazione di G.C n.7 del 17/01/2020, e da ultimo con deliberazione di G.C n. 3 del 10.01.2022 alcune modifiche all'organigramma e funzionigramma.

Area I – Affari Generali e del Personale Commercio e Suap

Area II – Contabilità e Tributi

Area III – Lavori Pubblici

Area IV - Socio Assistenziale

Area V - Edilizia Privata, LL.PP., Urbanistica

Area VI – Ecologia

Area VII – Polizia Municipale

Area VIII – Avvocatura -Depenalizzazione Anagrafe ed Elettorale Demanio Concessioni e Patrimonio



Figura 2-L'organigramma del Comune di Bacoli adottato con deliberazione di G.C n. 3 del 10/01/2022



COMUNE DI BACOLI

ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA

SINDACO

UNITA' DI PROGETTO
PER L'ATTUAZIONE
DEL PNRR



SEGRETARIO
GENERALE



CONTROLLI INTERNI
COORDINAMENTO
ADEMPIMENTI TRASPARENZA E
ANTICORRUZIONE -
UNITA' DI SUPPORTO



VICE SEGRETARIO
GENERALE



AREA I Affari Generali e del Personale - Commercio- Suap	AREA II Contabilità e Tributi	AREA III Lavori Pubblici	AREA IV Socio Assistenziale	AREA V Edilizia Privata e Urbanistica	AREA VI Ecologia	AREA VII Polizia Municipale	AREA VIII Avvocatura -Depenalizzazione Anagrafe ed Elettorale - Demanio Concessioni e Patrimonio
Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -
Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi
Affari Generali e Sorveglianza Sanitaria	Servizio Contabilità	Lavori Pubblici	Turismo - Cultura - Biblioteca - Promozione Sportiva	Urbanistica e programmazione - Territorio	Acquedotto	Polizia Amministrativa e Stradale	Depenalizzazione
Organi Istituzionali	Servizio Stipendi - Trattamento Previdenziale e Assistenziale	Ambiente e Paesaggistica	Spazio Famiglia Sportello H - Comunicazione interna e esterna	Edilizia privata e SUE	Cimitero	Polizia Giudiziaria	Contenzioso
Comunicazione Istituzionale e Sito Web - Trasparenza	Tari	Manutenzione Straordinaria	Mediazione Familiare - Minori - Politiche Giovanili - Segretariato Sociale	Condomo edilizio e catasto	Verde Pubblico	Contravvenzioni e Contenzioso	P@SS Comunicazione N.d.R.
Organizzazione e Gestione Giuridica del Personale - Relazioni Sindacali	Idrico Integrato	Procedimenti RESA	Prestazioni Sociali alla Persona - Ufficio di Piano		Elettricisti	Polizia Stradale e Segnaletica	Rapporti con C.I.C. Coordinamento e controllo società partecipate
Protocollo Informatico e Gestione Flussi Documentali - CED	ICI - IMU - Regolarità Contabile	Datore di Lavoro per la Sicurezza	Servizi Scolastici e trasporto alunni		Manutenzione Ordinaria (Fogne - Scuole - Strade)	Polizia Mortuaria	Beni Confiscati - Patrimonio , Demanio e Concessioni
Interconnessione Dati e Fonia e Innovazione tecnologica - CAD	Tosap - ICP	Rapporti con il CUC - Contratti e Attività contrattuale	Ufficio Casa		Gestione Autoparco e Carburante	Protezione Civile	Anagrafe - Stato Civile Elettorale - Leva - Giudici Popolari - Migrazione - C.I.E. - AIRE e ANPR
Coercom - SUAP	Economato Sosta a Pagamento	Finanziamenti nazionali e comunitari	Pari Opportunità		Passi - Centralino - Pulizia	Rilascio Passi Carrabili	Archivio Comunale
Ufficio Mesi			Gestione Palestre Scolastiche		Gestione Impianti Sportivi	VideoSorveglianza	Statistica - Censimento e Toponomastica
					Igiene Urbana - Rapporti con Flegrea Lavoro	Segreteria Comando	
					Tutela della Salute	Centrale Operativa	
Allegato "A "							

Sezione 2.1. Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.)?

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il Piano 2024-2026 si pone in continuità con il precedente Piano adottato con deliberazione di G.C. n. del.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Bacoli nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione, piani di

azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La stessa direttiva pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione. Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui “La valutazione di cui all’art.17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

Inoltre, in materia di pari opportunità ed inclusione, in data 13 dicembre 2023 è stato approvato il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto “*Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione dell’articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227*”. Tale decreto, pubblicato in G.U. n.9 del 12-1-2024 è entrato in vigore il 13-1-2024.

Anzitutto l’art. 3, che integra la normativa istitutiva del PIAO (art. 6 del decreto-legge n.80 del 9/6/2021, convertito in legge 113/2021) dispone che le Pubbliche Amministrazioni, nell’ambito del personale in servizio individuano un dirigente amministrativo o altro dipendente ad esso equiparato, “*che abbia esperienza sui temi dell’inclusione sociale e dell’accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione*”.

Lo stesso dirigente o altro dipendente ad esso equiparato *“definisce specificatamente le modalità e le azioni..., proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance... , e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale”*.

Occorre a tal proposito evidenziare che, se ai sensi dell'art. 2 della Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/2021) la figura del *Disability Manager* era già prevista in capo alle Pubbliche Amministrazioni con più di 200 dipendenti, ora l'obbligo di individuazione di tale figura è esteso a tutte le pubbliche amministrazioni.

Se infatti quelle con meno di cinquanta dipendenti possono eventualmente provvedere in forma associata le stesse sono comunque tenute a mettere in atto le procedure di cui al decreto in commento e a individuare il soggetto idoneo a provvedere.

La previsione dell'estensione a tutte le PA è inoltre confermata dall'art. 6 del Decreto 222/2023 in commento che elimina il riferimento ai duecento dipendenti dall'art 39 ter del D.Lgs. 165/2001 quale limite di applicazione delle disposizioni relative. Dell'avvenuta individuazione dei soggetti con i relativi nominativi va poi data comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Le proposte di obiettivi programmatici e strategici della performance *per* garantire accessibilità ai servizi dei cittadini con disabilità e ai dipendenti nei luoghi di lavoro con anche le proposte di attività formative formazione, da inserire nel PIAO, avanzate dal dirigente o dipendente ad esso equiparato, vanno poi sottoposte a consultazione, nei modi definiti dall'oiv o nucleo di valutazione delle PA di riferimento, sentendo le associazioni nazionali o territoriali rappresentative delle persone con disabilità iscritte nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, secondo criteri di maggiore rappresentatività che possono presentare osservazioni. In tal senso intende attivarsi il Comune di Bacoli avviando le procedure previste dalla normativa vigente, successivamente, implementando in tal senso il presente PIAO.

Le PA sono inoltre tenute, ai sensi dell'art. 7 del decreto in questione ad aggiornare le Carte dei Servizi, con l'indicazione dei livelli di qualità dei servizi erogati con riferimento alla *effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando chiaramente ed in maniera accessibile per le varie disabilità i diritti, anche di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura e le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte”*.

All'aggiornamento delle Carte dei Servizi, con riferimento all'art. 7 di cui sopra sono tenuti anche i **Concessionari dei pubblici servizi** ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222. In tal senso intende operare il Comune di Bacoli aggiornando la Carta dei Servizi.

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?

E' inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti del Comune di Bacoli hanno per il benessere dei cittadini. Si ritiene che essenziale per favorire la creazione di detto Valore siano gli strumenti della partecipazione, comunicazione pubblica, sviluppo della digitalizzazione dei servizi e dei procedimenti nel rispetto delle normative in materia di anticorruzione e trasparenza.

c) A chi è rivolto (stakeholder)?

Il piano è rivolto a tutti i cittadini residenti nel Comune di Bacoli e, in misura diversa, alle persone che interagiscono con il Comune di Bacoli.

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?

In via prioritaria, il primo cronoprogramma è determinato dal Programma di governo e dalle successive deliberazioni consiliari di verifica del programma nonché dal Piano triennale delle performances. E' di tutta evidenza che obiettivi così performanti e sostanziali durano nel tempo previo successivo aggiornamento.

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?

Nei documenti di programmazione del Comune così come declinati, in particolare, nel Piano delle Performance in allegato, sono forniti anche gli indicatori di risultato del raggiungimento degli obiettivi.

f) Da dove partiamo (baseline)?

Nei documenti di pianificazione vengono indicati i parametri di riferimento dai quali si parte.

g) Qual è il traguardo atteso (target)?

I risultati attesi sono ampiamente declinati nei documenti di pianificazione per ciascuno degli obiettivi strategici.

h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

I dati riferiti ai risultati attesi saranno ampiamente presenti negli archivi digitali del Comune di Bacoli.

Sezione 2.2. Performance

L'articolo 8, comma 1, lett. d) ed f), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" individua, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché l'efficiente impiego delle risorse.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance [S.M.V.P.] del Comune di Bacoli è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

L'articolo 7 del citato decreto legislativo, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74s.m.i. (legge Madia), prevede che «... le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale...»

La valutazione delle performance individuali e organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi offerti e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

La Giunta comunale adotta annualmente il piano delle performance, che ha una valenza triennale. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

Il Nucleo di Valutazione assegna il peso ai singoli obiettivi indicati nel Piano. Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione provvede al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi. Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi sono adottati dalla Giunta dopo avere sentito i dirigenti. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per effettuare la valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance. Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso – ove necessario all'adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del decreto legislativo n.150/2009 s.m.i. e devono essere: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili a un arco temporale predeterminato; commisurati standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti. Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (responsabile e personale) sono chiamati a contribuire;

Gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del responsabile apicale/dipendente e non collegate a quelle della struttura.

La performance organizzativa può fare riferimento all'Ente nel suo complesso, e/o all'Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro. Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di:

- outcome;
- piani/programmi strategici;
- attività/servizi/progetti;
- customer satisfaction;
- capacità organizzativa.

La performance individuale, anche ai sensi di quanto previsto dal Titolo III del d.lgs. 150/2009, oltre che per l'erogazione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione di progressioni economiche e di carriera, deve essere anche impiegata per:

1) individuare i gap di competenza e definire percorsi formativi e professionali specifici; a questo proposito è necessario tenere in considerazione due aspetti:

di stabilire quanto questi possano essere direttamente collegati ai processi di valutazione della performance in altre parole, risulta necessario stabilire se i risultati della valutazione possono determinare l'accesso a percorsi formativi in linea con i gap di competenza evidenziati;

di decidere se i percorsi formativi distintivi (ad es. master o coaching) possono rappresentare una delle alternative premiali a fronte del raggiungimento di elevati livelli di performance individuale ;

2) conferire incarichi di responsabilità (anche a livello dirigenziale), precisando che la funzione riconosciuta alla performance individuale può rappresentare un requisito d'accesso oppure una delle variabili considerate ai fini dell'assegnazione dell'incarico.

La performance organizzativa attesa (e, a consuntivo, quella realizzata), quindi, può essere misurata e rappresentata tramite le seguenti quattro tipologie di indicatori: stato delle risorse, efficienza, efficacia,

impatto.”

Nell’ambito della programmazione annuale sono stati individuati gli obiettivi annuali, definiti gli indicatori ed i relativi target, nonché è stato stabilito se gli obiettivi afferiscono ad un solo Responsabile di Area oppure se nel raggiungimento dell’obiettivo vi sono altri Responsabili di Area che intervengono nel raggiungimento di alcune fasi dell’obiettivo. La trasversalità o meno dell’obiettivo risulta pertanto evidenziata nelle fasi; in tal caso la responsabilità attribuita ad unico Responsabile di Settore dipende dalla collaborazione offerta dagli altri Responsabili.

Sezione 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Responsabile del raggiungimento:	ENTE PUBBLICO - COMUNE DI BACOLI
Risultato ottenuto	Informatizzazione e trasparenza Coesione, integrazione, accoglienza Inclusione ed accessibilità Rinnovamento e partecipazione Sostenibilita' ambientale Cura del patrimonio cittadino Qualità della vita, ambientale e turistica
Scadenza:	Data 2024/2026
Attuatori:	RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA Allegato: OBIETTIVI RESPONSABILI APICALI.pdf
Che strategia strategia del Dup attua l'obiettivo?	Piano Generale di Sviluppo Piano Strutturale Comunale Piano Triennale delle opere Pubbliche Dipartimenti, il RUP Governance partecipativa Le societa' per i servizi pubblici localizzazione Controllo qualita' indoor e outdoor Piano Sociale di zona, Piano della Salute Citta' di Bacoli: Cultura Musica Arte Teatro PUC, Biodistretto Turistico dell’Area Flegrea Project financing
Definire l'obiettivo che si vuole raggiungere	Allegato: Linee Programmatiche 2019-2024.pdf

<p>Attuale livello del servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comune di Bacoli per PA Digitale 2026 per la transizione digitale; - Sezione Primavera Nido d'Infanzia del Comune di Bacoli - Affidamento alla Prodos di un bene confiscato alla camorra sito in via Silio Italico per la realizzazione di un laboratorio e di sperimentazione persone affette disturbi dello spettro autistico - Casa della Cultura e della Socialità Michele Sovente - Laboratori - Cineforum - Teatro <p>Attività culturali ed ambientali con le scuole del territorio su tematiche delle pari opportunità, ambientali e di corretta alimentazione, nonché sportive e musicali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attenzione al problema delle fragilità e dei rifugiati ucraini
<p>Misurazione:</p>	<p>Sistema di Misurazione approvato con deliberazione del C.S. n. 88 del 16 maggio 2019 ed integrata con successiva deliberazione di G.C n.24 del 08/08/2019</p>
<p>Livello cui si intende giungere</p>	<p>Una città turistica europea, più aperta e partecipe del mondo, che fa della qualità delle relazioni, del vivere, del produrre e del pensare il suo tratto principale. Una città rivolta al rinnovamento di sé e delle sue prospettive, unita nell'obiettivo di costruire un ammodernamento della macchina comunale, trasparenza e pari opportunità e sviluppo della sicurezza e dell'ambiente, in grado di governare il suo futuro. Una Città solidale che presta grande attenzione al tema delle pari opportunità, dell'inclusione, dell'accoglienza, dell'offerta di adeguati servizi ai cittadini più svantaggiati. La città di Bacoli protagonista nelle reti e nelle relazioni dello sviluppo turistico e nel tempo libero del territorio regionale, nazionale e internazionale.</p>
<p>Fonte dei dati misurati</p>	<p>Allegato: OBIETTIVI RESPONSABILI APICALI.pdf</p>

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La presente Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026 del Comune di Bacoli, recependo gli indirizzi ANAC contenuti nell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022, ha verificato le misure, finalizzate al contrasto della corruzione e alla trasparenza.

L'Aggiornamento 2023 al PNA 2022, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, rappresenta la scelta da parte di ANAC di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati dall'ANAC i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023.

L'ANAC sottolinea, nel PNA 2022, che con il passaggio al nuovo strumento di programmazione è importante che non si disperda il patrimonio di esperienze in materia di pianificazione, programmazione e stima del rischio di corruzione maturato nel tempo dalle amministrazioni.

Pertanto, una prima integrazione nell'attività di pianificazione può essere fondata sulle indicazioni che l'Autorità ha fornito negli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", ovvero:

- a) organizzare in maniera logico-sistematica il documento;
- b) utilizzare un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo;
- c) redigere un documento snello, facendo eventualmente ricorso ad allegati, link esterni o rinviando a specifici provvedimenti che trattano la materia;
- d) bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. È, quindi, stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate e si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità.

L'attuale Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza si configura come una Sezione che tiene conto dell'assenza di fenomeni corruttivi, delle modifiche organizzative rilevanti, alla luce dei monitoraggi intermedio e finale e delle interlocuzioni con i Responsabili di P.O., prot. n. 21655 del 06.10.2023 e prot. n. 775 del 11.01.2024, e modula la gestione del rischio corruzione e i legami tra attività di prevenzione

della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa alla luce delle indicazioni dell'Autorità anticorruzione, con un ruolo cardine, attribuito non solo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ma anche agli Organismi/Nuclei di valutazione, i quali rivestono un'importante funzione nella gestione della performance e della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il PIAO - Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza/ PTPCT 2024-2026 del Comune di Bacoli, rispettando sostanzialmente l'impianto contenuto nei precedenti PTPCT, è stata approvata dalla Giunta Comunale su proposta del RPCT, successivamente all'espletamento di una consultazione pubblica, aperta in data 11 gennaio 2024, con Avviso Pubblico e conclusa in data 22 gennaio 2024, in seguito alla quale non è pervenuta alcuna segnalazione. Con nota prot. n. 751 del giorno 11 gennaio 2024 il RPCT ha direttamente interessato all'aggiornamento al 2024-2026 ed alla conseguente redazione della presente Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza il Sindaco e gli Assessori, il Presidente del Consiglio e i Consiglieri Comunali, i Responsabili d'Area e i componenti del Nucleo di Valutazione. A seguito della richiesta del RPCT non è pervenuta alcuna proposta.

La redazione della presente Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza non significa la negazione delle misure di prevenzione, già individuate e adottate con i precedenti piani, ma l'indicazione di modalità capaci di rafforzare le misure di prevenzione.

Altro elemento non trascurabile si fonda sul fatto che la Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza è coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, con i controlli interni e con il Piano della performance, le cui politiche complessive contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione.

L'idea cardine che ha portato alla redazione anche del PIAO/PTPCT 2024-2026 in oggetto è quella in base alla quale tutti questi documenti non devono essere più slegati e indipendenti, ma devono essere sinergici e finalizzati all'unico obiettivo: ridurre il rischio di corruzione. Si fa presente che le indicazioni del PIAO/PTPCT 2024-2026 non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'amministrazione per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

La ridotta consistenza delle risorse umane in servizio, per gli intervenuti pensionamenti e la mancanza di risorse finanziarie assegnate hanno generato delle criticità legate soprattutto al carattere eventuale di una misura fondamentale alla realizzazione del PIAO/PTPCT, come la rotazione degli incarichi, e alle ripercussioni sul rispetto dei tempi dei procedimenti e sul raggiungimento di ulteriori obiettivi, come evidenziato nelle osservazioni per l'aggiornamento del PTPC e nei monitoraggi intermedi, dai quali emerge che *“La rotazione funzionale, così come quella ordinaria, che rappresentano obbligo giuridico per tutte le amministrazioni pubbliche, da un lato ha incontrato un limite determinato dal fatto che alcuni dipendenti costituiscono “nocciolo duro di professionalità” per le quali l'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ha escluso che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie, onde assicurare la continuità dell'azione amministrativa ed escludere la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Come alternativa alla rotazione, sono state adottate ulteriori misure di prevenzione nelle aree a maggior rischio di corruzione. In particolare, sono state sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscono un effetto analogo a quello della rotazione, come, ad esempio:*

- *il potenziamento della trasparenza;*

- *la suddivisione delle attività di istruttoria da quelle del provvedimento finale, con la “doppia sottoscrizione” degli atti;*

- *provvedimenti di mobilità interna temporanea.”*

In merito al ruolo del RPCT rispetto all'attuazione del PIAO/PTPCT, si è dato impulso all'attuazione del PTPCT attraverso apposite note, circolari e attività di monitoraggio intermedio e finale, attività volte a presentare il Piano non come qualcosa di estraneo, ma come uno strumento di programmazione, inserito in una nuova visione della P.A. Dalle note agli atti, è emerso un sollecito agli uffici sulle principali scadenze normativamente previste in materia di adempimenti anticorruzione e obblighi di trasparenza, con relativi verbali del N.I.V., volti a sollecitare gli adeguamenti ai dettami normativi e ad evidenziare le criticità riscontrate. L'azione di impulso e coordinamento del RPCT risulta, però, penalizzata sia dalla carenza di risorse umane e materiali, con conseguente eccessivo carico di lavoro, specie dei Responsabili apicali, e difficoltà di conciliazione con tutti gli adempimenti di legge, sia dall'assenza di concreti strumenti e risorse assegnate al RPCT. La continua evoluzione legislativa, i numerosi obblighi normativi e, al contempo, la necessità di rispettare le norme sulla privacy e di garantire un livello standard di risultato, unitamente alla mancanza di risorse economiche e alle difficoltà organizzative legate ai numerosi pensionamenti registratisi, sono tutti fattori che incidono sul fondamentale ruolo d'impulso e coordinamento del RPCT. La complessità apparente del sistema si riduce e si semplifica in un enunciato: se si rispettano le regole, se si agisce in piena trasparenza, consentendo ai cittadini il controllo sull'operato (piano della trasparenza, pubblicazione dei dati), se tutti i dipendenti, dagli apicali ai collaboratori, agiscono rispettando le norme, agendo con correttezza, collaborazione e richiamando chi eventualmente non opera in questo modo (codice di comportamento), si raggiungeranno gli obiettivi dell'Amministrazione (piano della performance) in modo efficace, efficiente ed economico.

Il rispetto delle regole, la legittimità delle procedure e degli atti, infatti, comporta che l'azione amministrativa sia efficace e che si eliminino sprechi di tempo e risorse.

Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare

L'analisi del contesto esterno deve evidenziare in che modo le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Le caratteristiche culturali, criminologiche, sociali e economiche dell'ambiente nel quale il Comune di Bacoli opera si possono così riassumere: popolazione di 25.344 abitanti, è pressoché stabile come andamento demografico. Il livello culturale è medio. Il tasso di disoccupazione è di circa il 60% nella fascia di età considerata giovanile, e si registra un trend sempre crescente di giovani che emigra in altre regioni o estero per motivi di lavoro.

Il paese, è ad alta vocazione turistica per la conformazione naturale del territorio ed evidenzia una forte imprenditorialità finalizzata alla implementazione degli strumenti di sfruttamento turistico soprattutto in ambito Balneare, e Cantieristica Nautica e approdi per imbarcazioni nautiche che si intensificano soprattutto in periodo estivo. E' presente un buon livello di associazionismo con finalità culturali e sociali, che andrebbe valorizzato come fattore di coesione sociale e di impulso per la rivitalizzazione culturale, turistico del territorio, ridimensionandone la pressione economica nei confronti dell'ente. L'afflusso turistico è notevole anche nel fine settimana visto la presenza di numerose attività ristorative e ricettive sul territorio. Alla luce di tutto ciò, dall'analisi del contesto emerge che le misure di prevenzione vanno

riferite prevalentemente al controllo del territorio (autorizzazioni, concessioni, ispezioni e verifiche, contributi e sovvenzioni economiche, gestione delle entrate).

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, è utile evidenziare la relazione sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata", annualità 2021, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, disponibile alla pagina web del Ministero dell'Interno, risulta quanto segue per la provincia di appartenenza dell'ente:

" ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI - L'esame dei dati relativi al 2021, in cui sono stati registrati 722 atti intimidatori, consente di rilevare un aumento del 15,7% rispetto al 2020 in cui erano stati censiti 624 episodi. La Regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la Lombardia con 105 eventi criminosi (rispetto ai 65 dell'anno precedente), seguita da Campania (77/69), Calabria (73/51), Puglia (66/61), Sicilia (64/73), Veneto (53/31), Piemonte (48/32), Emilia Romagna (34/51), Lazio (33/40) e Toscana (30/25). Gli episodi con matrice di criminalità organizzata sono stati 4 (rispetto ai 2 casi del 2020), dei quali 1 in Calabria e 3 in Lombardia. Le città più interessate dal fenomeno sono Torino, Milano e Napoli."

Dalla Relazione della Direzione Investigativa Antimafia relativa al II semestre 2022 dell'Area **"Provincia occidentale (Pozzuoli, Quarto, Bacoli, Monte di Procida, Ischia e Procida)"** emerge che *"L'Area Flegrea ricomprende i Comuni ad ovest del capoluogo campano circostanti il Golfo di Pozzuoli (NA). Il territorio è tradizionalmente legato all'evoluzione del clan LONGOBARDIBENEDUCE, come ricostruita nel tempo da molteplici provvedimenti giudiziari⁷⁰. I contrasti interni al sodalizio hanno dato vita a violenti scontri, spesso sfociati in fatti di sangue, tra compagini contrapposte⁷¹ che, tuttavia, non hanno generato una vera e propria scissione. Tale assunto è ampiamente documentato nell'ordinanza di custodia cautelare⁷² eseguita, il 17 dicembre 2022 dai Carabinieri, a carico di 2 sodali al citato clan accusati di tentata estorsione, con l'aggravante mafiosa, commessa in danno del titolare di un'impresa di onoranze funebri di Pozzuoli, dalla quale emergono peraltro forti attriti tra gli affiliati ai LONGOBARDIBENEDUCE in ordine alla spartizione della gestione delle attività illegali. Di fatto la compagine resta tuttora coesa, nonostante la scelta di collaborare con la giustizia intrapresa da taluni associati. I principali interessi illeciti dell'organizzazione camorristica vanno dal tradizionale racket al controllo delle locali piazze di spaccio, come documentato il 6 ottobre 2022, a Pozzuoli, con l'esecuzione da parte dei Carabinieri di un'ordinanza di custodia cautelare⁷³ a carico di 6 persone "vicine" al clan LONGOBARDI-BENEDUCE, tutte accusate di concorso in lesioni gravi, detenzione e porto abusivo di armi, con l'aggravante delle modalità e delle finalità mafiose. Gli arrestati avrebbero ferito con un'arma da fuoco un soggetto per non aver rispettato l'accordo sulla spartizione dei proventi delle estorsioni; il provvedimento chiarisce come gli indagati avrebbero agito "per assicurare al clan LONGOBARDI-BENEDUCE la riscossione in via esclusiva dei proventi derivanti dalle attività estorsive nell'area flegrea". Un ulteriore agguato, eseguito a Pozzuoli il 5 dicembre 2022 con il ferimento a colpi d'arma da fuoco di 2 soggetti mentre erano a bordo di uno scooter, potrebbe essere riconducibile, attese le modalità esecutive e il profilo di una delle vittime, alle medesime dinamiche criminali. Nel Comune di Quarto Flegreo (NA), oltre al gruppo denominato l'ALA QUARTESE⁷⁴ (o AMICI DEL BIVIO) ritenuto contiguo alla consorteria LONGOBARDI-BENEDUCE, si rileva la presenza di esponenti del clan POLVERINO di Marano di Napoli (NA). In tale quadro, la recente remissione in libertà di 4 esponenti di rilievo del primo sodalizio potrebbe acuire alcune conflittualità esistenti tra le due compagini criminali. Nei Comuni di Bacoli (NA) e Monte di Procida (NA) non si registrano elementi di novità rispetto al semestre precedente."*

L'Ente si relaziona, in maniera diffusa, con la pluralità di cittadini, in quanto destinatario di segnalazioni, anche a carattere riservato, nelle varie materie di sua competenza. Le segnalazioni possono determinare, previa apposita valutazione, l'avvio di specifici procedimenti il cui esito viene comunicato ai soggetti interessati. Va altresì messo in evidenza che una particolare categoria di soggetti pubblici con i quali l'Autorità si relaziona in funzione delle sue competenze sono la Magistratura ed in particolare le Procure penali e contabili, le Prefetture e le Forze dell'Ordine (in particolare Guardia di Finanza e Carabinieri) e

la Ragioneria Generale dello Stato. In questo contesto spesso avviene lo scambio di notizie ed informazioni particolarmente rilevanti e sensibili.

ANALISI DEL TERRITORIO

Bacoli fu fondata dagli antichi romani che la chiamarono col nome di Bauli. L'etimologia della zona è alquanto misteriosa: la si vuole far risalire a Boaulia ovvero "stalla di buoi" legata al mito di Ercole che secondo la tradizione rubò dei buoi a Gerione e in questi luoghi vi abbia fatto riposare i buoi così sottratti. La leggenda vuole Ercole tra i fondatori del luogo. In passato inoltre circolava voce che vi fosse anche un tempio eretto in onore di Ercole, denominato "Bovalio".

Nell'età augustea Bacoli diventò addirittura il principale avamposto militare e capitale elettiva della politica, della cultura e della mondanità insieme alla vicina Baiae, oltre che un'amenissima zona residenziale per ville di lusso e punto importante di collegamento tra Puteoli e Cuma con il più importante insediamento di Misenum.

In seguito alla caduta dell'Impero romano la città di Bacoli decadde anche a causa di alcuni fenomeni geologici come il bradisismo e le erosioni. Con le invasioni barbariche Bacoli e Baia furono letteralmente prese d'assalto a causa degli sfarzi dei palazzi imperiali e delle ville aristocratiche, dove marmi, statue e altri preziosi ancora rilucevano ovunque. A completare l'oblio fu il bradisismo, che firmò la condanna di tali luoghi con una discesa negli abissi marini.

Nel XVII secolo la città rinacque e divenne una delle mete preferite dagli europei.

L'attuale comune, riconosciuto con R.D. 19 gennaio 1919 n.111, comprende oltre l'odierna Bacoli, anche i resti dell'antica Bauli, le antiche città romane di Baia (i cui resti si estendono fino a Fusaro), e ancora Miseno con l'annessa Miliscola (da militum schola), sede della flotta pretoria degli imperatori romani, e infine ancora una piccola porzione dell'antica città greca di Cuma.

Simmaco disse di Bauli:

«Lasciai quel luogo perché c'era pericolo che se mi fossi affezionato troppo al soggiorno di Bauli, tutti gli altri luoghi che mi restano da vedere non mi sarebbero piaciuti»

Dell'antica Bauli si conservano a tutt'oggi i resti delle Cento Camerelle, della Piscina Mirabile, e del cosiddetto Sepolcro di Agrippina, la madre di Nerone, molto legata alla zona di Bacoli, come lo stesso figlio. Agrippina a Bacoli aveva una villa, dove cercò rifugio dopo il primo tentativo di assassinio da parte del figlio, ma in quella stessa villa fu poi comunque uccisa. La tomba di Agrippina oggi viene rilevata in una zona a ridosso del mare ma probabilmente essa era in un'altra zona.

PIAO 2024-2026 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza.

Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione a rischio corruttivo.

Il contesto interno del Comune di BACOLI comporta la necessità di individuare sistemi adeguati per la completa implementazione delle misure previste nei piani di prevenzione della corruzione approvati, alla luce delle nuove disposizioni dettate dal PNA - Aggiornamento 2023 del PNA 2022 - Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, tenendo conto, però, delle necessità della struttura organizzativa, per le evidenti difficoltà strutturali, che richiedono un costante monitoraggio e l'adeguamento delle misure stesse per prevenire la corruzione e favorire la trasparenza. A tal proposito, è indispensabile che l'amministrazione comunale metta a disposizione del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) strumenti e risorse necessari per poter organizzare un efficace sistema di controllo e supervisione, assicurando altresì la necessaria autonomia a tutti i soggetti coinvolti nell'azione stessa.

Sulla home page del sito web dell'ente è stato pubblicato, a decorrere dal giorno 11 gennaio 2024, l'AVVISO PUBBLICO - Procedura aperta alla consultazione per l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza- PTPCT 2024-2026 del Comune di Bacoli e il modulo per le osservazioni e proposte che gli Stakeholders potevano utilizzare per inviare osservazioni e proposte al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'attuale PIAO/P.T.P.C.T., conseguente al cennato quadro normativo, si configura come un Piano che tiene conto dell'assenza di fenomeni corruttivi, delle modifiche organizzative rilevanti, alla luce dei monitoraggi intermedio e finale, e delle interlocuzioni con i Responsabili di P.O., prot. n. 21655 del 06.10.2023, prot. n. 775 del 11.01.2024 e prot. n. 792 del 11.01.2024 e che risulta adottato con deliberazione di giunta comunale previa affissione del predetto avviso sul sito web dell'ente che invitava gli attori esterni e interni (c.d. Stakeholders) a formulare osservazioni finalizzate ad una migliore individuazione delle misure preventive anticorruzione entro il termine del 22 gennaio 2024, e, previo invio di nota prot. n. 751 del giorno 11 gennaio 2024, il RPCT ha direttamente interessato all'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che costituisce parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Sindaco e Assessori, il Presidente del Consiglio e i Consiglieri Comunali, i Responsabili d'Area e i componenti del Nucleo di Valutazione. A seguito della richiesta del RPCT non è pervenuta alcuna proposta neppure da parte degli Stakeholders.

Il PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026 sarà pubblicato sul sito web istituzionale del Comune nell'apposita sezione dell'"Amministrazione trasparente".

Il PIAO/P.T.P.C.T. dovrà prevedere la predisposizione di un piano formativo compatibile con le risorse a disposizione dell'amministrazione, che abbia un approccio al tema della corruzione in grado di responsabilizzare l'amministrazione al perseguimento dell'obiettivo di una migliore qualità delle misure di prevenzione. All'uopo, in relazione alla necessità di predisposizione di un Piano Formativo per l'annualità 2024, la Responsabile dell'Area VII ha dichiarato la propria disponibilità a formare il personale dell'Ente in ordine alla normativa sulla Trasparenza Amministrativa, Anticorruzione, Codice di Comportamento, Procedimento amministrativo.

La realizzazione di attività di formazione per tutto il personale sarà finalizzata ad assicurare maggiore qualità nella trasparenza dei dati e delle attività dell'Ente e nell'attuazione della normativa sull'accesso generalizzato;

Altro obiettivo strategico consisterà nell'adeguamento della piattaforma informatica, con i fondi di PNRR-PA digitale 2026, per assicurare il miglioramento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati on line.

Gli "Orientamenti" presentati dall'ANAC precisano che l'analisi del contesto interno riguarda – da una parte – la struttura organizzativa dell'amministrazione/ente e – dall'altra parte – la mappatura dei processi. Secondo il PNA 2022, per il contesto interno la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l'organizzazione, dando evidenza anche del dato numerico del personale, presupposto per l'applicazione delle misure semplificatorie previste dal legislatore, sia ad individuare quegli elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione.

L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono influenzare la

sensibilità della struttura al rischio corruzione.

L'Amministrazione del Comune è articolata tra organi di governo, che hanno il potere di indirizzo e di programmazione e che sono preposti all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

Per quanto riguarda la struttura burocratica professionale, l'organico è formato da n. 85 dipendenti ricoperti con personale a tempo indeterminato (n. 85 + 4 a tempo determinato + 2 in comando).

La struttura organizzativa si articola nel modo seguente:

- Segretario Generale – dott.ssa Marianna Masella decreto sindacale n. 9 del 2 marzo 2020;
- Vice Segretario – avv. Valeria Capolino decreto sindacale n. 39 del 29 ottobre 2019;
- Ufficio di Supporto e di coordinamento dei controlli interni e degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza: Filomena Carannante, Antonio Biagio Di Meo, Francesco Raucci;
- n. 8 aree nei quali si articola la struttura burocratica che si elencano di seguito:

I - Affari Generali e del Personale – Commercio - Suap Valentina DILORENZO

II - Contabilità e Tributi Agostino FAGA

III – Lavori Pubblici Ing. Davide FERRIELLO

IV – Socio – Assistenziale Michela PALMA

V – Edilizia Privata e Urbanistica Ing. Vincenzo MACILLO

VI – Ecologia Giovanni CAPUANO

VII - Polizia Municipale Ten. Col. Marialba LEONE

VIII - Avvocatura – Depenalizzazione – Anagrafe ed Elettorale – Demanio Concessioni e Patrimonio Avv. Valeria CAPOLINO

Si precisa che le n. 8 Aree sono rette da personale inquadrato nella area di Elevata Qualificazione, titolari di in base al CCNL vigente per il comparto Regioni ed Autonomie locali.

Al Segretario comunale, in servizio dal 2 MARZO 2020, è stato conferito l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con decreto sindacale n.11 del 1° luglio 2020, prot. n. 13890 del 1° luglio 2020.

Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.)

Le corrette valutazioni e analisi del contesto interno si basano, non soltanto sui dati generali, ma anche sulla rilevazione e sull'analisi dei processi organizzativi. L'operazione collegata si definisce Mappatura dei Processi, quale modo scientifico di catalogare e individuare tutte le attività dell'ente per fini diversi e nella loro complessità.

Come previsto anche nel PNA 2019, negli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi costituirà il requisito indispensabile per la

formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

Il PNA 2022 ribadisce che la mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno e che va senza dubbio valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto nella mappatura dei processi proprio per la elaborazione dei PTPCT. Nella mappatura dei processi le amministrazioni possono confrontarsi direttamente con specifiche categorie di stakeholder in particolare in quei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Per quelle amministrazioni che fanno ricorso a due mappature distinte (ovvero quelle relative ai processi di performance e anticorruzione), raccomanda di procedere verso una progressiva unificazione delle due mappature, integrando gli obiettivi di performance con le misure di prevenzione della corruzione.

Inoltre, l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 evidenzia come l'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 (nel seguito, anche "nuovo Codice") e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016 (nel seguito, anche "vecchio Codice" o "Codice previgente") abbiano determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

Aspetto particolarmente significativo e che ha ispirato anche l'aggiornamento 2023 del PNA Anac 2022 attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguite nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice dei contratti pubblici e, quindi, introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante "Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative". Proprio il d.l. 77/2021 è stato peraltro oggetto di successive modifiche. La prima con il decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 133, richiamato anche dall'art. 225 del nuovo Codice, che ha modificato numerosi provvedimenti normativi, tra cui anche il d.l. n. 76/2020, prorogando, in alcuni casi al 31 dicembre 2023, in altri casi al 31 dicembre 2026, alcune misure di semplificazione per gli interventi PNRR/PNC. La seconda, con il decreto-legge 10 maggio 2023 n. 514, che ha modificato l'art. 108 del nuovo Codice con riferimento al criterio della parità di genere. La terza con il decreto-legge n. 61 del 1° giugno 2023 che, tra l'altro, ha disposto una sospensione temporanea dei termini dei procedimenti e anticipato al 2 giugno 2023 la data di applicazione dell'art. 140, d.lgs. 36/2023 per gli appalti di somma urgenza resi necessari a fronteggiare gli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023. Da ultimo con il decreto-legge 13 giugno 2023 n. 69 è stato modificato l'art. 48 del d.l. 77/2021 prevedendo che trova applicazione l'articolo 226, comma 5, del Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36. Alla luce delle disposizioni vigenti, è possibile constatare che il settore della contrattualistica pubblica è governato da norme differenziate a seconda che si tratti di interventi di PNRR/PNC, di procedure avviate con il previgente d.lgs. 50/2016 ovvero di procedure avviate in vigenza del nuovo Codice.

L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina, pertanto, la seguente tripartizione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal

nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Come ulteriori elementi di novità introdotti dal d.lgs. 36/2023, anche in evoluzione e graduazione rispetto al quadro normativo precedente, si annoverano:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Codice, ovvero dagli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023. Quanto all'integrazione fra la mappatura per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la performance, seppure obiettivo da perseguire, essa va, tuttavia, sviluppata in una logica di gradualità e non a discapito della prevenzione della corruzione.

Tenuto conto del quadro normativo descritto si forniscono le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023 del PNA Anac 2022:

- si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
- si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
- si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l'Aggiornamento 2023;
- si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La realizzazione della mappatura dei processi tiene conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione etc.) Il Comune di Bacoli si è dotato di una "mappatura dei processi", riguardante soprattutto le procedure amministrative maggiormente utilizzate dall'Ente, tenuto conto delle sue dimensioni, della progressiva riduzione di risorse umane che, tra l'altro, provvedono tra mille difficoltà alle necessità prioritarie operative e organizzative.

Tale obiettivo sarà, infatti, assegnato ai Responsabili di P.O. con gli obiettivi di Performance 2024 - 2026.

In particolare, si evidenzia che non solo l'elaborazione ma anche l'attuazione del PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026 riguarda l'intera struttura amministrativa. E' fondamentale il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i responsabili di Area, soggetti che detengono la maggiore conoscenza non solo dei processi decisionali ma anche dei profili di rischio che, relativamente alle attività del proprio settore di responsabilità, possono presentarsi. Essi sono, dunque, i soggetti più qualificati ad identificare le misure di prevenzione più adeguate alla fisionomia dei rispettivi processi di gestione ma anche i fondamentali soggetti attuatori. Il rispetto delle misure di prevenzione costituisce, infatti, parte integrante degli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa, cui è subordinata l'indennità di risultato.

In merito al collegamento tra il presente Piano e quello sulla performance ed alla necessità che detto collegamento sia reale e non meramente astratto, tutte le misure previste dal presente piano sono da considerarsi obiettivi di performance per tutti i responsabili di P.O. da perseguire con le risorse umane e strumentali in dotazione negli anni di riferimento del PIAO/P.T.P.C.T.

Il processo di analisi di mappatura dei comportamenti a rischio in fase di aggiornamento è stato opportunamente oggetto di verifiche ed ove necessario di integrazioni. Il gruppo di lavoro ha redatto il tutto in considerazione di:

- una preliminare fase di analisi ed esame dell'organizzazione dell'ente, di studio delle regole, delle norme ed delle prassi in uso che disciplinano i processi amministrativi;
- una successiva fase di verifica in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo dei processi amministrativi o di singole fasi;
- una elaborazione delle misure di prevenzione per i processi amministrativi o per le fasi degli stessi processi individuate, atte in astratto a garantire gli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale, ovvero:
 - ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione; aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
 - creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il gruppo di lavoro multidisciplinare, guidato dal Segretario Generale, ha redatto già il PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026, implementando, oltre che tutte le misure di prevenzione obbligatorie, anche ulteriori misure ritenute necessarie o utili in considerazione del contesto organizzativo del Comune di Bacoli. Ciascuna area a rischio è stata mappata indicandone gli obiettivi, la tempistica, dei responsabili, gli indicatori e le modalità di verifica dell'attuazione. Il Segretario Generale, responsabile della prevenzione della corruzione nell'ente locale, è tenuto, per dare concreta attuazione alla previsione, a coordinare il contenuto del Piano con le previsioni di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e a dare impulso ai Responsabili per l'attuazione delle misure.

Il gruppo di lavoro multidisciplinare ha programmato nel Piano anche l'adozione delle misure di prevenzione trasversali quali:

- la trasparenza;
- l'informatizzazione dei processi;
- l'accesso telematico a dati, documenti, e procedimenti;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini.

È di tutta evidenza che, nel corso della predisposizione del PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026, il gruppo di lavoro multidisciplinare ha, non solo, armonizzato le misure di prevenzione obbligatorie con gli altri strumenti di controllo previsti ed in uso, così come descritti nel regolamento dei controlli interni, ma ha, anche, utilizzato detti strumenti di controllo per implementare ed introdurre le ulteriori misure di prevenzione, in considerazione del contesto organizzativo del Comune di Bacoli.

AREE DI RISCHIO

Le aree di rischio sono articolate come segue:

Area I “Acquisizione e progressione del personale”;

Area II “Affidamento di lavori, servizi e forniture”;

Area III “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”;

Area IV “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”;

Area V “Ulteriori aree di rischio”.

Ogni processo riporta il livello potenziale di rischio corruzione al quale il processo o il procedimento esaminato è astrattamente esposto. Il valore riportato è il risultato dell'applicazione della tabella di valutazione del rischio, così come riportata nell'allegato 5 del precedente Piano nazionale. Il gruppo di lavoro multidisciplinare, guidato dal Segretario Generale, ha ritenuto di potere considerare il rischio potenziale di corruzione al quale il processo o il procedimento esaminato è astrattamente esposto come segue:

- basso se l'applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 0 a 5 su un valore massimo di 25;
- basso/medio se l'applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 6 a 8 su un valore massimo di 25;
- medio se l'applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 9 a 15 su un valore massimo di 25;
- medio/alto se l'applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 16 a 21 su un valore massimo di 25;
- alto se l'applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 22 a 25 su un valore massimo di 25.

Il gruppo di lavoro multidisciplinare, guidato dal Segretario Generale, ha predisposto l'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione Comunale in modo tale che la tabella di valutazione del rischio di ogni singolo processo o procedimento, alla luce del quale è stata valutata l'esposizione potenziale al rischio corruzione dello stesso processo o procedimento, sia allegata alle singole schede generali in modo da consentire una facile consultazione della valutazione effettuata (All. 2 e 3).

È di tutta evidenza che le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione sono quelle individuate nelle schede allegate con il livello di rischio medio alto o alto, così come derivante dall'applicazione della tabella di valutazione del rischio

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

In relazione alle verifiche effettuate, sarà definita la classificazione del rischio, mediante l'utilizzo dello schema di cui alle schede allegate nonché le seguenti misure:

misure di controllo	attengono all'attività di verifica riguardo il rispetto di determinate prescrizioni normative o procedurali (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture).
misure di trasparenza	riguardano il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza amministrativa (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento).
misure di tipo normativo e di regolazione	sono le misure che prevedono l'adozione di specifici atti normativi e di regolazione (ad es. regolamenti, circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze).
misure di organizzazione	sono gli interventi che attengono alle procedure o all'assegnazione di compiti o alla rotazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale). Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.). Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto.
misure di pianificazione	si realizzano mediante la prescrizione di specifiche attività con cadenze e modalità predefinite.
verifica conflitto di interessi	è l'insieme delle attività specificamente finalizzate al monitoraggio dei rapporti tra i dipendenti e i destinatari dell'azione amministrativa.
misure di formazione o aggiornamento	comprendono le attività formative o di aggiornamento del personale.
misure di coinvolgimento	azioni finalizzate alla estensione della partecipazione e alla condivisione, laddove possibile, delle scelte da adottare.
misure di semplificazione	(ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale).

Ai fini dell'Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, si rinvia alle schede aree di rischio e misure di prevenzione allegate alla presente sezione.

MISURE TRASVERSALI

Monitoraggio dei tempi procedurali

1. Ogni responsabile di servizio dovrà fornire le informazioni relative al rispetto dei tempi procedurali, relativamente alle attività di competenza.

In ogni caso, oltre a quanto previsto nel punto precedente, dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

Eventuali segnalazioni riguardanti il mancato rispetto dei tempi del procedimento;

Eventuali richieste di risarcimento per danno o indennizzo a causa del ritardo;

Eventuale nomina di commissari ad acta;

Eventuali patologie comunque riscontrate riguardo al mancato rispetto dei tempi procedurali.

2. Tempi e modalità di attuazione: cadenza semestrale.

Informazioni sulle possibili interferenze o conflitti di interessi

1. Ogni responsabile di servizio dovrà fornire le informazioni di seguito riportate, precisando quali iniziative siano state adottate:

Eventuali comunicazioni dei dipendenti riguardo “possibili interferenze” ex art.5 del DPR 62/2013(successivamente modificato e integrato con il DPR 81/2023);

Eventuali comunicazioni dei dipendenti riguardo la collaborazione con soggetti privati, ex art. 6, comma 1, del DPR 62/2013 (successivamente modificato e integrato con il DPR 81/2023);

Eventuali comunicazioni relative a possibili conflitti di interessi ex artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 (successivamente modificato e integrato con il DPR 81/2023);

In merito al divieto di pantouflage;

In merito all’autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);

In merito all’affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

Tempi e modalità di attuazione: cadenza semestrale.

Trasparenza amministrativa

1. Il Nucleo di valutazione effettua una verifica sul rispetto degli obblighi di trasparenza sul sito istituzionale dell’Ente.

2. L’organismo, a conclusione della verifica, redigerà uno specifico report evidenziando le criticità che richiedono interventi organizzativi al fine di monitorarne l’attuazione.

3. Tempi e modalità di attuazione: cadenza annuale.

Conferibilità e compatibilità degli incarichi di vertice

1. L’attribuzione di un incarico di vertice, nel rispetto della previsione del decreto legislativo 39/2013 è subordinata alla preventiva acquisizione della dichiarazione del soggetto incaricato della assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

2. Qualora la dichiarazione non sia generica, sarà cura del RPCT di verificare la effettiva assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

3. Ai fini della predisposizione della relazione prevista dalla legge 190/2012, il RPCT acquisisce tutte le informazioni relative, sia alle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità, sia alle eventuali verifiche effettuate.

4. Tempi e modalità di attuazione: cadenza annuale.

Compatibilità degli altri incarichi esterni

1. In occasione dell’attribuzione di qualsivoglia incarico a soggetti esterni all’amministrazione, il responsabile dell’adozione dell’atto, è tenuto ad acquisire una dichiarazione di assenza di incompatibilità che, qualora l’incarico abbia una durata pluriennale, deve essere reiterata alla scadenza dell’anno solare.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell’attribuzione dell’incarico.

Condizioni di conferimento di incarichi ai dipendenti dell’Ente

1. L’attribuzione di incarichi ai dipendenti dell’ente è subordinata alla verifica delle condizioni prescritte dall’art. 53 del decreto legislativo 165/2001 e dei “Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti” approvati nella Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, sia mediante dichiarazioni rese dal soggetto incaricato, sia mediante verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell’attribuzione dell’incarico.

Nomina di commissioni

1. In conformità alle prescrizioni contenute nell’art. 53 del decreto legislativo 165/2001, in occasione della nomina dei componenti delle commissioni, sia relative ad assunzioni di personale o a progressioni di

carriera, sia relative alla selezione di contraenti, il responsabile del procedimento è obbligato a verificare l'assenza di cause ostative e di relazionare al riguardo al Responsabile della prevenzione della corruzione.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

Affidamento di lavori, servizi o forniture a imprese o altri enti

1. In occasione dell'affidamento di incarico a un'impresa o altro ente, per la fornitura di lavori, servizi o forniture, il responsabile del procedimento ha l'obbligo di verificare che non ricorra la fattispecie prevista dell'art. 53, comma 16 ter, prevedendone l'inserimento tra le clausole della convenzione che, laddove non siano rispettate, diano luogo alla risoluzione del contratto.

Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

Estensione del codice di comportamento

1. Ogni affidamento di incarico a persone fisiche e/o persone giuridiche deve essere corredato dall'inserimento di specifiche clausole di estensione degli obblighi di comportamento, ai sensi dell'art. 2 del DPR 62/2013 (successivamente modificato e integrato con il DPR 81/2023).

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

Rotazione del personale

1. La rotazione del personale rappresenta una misura di prevenzione prescritta dal PNA e riguarda, prevalentemente, i dipendenti a cui sia attribuita la responsabilità di un servizio o di un incarico che risulti particolarmente soggetto a rischio.

2. La valutazione sulla esposizione a rischio del dipendente viene effettuata mediante la rilevazione delle seguenti informazioni riguardo i processi di lavoro di competenza:

- segnalazioni pervenute in ordine alla violazione di obblighi comportamentali;
- informazioni, anche se apprese attraverso la stampa, che evidenzino problematiche riguardo alla tutela dell'immagine dell'ente;
- denunce riguardanti qualunque tipo di reato che possano compromettere l'immagine e la credibilità dell'Amministrazione;
- comminazione di sanzioni disciplinari che, tuttavia, non abbiano ottenuto il ripristino di situazioni di normalità;
- condanne relative a responsabilità amministrative.

3. Una volta accertata almeno una delle situazioni prima esposte, il RPCT dovrà esprimersi in ordine ai seguenti punti:

- gravità della situazione verificata;
- possibilità di reiterazione o di aggravamento della situazione;
- conseguenze che possano compromettere il funzionamento del servizio, nel caso in cui sia disposta la rotazione del dipendente.

Tempi e modalità di attuazione: la rilevazione viene effettuata con cadenza annuale.

La rotazione, però, deve essere attuabile nel senso che devono sussistere idonei presupposti oggettivi (disponibilità di personale da far ruotare) e soggettivi (necessità di assicurare continuità all'azione amministrativa) che consentano la realizzazione di tale misura.

PRINCIPIO DI TRASPARENZA

Questa Amministrazione ritiene la trasparenza la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi. Essa, come sopra esplicitato, costituisce lo strumento più idoneo a dare piena e completa attuazione alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, alla rilevazione e gestione di ipotesi di cattiva gestione e alla loro consequenziale eliminazione.

Particolare attenzione deve essere posta alla promozione del passaggio dalla mera pubblicazione dei dati, alla effettiva conoscibilità degli stessi. Quest'ultima è direttamente collegata e strumentale sia alla prevenzione della corruzione nella P.A., sia ai miglioramenti della "performance" nell'erogazione di servizi al cittadino. Infatti, va evidenziato lo stretto legame tra trasparenza, integrità e qualità dei servizi, dato che il controllo dell'opinione pubblica sovente imprime un decisivo impulso al rispetto delle regole ed alla qualità del governo dell'amministrazione.

Le principali novità in materia di trasparenza introdotte dal d.lgs. 97/2016 riguardano la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

La delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nella parte finale si concentra sulla trasparenza dei contratti pubblici. La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4, del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente: "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, co. 3, individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii., recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1)”. La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;
- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure.

L’attività di monitoraggio rappresenta la principale finalità e il più concreto obiettivo del presente Piano e riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti, identificare i processi organizzativi trascurati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l’analisi e la ponderazione del rischio.

In particolare l’attività di monitoraggio e controllo viene effettuata in modo congiunto con il gruppo di lavoro con cadenza periodica semestrale in relazione a specifiche fattispecie.

Una prima fase del monitoraggio riguarda l’attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità.

Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull’attuazione e sull’idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall’altra di evitare l’introduzione “adempimentale” di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo. Il monitoraggio va progettato e poi attuato nel corso del triennio. Una seconda fase del monitoraggio riguarda l’attuazione del monitoraggio. Un monitoraggio effettivo consente di accertarsi dell’attuazione delle misure programmate e di tracciare i casi in cui le misure, pur se attuate, in realtà sono perfettibili e possono essere rese più sostenibili, concrete, chiare, utili e non ridondanti. Nuova forma di monitoraggio introdotta dal legislatore è il monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO. Alla realizzazione di un monitoraggio costante può contribuire anche il ricorso da parte dell’amministrazione ad un sistema di controllo di gestione informatizzato e integrato.

Il PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026 ha previsto la costituzione nell’organigramma dell’ente una macrostruttura organizzativa, coordinata dal Segretario Generale, e costituita dal gruppo di lavoro multidisciplinare, destinata a monitorare e controllare l’attuazione del Piano, nonché a verificare l’adeguatezza dello stesso in ordine alla struttura organizzativa propria dell’ente.

La funzionalità della macrostruttura organizzativa è assicurata dalle risorse umane indicate da ciascun referente in un numero massimo di due. Si stabilisce, sin d’ora, che le risorse umane indicate da referenti

collaboreranno nella fase di monitoraggio, di verifica della funzionalità e dell'operatività del PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026, così come in quella di aggiornamento dello stesso, secondo un criterio di rotazione nelle aree di rischio individuate nell'apposito paragrafo.

La struttura di macro-organizzazione è tenuta ad adoperarsi perché le previsioni contenute nel Piano, nel Codice di Comportamento, nelle schede di valutazione del rischio, nelle schede di programmazione delle misure di prevenzione, trovino la prima attuazione nelle norme regolamentari dell'ente, nella struttura organizzativa, nella riorganizzazione dei procedimenti finalizzati all'adozione di atti finali aventi efficacia nei confronti dei terzi, nei comportamenti delle risorse umane.

La struttura di macro-organizzazione è tenuta, altresì, a garantire il monitoraggio della costante attuazione di quanto previsto. A tale fine il Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, monitora il rispetto del PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026, così da consentire la verifica periodica delle buone pratiche, originate dall'attuazione del PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026 e di tutti i suoi allegati.

La struttura di macro-organizzazione è tenuta, infine, a controllare nel tempo l'adeguatezza del sistema anticorruzione in essere nel Comune ai singoli procedimenti ed alle eventuali differenti esigenze organizzative manifestate dall'amministrazione. A tale fine il Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, convoca prontamente ogni ulteriore riunione su sollecitazione di un referente in seguito ad una particolare segnalazione ed esigenza, al fine di apportare al PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026 o ad uno dei suoi allegati le opportune e dovute modifiche.

La funzionalità della struttura di macro-organizzazione è garantita anche dalla previsione dei seguenti compiti in capo ai referenti dell'anticorruzione:

- garantiscono un costante monitoraggio sull'attività svolta nelle singole strutture di macro organizzazione di rispettiva competenza e, su richiesta del Segretario Generale, nelle altre strutture di macro organizzazione con particolare riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- forniscono al Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la scheda sintetica in merito al funzionamento e all'osservanza del piano in modo da consentire il previsto aggiornamento annuale del PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026 e di tutti i suoi allegati;
- garantiscono un costante monitoraggio sull'attività svolta nelle singole strutture di macro organizzazione di rispettiva competenza e, su richiesta del Segretario Generale, nelle altre strutture di macro organizzazione, con particolare riferimento agli obblighi di rotazione del personale, anche grazie all'obbligo, previsto in capo a tutti gli altri responsabili delle singole strutture di macro organizzazione di rispettiva competenza di comunicare, in particolare sul tema della rotazione del personale, l'adozione degli atti di gestione adottati in tale senso almeno due volte l'anno.

Il contenuto di questo paragrafo consente di escludere l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, disciplinare, amministrativa e contabile prevista dall'articolo 1, comma 12, della legge n. 190 del 2012 in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione all'interno dell'ente, così come quella solidale dei referenti per l'anticorruzione, nel caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. L'esclusione della forma di responsabilità in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione ed in capo ai referenti per l'anticorruzione si afferma:

- in quanto la definizione della struttura di macro organizzazione consente la verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, le modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, così come richiesto dalla normativa;
- in quanto è prevista la verifica della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, anche grazie all'attività dei referenti per l'anticorruzione, oltre che in virtù dell'obbligo, previsto in capo a tutti gli altri responsabili delle singole strutture di macro organizzazione di rispettiva competenza, di comunicare, in particolare sul tema della rotazione del personale, l'adozione degli atti di gestione

adottati in tale senso almeno due volte l'anno: la mancanza della comunicazione o la mancanza della rotazione e/o di misure alternative saranno oggetto di valutazione in sede di erogazione dell'indennità di risultato, oltre che motivo per iniziare l'azione disciplinare per grave violazione dei doveri di ufficio;

- in quanto è previsto che sia individuato il personale da inserire nei programmi di formazione, così come richiesto dalla normativa.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la trasparenza dei contratti pubblici, come previsto dalla delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.

Le risultanze del monitoraggio sono altresì strumentali alla misurazione del grado di rispondenza alle attese dell'amministrazione delle attività e dei servizi posti in essere dalla stessa. Ciò in quanto le informazioni raccolte a valle del processo di monitoraggio sono rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'amministrazione.

Le risultanze consentono altresì di verificare quanto si sia effettivamente tenuto conto degli interessi conoscitivi della collettività e degli stakeholder destinatari dell'attività amministrativa svolta. Il livello di trasparenza da assicurare, infatti, deve essere tale da rendere l'attività dell'amministrazione espressione di un operato orientato alla partecipazione.

In altri termini, la valutazione partecipativa della collettività e degli stakeholder consente alle amministrazioni pubbliche/enti di migliorare la qualità dell'attività e dei servizi erogati, tenendo conto anche del punto di vista dei cittadini e/o degli utenti interessati dall'intervento amministrativo in termini di bisogni e aspettative.

Ciò risulta coerente sia con i principi ispiratori dell'intervento normativo del d.l. n. 80/2021 che con gli ultimi approdi della giurisprudenza, tutti volti a superare l'autoreferenzialità nell'affrontare gli aspetti connessi alla qualità dei servizi e/o delle attività oggetto di valutazione, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica.

L'ufficio di supporto Controlli Interni – Coordinamento Adempimenti Trasparenza e Anticorruzione svolge, in supporto al RPCT, la funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte dei Responsabili di Area, predisponendo apposite segnalazioni in caso riscontrato mancato o ritardato adempimento.

Tale controllo verrà attuato attraverso:

- il monitoraggio del PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026, con riferimento specifico al rispetto dei tempi procedurali;
- il monitoraggio delle pagine della sezione “Amministrazione Trasparente”;
- I controlli a campione, finalizzati a verificare l’aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico.

Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l’analisi e la ponderazione del rischio.

L’obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi.

In questa prospettiva, il RPCT si avvale, in primis, degli esiti del monitoraggio del Piano dell’anno precedente (e nel tempo della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) per la definizione della programmazione per il triennio successivo.

Gli esiti del monitoraggio consentono di identificare l’elemento organizzativo di base (processo) dell’attività dell’amministrazione da sottoporre a maggiore attenzione. La rilevazione e l’analisi prima e il monitoraggio poi dei processi non appesantiscono il sistema, ma rappresentano strumenti attraverso i quali l’amministrazione misura, controlla e migliora se stessa.

La relazione annuale del RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l’attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l’efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, possono guidare le amministrazioni nella eventuale revisione della strategia di prevenzione. In tal modo, le amministrazioni potranno elaborare e programmare nella successiva sezione del PIAO, misure più adeguate e sostenibili.

Il presente Piano dà atto dell’avvenuta relazione relativa agli adempimenti posti in essere alla data del monitoraggio al 31 dicembre 2023 nonché dell’attuazione degli obblighi nello schema introdotto con il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, così come si evince dalla relativa scheda allegata al presente atto che riporta gli obblighi di pubblicazione, aggiornato con le Linee Guida approvate dal Consiglio dell’A.N.AC. con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, nonché con gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022, con il PNA 2022 e con l’Aggiornamento 2023 al PNA 2022, approvato dall’ANAC con deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, con l’indicazione per ciascun obbligo dei responsabili della formazione, elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei dati.

Il Piano è aggiornato annualmente, secondo una logica di programmazione flessibile, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e delle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ferme restando le tempistiche di elaborazione e approvazione del Piano, le singole Aree possono, in caso di mutamento delle situazioni di rischio e di organizzazione indicati nelle Tabelle di cui al presente Piano, proporre al RPCT le opportune modifiche allo stesso.

Le modifiche del Piano avvenute durante il corso dell’annualità di riferimento sono soggette alla successiva formalizzazione tramite l’approvazione da parte della Giunta Comunale entro i termini normativamente previsti.

Le norme regolamentari del presente PIAO/P.T.P.C.T. 2024-2026 recepiscono dinamicamente le modifiche alla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il presente Piano tiene conto della pianificazione e programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sia dal punto di vista contenutistico sia dal punto di vista degli elementi da prendere in considerazione e si raccorda con il Documento Unico di Programmazione nonché con gli obiettivi di Performance dell'Ente. Ciascun responsabile di Area ha cura di coordinare e declinare gli obiettivi assegnati con la sezione del PIAO dedicata alle Performances.

Il presente Piano viene pubblicato sul sito web della Città di Bacoli, nelle apposite sezioni dell' "Amministrazione Trasparente".

Per quanto concerne invece il Codice di Comportamento, si rinvia a pubblicazione già effettuata.

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili di P.O., limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio semestrale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:

90

Vertice Organizzativo

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Dirigente di Settore attività da svolgere

Dirigente di staff strumenti da utilizzare

Posizione Organizzativa di Dipartimento

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Posizione Organizzativa di Sezione

competenze necessarie in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali

Posizione Organizzativa di Alta Specializzazione

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

Responsabile squadra Polizia Locale

competenze necessarie in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali

Responsabile squadra manutenzioni

competenze necessarie in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali

N° dipendenti in servizio nell'unità organizzativa sotto riportata

30

Specificare qualifica dei dipendenti

Cat. C

Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori inseno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- all'utilizzo dello smart working e del lavoro da remoto per soddisfare motivate richieste di personale dipendente avente diritto.

Il Comune di Bacoli sempre più verso la transizione digitale, beneficerà per mezzo delle risorse del PNRR messe a disposizione dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso il portale PA Digitale 2026.

Il Comune di Bacoli, candidato ai vari avvisi pubblicati, di volta in volta, sulla piattaforma PA Digitale 2026, è stato ammesso dal Dipartimento per la transizione digitale alla ripartizione delle risorse finalizzate a finanziare i seguenti interventi:

1) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE". Avviso Misura 1.4.4 del PNRR: "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 14.000 euro

2) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE. Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici". Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 280.932 euro

3) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE. Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO"; Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 36.400 euro

4) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.2 - "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI". Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali"; Fondi stanziati per il Comune di Bacoli:

252.118 euro

5) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 154.785 euro

6). Pa DIGITALE 2026 Avviso Misura 1.4.5 - Notifiche Digitali - Comuni - Settembre 2022; Codice Valore totale progetto € 59.966

7) Avviso Pubblico "Misura 1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale

E' in corso, a tal proposito, la sostituzione dei software precedentemente utilizzati con la piattaforma PA Digitale

Posizioni Organizzative del Settore:

I - Affari Generali e del Personale – Commercio - Suap dott.ssa Valentina DI

LORENZOII - Contabilità e Tributi rag. Agostino FAGA

III – Lavori Pubblici Ing. Marco RADDINO

IV – Socio – Assistenziale dott.ssa Michela PALMA

V – Edilizia Privata e Urbanistica Ing. Vincenzo

MACILLOVI – Ecologia sig. Giovanni CAPUANO

VII – Polizia Municipale Ten. Col. Marialba LEONE

VIII – Avvocatura – Depenalizzazione – Anagrafe ed Elettorale – Demanio Concessioni e Patrimonio avv. Valeria CAPOLINO

Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune adotta il lavoro agile come strumento per estendere i tempi di erogazione dei servizi e consentire una loro maggiore fruizione da remoto, e per soddisfare l'esigenza delle pari opportunità tra i dipendenti che motivatamente fanno richiesta di essere collocati in smart working. A tale scopo, nell'ambito dei vari servizi le piattaforme digitali idonee sono

INPA

nell'ambito delle Aree le piattaforme utilizzate

sono:

Il dipendente potrà espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile /da remoto avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

Qualora il dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei, l'Amministrazione Comunale, nei limiti delle disponibilità, dovrà fornire al Lavoratore Agile la dotazione necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere

in alcun modo la strumentazione medesima.

L'Amministrazione Comunale, nei limiti delle proprie disponibilità, potrà consegnare al lavoratore agile un dispositivo di telefonia mobile (telefono cellulare, smartphone ecc...): tale dispositivo deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale.

L'effettuazione di telefonate personali è vietata. Sul numero di telefono mobile fornito al dipendente potrà essere attivata la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio interno assegnato al lavoratore. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui al lavoratore agile non verrà consegnato il dispositivo telefonico mobile, il dipendente, ai fini della contattabilità, indica nell'accordo individuale il numero del telefono fisso e mobile cui potrà essere contattato dall'Ufficio.

L'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente comunale, rapporto che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'Ente senza alcuna discriminazione ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera. I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile mantengono lo stesso trattamento economico e normativo di appartenenza.

Ai sensi dell'art. 19, della legge 22 maggio 2017 n. 81 il lavoratore agile e l'Amministrazione Comunale possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 30 giorni. Nel caso di lavoratore agile con disabilità ai sensi dell'articolo 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione Comunale non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine in deroga al preavviso innanzi indicato.

L'accordo individuale di lavoro agile potrà essere revocato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di appartenenza:

nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;

- nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi legati all'attività da svolgere prevista nell'accordo individuale;

- negli altri casi espressamente motivati;

In caso di revoca il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa in presenza secondo l'orario ordinario previsto presso la sede di lavoro nel giorno indicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di riferimento nella comunicazione di revoca.

La comunicazione di revoca potrà avvenire per e-mail ordinaria personale, per PEC o con altri mezzi ritenuti idonei che ne attestano l'avvenuta ricezione del provvedimento di revoca.

L'avvenuto recesso o revoca dell'accordo individuale è comunicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa all'Ufficio del Personale ai fini degli adempimenti consequenziali. In caso di trasferimento del dipendente ad altra Posizione Organizzativa, l'accordo individuale cessa di avere efficacia dalla

data di effettivo trasferimento del lavoratore.

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei

lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81. Relativamente alla sicurezza sul lavoro l'Amministrazione: garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati;

Consegna, prima dell'avvio della sperimentazione, un documento scritto informativo dei rischi generali e di quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione.

Il/la dipendente é, a sua volta, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa

- luogo di lavoro agile

- nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento e seguire la procedura descritta nell'apposita scheda per gli adempimenti di legge.

Le competenze professionali richieste consistono:

nell'utilizzo corrente di Spid, applicativi per video chiamate e conferenze, scambio documentale online, utilizzo della suite Office e di software specifici in base alla mansione svolta.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni Sezione di personale

Per l'anno 2024 sono previste le seguenti assunzioni:	
2 ingegnere/architetto	concorso
1 specialista politiche economiche	scorrimento graduatorie
2 specialista materie giuridiche	concorso
1 specialista attività culturali	concorso
2 istruttore amministrativo/contabile	concorso
Assunzioni eterofinanziate a tempo determinato bradisismo :	
3 funzionari e.q. tecnico	concorso
2 funzionari e.q. giuridico amministrativo	concorso
2 funzionari e.q. area socio assistenziale	concorso

15 agenti PM	scorrimento graduatorie/concorso
2 istruttore contabile/amministrativo	scorrimento graduatorie
5 area istruttore tecnico	concorso
Assunzioni finanziate a tempo determinato	art. 208 del Cds
4 agenti PM	scorrimento graduatorie/concorso

L'Amministrazione si riserva di modificare il numero dei posti sopra riportati in relazione alle esigenze dotazionali previste negli atti di programmazione del fabbisogno di personale, in caso di sopravvenienze normative o condizioni economico-finanziarie ostative nonché di rimodulazione del fabbisogno straordinario per emergenza bradisismica, approvato dalla Città Metropolitana di Napoli, anche alla luce dei profili professionali richiesti per la gestione dell'emergenza bradisismica stessa e di quelli necessari per la struttura organizzativa dell'Ente e non coperti tramite precedenti procedure assunzionali.

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

E' il sistema di copertura di risorse, connessa a riorganizzazioni operative, grazie alle quali una UO può rinunciare all'operato di alcuni profili, che vengono conseguentemente spostati in altra UO, laddove dimostrati averne ancora necessità

PROVVEDIMENTI DI MOBILITA' INTERNA

Numero complessivo dei dipendenti in servizio:	85
Uomini:	66
Donne:	19
Tempi indeterminati:	85
Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110):	7
Altri contratti flessibili:	0
Tempi parziali:	22
Totale giornate lavorabili nell'anno corrente:	312
Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno corrente:	60

Totale dirigenti:	0
Totale Area Funzionari ed Elevata Qualificazione categoria ex cat.D:	20
Totale Area Istruttori ex categoria C:	36
Totale Area Operatori Esperti ex categoria B:	28
Totale Area Operatori ex categoria A:	1

Specificare i profili professionali previsti nell'organizzazione

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE - AREA ISTRUTTORI

Rapporto dirigenti/qualifiche non dirigenziali: 0

Numero dei cedolini stipendiali erogati nell'anno precedente a quello dell'anno di elaborazione del PIAO

91

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

IL LIMITE DI SPESA DA APPLICARE NELL'ANNO 2024 ASCENDE AD € 5.879.547,20

Allegato: Calcolo Capacità Assunzionali 2024 .pdf

Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti:

Nell'anno 2023 si sono verificate n. 14 cessazioni di personale dipendente e n. 6 cessazioni si prevedono interverranno nell'anno 2024

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Efficientamento della macchina amministrativa

Strategia di copertura del fabbisogno.

Programma assunzionale

Allegato: fabbisogno triennale 2024. Per l'anno 2024 sono previste le seguenti assunzioni:

2 ingegnere/architetto	concorso
1 specialista politiche economiche	scorrimento graduatorie
2 specialista materie giuridiche	concorso
1 specialista attività culturali	concorso
2 istruttore amministrativo/contabile	concorso

Assunzioni eterofinanziate a tempo determinato a bradisismo :

3 funzionari e.q. tecnico	concorso
2 funzionari e.q. giuridico amministrativo	concorso
2 funzionari e.q. area socioassistenziale	concorso
15 agenti PM	scorrimento graduatorie/concorso
2 istruttori contabile/amministrativo	scorrimento graduatorie
5 area istruttore tecnico	concorso

Assunzioni finanziate a tempo determinato art. 208 del Cds

4 agenti PM	scorrimento graduatorie/concorso
-------------	----------------------------------

Come è noto, l'area flegrea è stata interessata nel 2023 -e lo è tuttora- da una recrudescenza del fenomeno del bradisismo che tanta preoccupazione suscita nelle amministrazioni locali e tra i cittadini. Gli amministratori sono stati sentiti ripetutamente dal Governo che è intervenuto con apposito d.l. per introdurre misure urgenti per la prevenzione del rischio bradisismico. In modo particolare si è prevista una implementazione delle risorse umane dei Comuni flegrei.

- Infatti, il Decreto Legge 12 ottobre 2023, n. 140 pubblicato in G.U. il 12 ottobre 2023 introduce misure urgenti di prevenzione del rischio sismico connesso al fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, in particolare l'art. 6, "Misure urgenti per il potenziamento della risposta operativa territoriale di protezione civile", secondo cui: "la Città metropolitana di Napoli coordina la ricognizione dei fabbisogni urgenti da parte dei comuni interessati relativamente:
 - a) al reclutamento di unità di personale a tempo determinato, da impiegare per un periodo di dodici mesi dalla data dell'effettiva presa di servizio per il potenziamento della struttura comunale di protezione civile, con particolare riguardo alla gestione delle attività di cui al presente decreto, nonché all'attivazione e al presidio di una sala operativa aperta per l'intera giornata (h24);
 - b) all'acquisizione dei materiali, dei mezzi e delle risorse strumentali necessari per garantire un'efficace gestione delle attività di protezione civile;
- l'art 6 del D.L 140/2023 prevede che la Città metropolitana di Napoli coordini la ricognizione dei fabbisogni urgenti da parte dei comuni interessati relativamente "al reclutamento di unità di personale a tempo determinato, da impiegare per un periodo di dodici mesi dalla data dell'effettiva presa di servizio per il potenziamento della struttura comunale di protezione civile, con particolare riguardo alla gestione delle attività di cui al presente decreto, nonché all'attivazione e al presidio di una sala operativa aperta per l'intera giornata (h24);
- successivamente la legge n. 183 del 7 dicembre 2023, ha convertito il decreto legge 12 ottobre 2023 n. 140 recante misure urgenti di prevenzione del rischio sismico connesso al fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, che, all'articolo 6 comma 1: alla lettera a), dopo le parole: «di personale a tempo determinato» sono inserite le seguenti: «comprese figure professionali specialistiche in materia di rischio sismico e vulcanico», le parole: «per un periodo di dodici mesi» sono sostituite dalle seguenti: «per un periodo di ventiquattro mesi» e la parola: «aperta» è sostituita dalla seguente: «funzionante»; Con la deliberazione n. 245 del 31/10/2023 ad oggetto: "PIAO 2023/2025 - Modifica ed integrazione sottosezione 3.3 Piano triennale fabbisogni del personale. Fabbisogno urgente per potenziamento della struttura comunale di protezione civile ai sensi dell'art. 6 del dl 140/2023 è stato integrato il fabbisogno del personale in esecuzione del Decreto Legge 12 ottobre 2023, n. 140 pubblicato in G.U. il 12 ottobre 2023

Meccanismi di progressione di carriera interni

Sono state concluse nel 2023 verticalizzazioni in regime transitorio ai sensi dell'art. 13 commi 6 e 7 CCNL2019/2021. Sono previste per il 2024/2026 ulteriori:

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Attivazione Piano Formativo

Processi di job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

Adeguamento alle misure del nuovo CCNL 2019/2021

Concorsi pubblici

Soluzioni esterne all'amministrazione, cioè gli strumenti di reclutamento di personale "esterno":

Scorrimento graduatorie concorsuali valide

Ricorso a forme flessibili di lavoro

Assunzioni a tempo determinato di agenti di polizia municipale per esigenze stagionali e bradisismo

Ulteriori finanziamenti Ue, pubblici o privati, che consentano ulteriori assunzioni anche attingendo alle Risorse PNRR

Prospetto dimostrativo del rispetto del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione pari al 20% del personale in servizio

Personale di polizia municipale stagionale

Allegato: fabbisogno triennale
2024.2026.pdf

Dimostrazione del rispetto delle indicazioni contenute nel Ccnl in vigore poste a consentire nei casi ivi tassativamente previsti il superamento della percentuale di cui sopra

Personale di polizia municipale stagionale

Allegato: fabbisogno triennale
2023.2025.pdf

Quali e quanti concorsi si prevedono, organizzati per qualifica, profilo e numero complessivo? Scorrimento graduatorie attive Sono previste stabilizzazioni?

Si prevedono numerosi concorsi e scorrimento graduatorie così di seguito riportate:

Le strategie di formazione del personale

Attivazione Piano Formativo multidisciplinare

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione)

Permessi studio e formativi
Laddove richiesti.

Tetto della spesa complessiva per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010

Assunzione stagionale per n.4 mesi con rapporto di lavoro full/time e con utilizzo proventi art. 208 D.lgs 285/92 cds per € 66.490,00

Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione intermini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istituzionale

Piano triennale di formazione multidisciplinare

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

Elenco di personale da collocare in esubero:

Non vi è personale in esubero

Sezione 4. Monitoraggio

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei Responsabili apicali, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio del PIAO del Comune di Bacoli sarà effettuato secondo la seguente metodologia: in ordine alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

Nella fattispecie, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Nuova forma di monitoraggio introdotta dal legislatore è il monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO. Alla realizzazione di un monitoraggio costante può contribuire anche il ricorso da parte dell'amministrazione ad un sistema di controllo di gestione informatizzato e integrato.