



**Comune di Barano d'Ischia**  
CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI  
Stazione di cura, soggiorno e turismo

**PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

PIA 

**2024/2026**

**Proponente:**

**Segretario comunale,**

**Dott.ssa Maria Grazia Loffredo**

**Delibera di Giunta comunale**

**n. 106 del 10.07.2024**

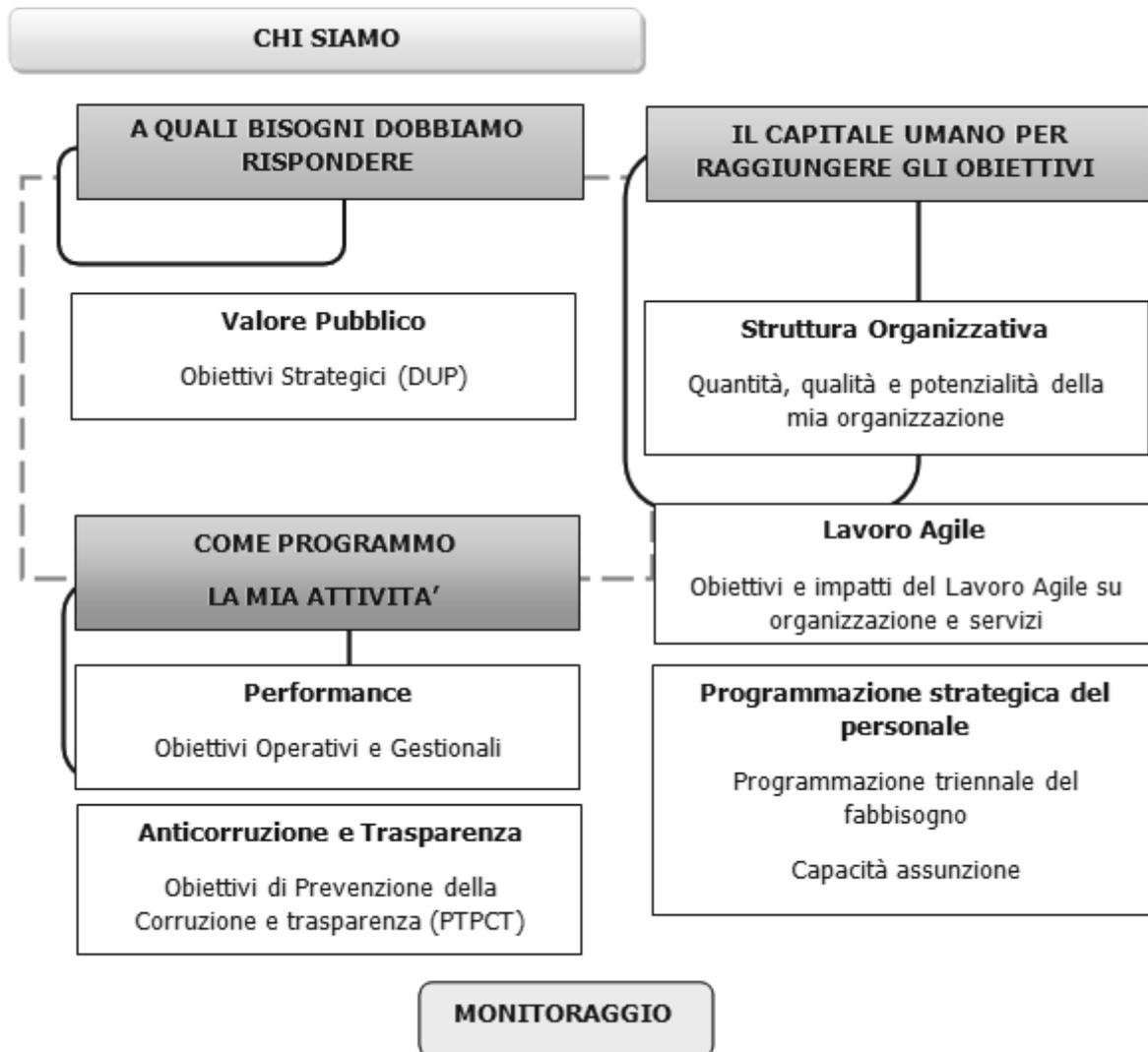
## SOMMARIO

SOMMARIO.....	2
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
Struttura e composizione .....	3
Compiti e Responsabilità .....	4
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	5
Analisi del contesto esterno.....	5
Analisi del contesto interno.....	10
SEZIONE 2 -VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	11
2.1. Valore pubblico.....	12
2.2 Il rapporto del PIAO con il DUP e il Bilancio di previsione .....	14
2.3 Prevenzione della corruzione.....	14
2.4 Performance .....	15
Obiettivi specifici	
Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	
Obiettivi per la piena accessibilità fisica e digitale	
Obiettivi di pari opportunità	
2.5 Rischi corruttivi e trasparenza .....	24
RACCORDO TRA PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
FOCUS	
1. Gestione del contenzioso	
2. Procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio	
3. Rispetto dei tempi di pagamento	
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	33
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	34
3.2. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE .....	37
Sottosezione di programmazione FORMAZIONE DEL PERSONALE	
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	39
Sottosezione Valore Pubblico	
Sottosezione Performance	
Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	
Sottosezione struttura organizzativa	
Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni	
Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione	
Allegati	
-Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026	

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ha l'obiettivo di dotare le Pubbliche Amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



*"... È lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto– eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".*

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

## Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario generale	Responsabili P.O.	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	Responsabili P.O.	Segretario Generale	RPCT	OIV/NdV
1 Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Sezione 4 "Monitoraggio"		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Comune di Barano d'Ischia
INDIRIZZO	Via Corrado Buono n. 21
SINDACO	Dott. Dionigi Gaudioso
PARTITA IVA	<b>03949260636</b>
CODICE FISCALE	<b>83000730636</b>
CODICE ISTAT	<b>063007</b>
PEC	<b>protocollo@pec.comunebarano.it</b>
SITO ISTITUZIONALE	<b>www.comunebarano.it/</b>
ABITANTI (al 31/12/2023)	9.760
DIPENDENTI (al 31/12/2023)	29

### IL CONTESTO

Il PNA prevede l'analisi del contesto come prima ed indispensabile fase del processo di gestione del rischio. L'inquadramento del contesto presume, quindi un'attività attraverso la quale è possibile far emergere ed estrarre le notizie ed i dati necessari alla comprensione del fatto che il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Ente in virtù delle molteplici specificità territoriali, collegati alle dinamiche sociali, economiche e culturali ma anche alle caratteristiche organizzative interne. Giova premettere che l'ANAC, il 16/11/22 ha approvato il nuovo PNA che recepisce le recenti modifiche normative e regolamentari relative al PIAO.

### Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Il Comune di Barano d'Ischia ha una popolazione di 9.760 abitanti. Il Comune di Barano d'Ischia è uno dei sei Comuni dell'isola d'Ischia.

#### Territorio

E' situato nella parte sud-est dell'isola d'Ischia, a 210 metri d'altitudine. Il territorio è formato da tante colline che declinano verso la grande spiaggia dei Maronti. Nel corso dei secoli frane e smottamenti hanno creato dei canyon che in basso conducono verso diverse sorgenti termali come Cavascura, Olmitello e la fonte di Nitrodi. È un paese che può vantare un patrimonio naturalistico fatto di boschi di castagni e vegetazione lussureggiante. I primi insediamenti in questa parte dell'isola risalgono ai coloni greci, presenti a Ischia già nel 770 a.C.

#### Economia

L'economia cittadina è prettamente turistico-commerciale; è presente una piccola zona artigianale nella quale operano e hanno sede diverse attività commerciali e produttive. Inoltre, sono presenti alcune aziende agricole ed artigianali.

Un aspetto interessante da considerare, da parte degli Amministratori, affinché realizzino politiche atte a soddisfare le esigenze della popolazione è costituita dall'analisi demografica. Tali dati forniscono un indirizzo sulle scelte amministrative, affinché, al proprio territorio sia dato un impulso alla crescita occupazionale, sociale ed economica.

Di seguito indicati alcuni parametri che ci permettono di effettuare un'analisi.

Nel Comune di Barano d'Ischia la densità territoriale appare relativamente bassa, almeno a confronto degli altri Comuni dell'Isola. I circa 10.000 abitanti attuali si distribuiscono infatti su un territorio di 10,96 Km<sup>2</sup>, con una densità di 890,51 ab/Km<sup>2</sup> contro i 1.355 ab/Km<sup>2</sup> di media dell'Isola d'Ischia.

Al 31.12.2023 la popolazione residente complessiva del Comune di Barano d'Ischia contava 9.760 abitanti di cui 4.845 maschi e 4.915 femmine. La popolazione anziana >65 contava 2.140 soggetti di cui 1.041 maschi (48,64%) e 1.099 femmine (51,36%). Gli anziani nel Comune di Barano d'Ischia rappresentano il 21,93% della popolazione residente complessiva.

Il dato evidente della struttura della popolazione del Comune di Barano d'Ischia è che in ventun anni (dal 2002 al 2023) l'aumento della popolazione - da 8.575 a 9.760 - corrisponde con l'aumento delle fasce di popolazione 17-64 anni e >65; da sottolineare però che all'interno della fascia 17-29 anni è evidente la diminuzione di popolazione nel periodo 2012-2023 e la costante restrizione dei nuovi nati e della fascia di popolazione 0-16 anni, così come l'età media che nel 2002 era pari a 37,6 e nel 2023 aumenta a 43,9.

Al 31 dicembre 2023 i cittadini stranieri residenti a Barano d'Ischia erano 684, di n. 277 maschi e n. 407 femmine, corrispondenti al 7,008% della popolazione.

Di seguito indicati alcuni parametri che ci permettono di effettuare un'analisi.

<b>POPOLAZIONE</b>	
<b>Popolazione residente al 31 dicembre 2023</b>	<b>9.760</b>
Di cui:	
• Maschi	4.845
• Femmine	4.915
• nati nell'anno 2023	72
• deceduti nell'anno 2023	- 95
<b>saldo naturale</b>	<b>-23</b>
• Immigrati nell'anno	254
• Emigrati nell'anno	-226
<b>saldo migratorio</b>	<b>+28</b>
	-
<b>Popolazione residente al 31 dicembre 2023</b>	
di cui:	
• in età prescolare (0/6 anni)	512
• in età scuola dell'obbligo (7/16 anni)	1.016
• in forza lavoro 1 <sup>a</sup> occupazione (17/29 anni)	1.518
• in età adulta (30/65 anni)	4.039
• in età senile (oltre i 65 anni)	2.140

TASSI DI NATALITÀ ULTIMO QUADRIENNIO				
ANNI	2020	2021	2022	2023
TASSI	7,5%	8,2%	7,4 %	7,3%
TASSI DI MORTALITÀ ULTIMO QUADRIENNIO				
ANNI	2020	2021	2022	2023
TASSI	7,2 %	8,9 %	9,4 %	9,6%

## Distribuzione della popolazione 2023 - Barano d'Ischia

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziat i /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
<b>0-4</b>	372	0	0	0	196 52,7%	176 47,3%	<b>361</b>	3,7%
<b>5-9</b>	429	0	0	0	209 48,7%	220 51,3%	<b>419</b>	4,3%
<b>10-14</b>	555	0	0	0	286 51,5%	269 48,5%	<b>546</b>	5,6%
<b>15-19</b>	518	0	0	0	268 51,7%	250 48,3%	<b>507</b>	5,2%
<b>20-24</b>	566	6	0	0	287 50,2%	285 49,8%	<b>556</b>	5,7%
<b>25-29</b>	550	70	0	0	333 53,7%	287 46,3%	<b>605</b>	6,2%
<b>30-34</b>	468	189	0	4	314 47,5%	347 52,5%	<b>644</b>	6,6%
<b>35-39</b>	270	330	2	10	311 50,8%	301 49,2%	<b>595</b>	6,1%
<b>40-44</b>	207	446	3	8	330 49,7%	334 50,3%	<b>644</b>	6,6%
<b>45-49</b>	172	553	5	22	388 51,6%	364 48,4%	<b>732</b>	7,5%
<b>50-54</b>	129	586	17	30	359 47,1%	403 52,9%	<b>741</b>	7,6%
<b>55-59</b>	107	546	27	15	338 48,6%	357 51,4%	<b>683</b>	7,0%
<b>60-64</b>	86	583	34	13	340 47,5%	376 52,5%	<b>703</b>	7,2%
<b>65-69</b>	63	472	62	14	296 48,4%	315 51,6%	<b>595</b>	6,1%
<b>70-74</b>	50	388	73	5	261 50,6%	255 49,4%	<b>508</b>	5,2%

<b>75-79</b>	38	299	108	3	230 51,3%	218 48,7%	<b>439</b>	4,5%
<b>80-84</b>	17	151	94	0	128 48,9%	134 51,1%	<b>253</b>	2,6%
<b>85-89</b>	9	72	72	0	69 45,1%	84 54,9%	<b>146</b>	1,5%
<b>90-94</b>	10	16	34	0	23 38,3%	37 61,7%	<b>59</b>	0,6%
<b>95-99</b>	2	1	5	0	2 25,0%	6 75,0%	<b>9</b>	0,1%
<b>100+</b>	0	2	0	0	1 50,0%	1 50,0%	<b>2</b>	0,0%
<b>Totale</b>	<b>4.618</b>	<b>4.710</b>	<b>536</b>	<b>124</b>	<b>4.969</b> 49,7%	<b>5.019</b> 50,3%	<b>9.760</b>	100,0%

<b>Anno 1° gennaio</b>	<i>0-14 anni</i>	<i>nati</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>15-39 anni</i>	<i>40-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<i>Età media</i>
<b>2002</b>	1.661	97	5.774	3.117	2.655	1.140	8.575	<b>37,6</b>
<b>2012</b>	1.586	102	6.792	3.406	3.451	1.508	9.886	<b>39,9</b>
<b>2023</b>	1.378	75	6.579	2.984	3.595	2.425	9.975	<b>43,60</b>

Il dato evidente della struttura della popolazione del Comune di Barano d’Ischia è che in vent’anni (dal 2002 al 2022) l’aumento della popolazione – da 8.575 a 9.975 – corrisponde con l’aumento delle fasce di popolazione 15-64 anni e >65; da sottolineare però che all’interno della fascia 15-39 anni è evidente la diminuzione di popolazione nel periodo 2012-2022 e la costante restrizione dei nuovi nati e della fascia di popolazione 0-14 anni, così come l’età media che nel 2002 era pari a 37,6 nel 2022 aumenta a 43,60.

**Esemplificativi gli indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Barano d'Ischia.**

<b>Anno</b>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza a strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione e 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	68,6	48,5	69,5	84,6	23,7	10,7	7,4
2012	95,1	45,6	93,5	100,6	21,0	9,4	6,8
2020	136,6	50,1	119,8	115,0	16,7	7,5	7,2
2022	146,40	51,60	133,10	120,50	17,3	7,5	9,4

**Indice di vecchiaia**

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2023 l'indice di vecchiaia per il Comune di Barano d'Ischia dice che ci sono 161,39 anziani ogni 100 giovani. Rapportando il dato nel

2002 e nel 2012 si nota la variazione in aumento, in vent'anni il dato è raddoppiato: nel 2002 il dato ci dice che ci sono 68,6 anziani ogni 100 giovani, così nel 2012 il dato è di 95,1 anziani ogni 100 giovani. In Italia nel 2021 l'indice di vecchiaia dice che ci sono 182,6 anziani ogni 100 giovani.

### **Indice di dipendenza strutturale**

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (a carico) (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, a Barano d'Ischia nel 2023 ci sono 54,07 individui a carico ogni 100 che lavorano. Anche in questo caso, il dato è andato aumentando; gli individui a carico sono andati aumentando in vent'anni di oltre il 10%.

### **Indice di ricambio della popolazione attiva**

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Barano d'Ischia nel 2023 l'indice di ricambio è 138,66 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana. In vent'anni il dato è quasi raddoppiato laddove si evidenzia che la fascia di popolazione che sta per andare in pensione 60-64 anni nel 2002 era pari a 69,5 rispetto a 138,66 nel 2023.

### **Indice di struttura della popolazione attiva**

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni): nel Comune di Barano d'Ischia è pari a 120,50. Dal 2002 al 2023 il rapporto è aumentato di oltre il 35%.

### **Tasso di natalità**

Rappresenta il rapporto tra il numero dei nati vivi nell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000

### **Tasso di mortalità**

Rappresenta il rapporto tra il numero dei decessi nell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000

### **Età media**

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente: 43,9 (da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione)

### **Saldo naturale**

Differenza tra nascite e decessi; nel 2022 a Barano d'Ischia il saldo naturale era negativo = - 19 (75 - 94); nel 2023 il saldo naturale negativo è aumentato = - 23 (72 - 95).

## **Dato contestuale**

Volendo fare un quadro riassuntivo, dalla struttura della popolazione e dall'analisi degli indici demografici, quello che emerge dal confronto dei dati è che la popolazione residente a Barano d'Ischia è notevolmente cambiata dal punto di vista della struttura; negli ultimi dieci anni è invecchiata, diminuiscono i nati e la popolazione in età lavorativa 15-39 è sensibilmente calata.

Sullo sfondo, il mutamento culturale tutt'ora in atto soprattutto nelle giovani generazioni - in un quadro di diffusa instabilità lavorativa, economica e relazionale - non rappresenta un contesto favorevole alla ripresa della natalità.

Alla luce di questa prospettiva di lavoro e sviluppo, tenendo presente il DUP e la programmazione dei Servizi Sociali di Ambito rivolta già a soggetti fragili e alle persone con disabilità, programmi finanziati con risorse comunitarie, regionali e nazionali, risulta da una parte, quanto mai urgente, una politica di forte supporto alla famiglia, con incremento di risorse per i Servizi rivolti ai minori 0-3 anni e alla popolazione 6-17 anni, con il finanziamento sia di voucher per la frequenza delle relative strutture di accoglienza semiresidenziale (Spazio/bambini e Sezioni Primavera) che di azioni tese alla costruzione e incentivazione dei luoghi di aggregazione e supporto ai minori in età scolare.

Dall'altra, l'invecchiamento della popolazione fa nascere nuove sfide di carattere sociale, che richiedono

risposte globali ed efficaci in tempi brevi, affinché al generale aumento dell'aspettativa di vita corrisponda il miglioramento delle condizioni sociali e di una qualità di vita. Ampliare quindi risposte di politica rivolte al potenziamento/intensificazione di servizi a favore degli anziani non autosufficienti e attivazione di interventi di assistenza domiciliare a favore di anziani autosufficienti con servizi – per questi ultimi - di sostegno al mantenimento oltre a favorire ed incentivare politiche di “invecchiamento attivo”.

Il Comune di Barano d'Ischia non risulta particolarmente esposto a fenomeni di corruzione né è stato mai coinvolto da casi di criminalità organizzata o infiltrazioni camorristiche né, più in generale, si segnalano dinamiche territoriali di riferimento che registrano episodi criminosi.

### **Analisi del contesto interno**

L'analisi del contesto interno ha lo scopo di evidenziare:

- il sistema delle responsabilità;
- il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi gli aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'Amministrazione del Comune è articolata tra organi di governo, con potere di indirizzo e di programmazione e di preposizione 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 e il Consiglio Comunale.

Le cariche e i ruoli principali dell'Amministrazione Comunale risultano così ricoperti:

<b>SINDACO</b>	Dott. Dionigi Gaudio
<b>COMPOSIZIONE GIUNTA COMUNALE</b>	
VICE SINDACO	Dott. Raffaele Di Meglio
ASSESSORE	Avv. Daniela Di Costanzo
ASSESSORE	Ing. Sergio Buono
ASSESSORE	Dott.ssa Emanuela Mangione
<b>COMPOSIZIONE CONSIGLIO COMUNALE</b>	
CONSIGLIERE COMUNALE	Dott. Raffaele Di Meglio
CONSIGLIERE COMUNALE	Avv. Daniela Di Costanzo
CONSIGLIERE COMUNALE	Ing. Sergio Buono
CONSIGLIERE COMUNALE	Dott.ssa Emanuela Mangione
CONSIGLIERE COMUNALE	Arch. Alessandro Vacca
CONSIGLIERE COMUNALE	Dott.ssa Elvira Mattera
CONSIGLIERE COMUNALE	Dott.ssa Francesca Mattera
CONSIGLIERE COMUNALE	Avv. Maria Grazia Di Scala

CONSIGLIERE COMUNALE	Avv. Mario Di Meglio
CONSIGLIERE COMUNALE	Sig.ra Pierina Di Iorio
CONSIGLIERE COMUNALE	Sig.ra Virginia Di Costanzo

Per quanto riguarda la struttura burocratica professionale, l'organico è formato da n. 29 dipendenti (di cui uno sospeso) e il Segretario Comunale, di cui:

- le risorse umane impiegate a tempo indeterminato risultano in numero di 26 (ventisei), con prevalenza di uomini (14), quindi il 53,85%;
- le risorse umane impiegate a tempo determinato sono 2 (due), 1 (una) di genere femminile e 1 (una) di genere maschile;
- per quanto riguarda le figure di responsabilità, sia a tempo determinato sia indeterminato, risultano 3 (tre) di genere femminile e 3 (tre) di genere maschile.

La struttura organizzativa dell'Ente è definita dal Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi e si articola in Settori e unità operative/uffici.

L'organigramma dell'Ente prevede sette Settori, in cui si articola la struttura burocratica, di seguito elencati:

- Amministrativo;
- Demografico, Elettorale, Personale;
- Finanziario, Patrimonio;
- Tributario, Attività Produttive, Legale, Sociale;
- Tecnico, Protezione Civile;
- Vigilanza;
- Paesaggio.

A capo di ciascun Settore vi è un Responsabile di Settore.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, devono essere assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.

Le funzioni svolte sono quelle previste dalla legge e dalle disposizioni regolamentari dell'Ente medesimo.

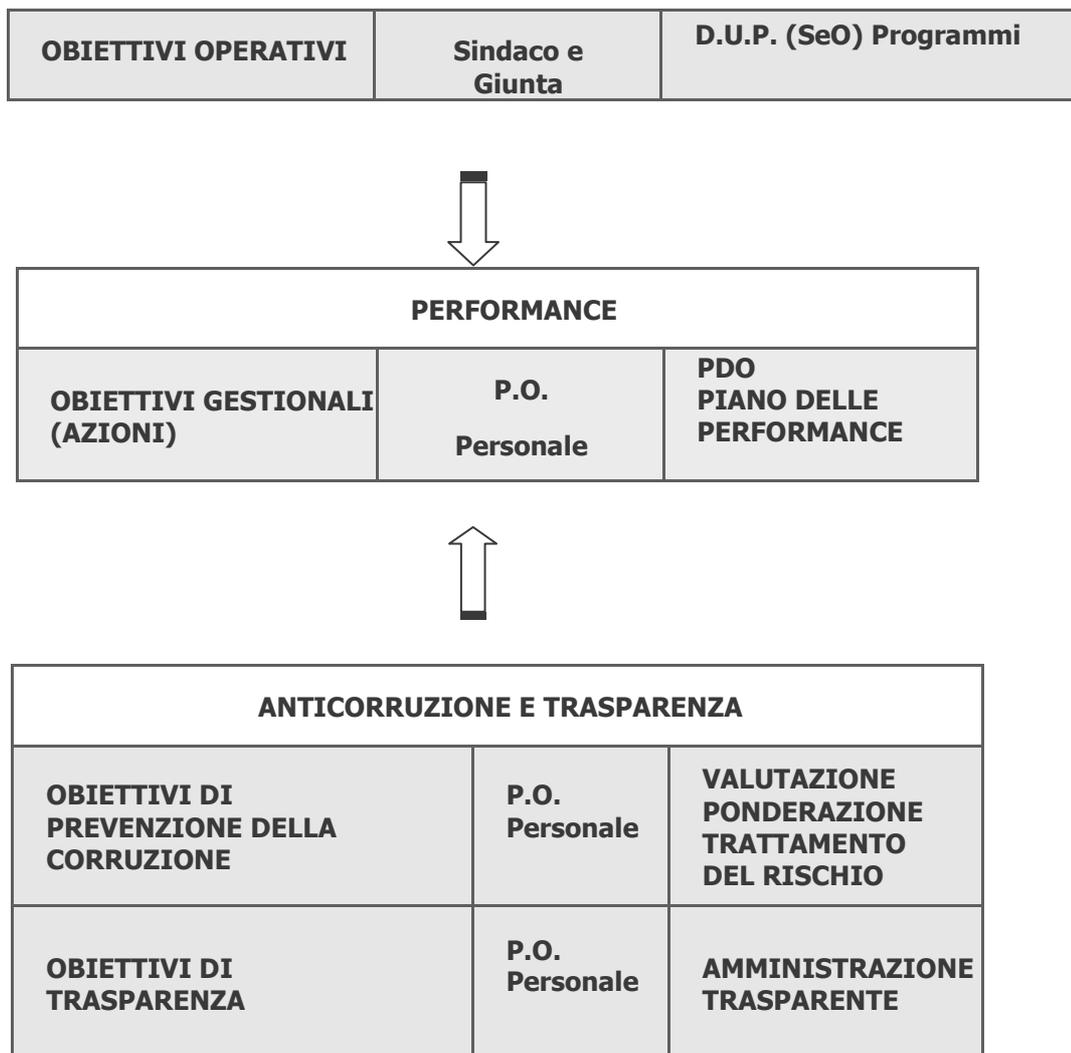
L'ente è dotato di un Segretario Comunale titolare.

La carenza di personale che registra il Comune di Barano d'Ischia comporta che su ciascun Responsabile (Titolare di P.O.) grava un impegnativo carico di lavoro del Settore di appartenenza, dovendo svolgere entro le scadenze di legge le molteplici attività prescritte dall'ordinamento.

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

VALORE PUBBLICO		
<b>VISIONE STRATEGICA</b>	<b>Sindaco e Giunta</b>	<b>Programma di Mandato</b>
<b>INDIRIZZI STRATEGICI</b>	<b>Sindaco e Giunta</b>	<b>D.U.P. (SeS)</b>
<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>Sindaco e Giunta</b>	<b>D.U.P. (SeS) Missioni</b>



### 2.1 Valore pubblico

Per Valore Pubblico in senso stretto, le Linee Guida della Funzione Pubblica intendono: il livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit).

Il Valore Pubblico si protegge programmando misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza (e relativi indicatori) specifiche e generali.

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

Un Ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando Responsabili di Settore e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata", una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma

di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici riguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).

Gli attuali sistemi di programmazione si caratterizzano per la pluralità frammentata di documenti, stratificati nel tempo a valle di processi di riforma successivi. Il PIAO, come già accennato nelle premesse, punta alla semplificazione della numerosità di piani (performance, anticorruzione, azioni positive, razionalizzazione delle dotazioni strumentali, azioni concrete, lavoro agile, fabbisogni e formazione del personale), pagine, adempimenti, doppioni e tempi.

I contenuti di ogni sotto-sezione sono funzionali al Valore Pubblico che si vuole creare (Salute organizzativa e professionale come PRESUPPOSTO, Performance e Anticorruzione come LEVE di creazione e protezione del Valore Pubblico. Il Valore Pubblico è l'EFFETTO).

Le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021.

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

## **Il Valore pubblico nei documenti di programmazione del Comune**

La creazione di Valore pubblico permea tutto il programma di mandato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione consiliare n. 7 del 29.06.2022. Nelle sue linee programmatiche il Comune individua gli ambiti omogenei in cui l'Amministrazione sta intervenendo per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata, affrontando complesse sfide economiche e sociali: crescita e lavoro, coesione sociale, sicurezza, cultura condivisa, sport, mobilità, sostenibilità ambientale, ottimizzazione della gestione dei rifiuti, finanziamento dei progetti, tutela dei diritti. Questi sono i fattori chiave su cui l'Amministrazione investe nell'ottica di generare valore pubblico sostenibile.

La creazione di valore pubblico per i cittadini si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti, creando le condizioni per una città coesa e sicura, dove siano valorizzati i diritti di ciascuno, tutelato l'ambiente, sviluppata la cultura e lo sport.

Creare valore pubblico favorendo lo sviluppo del territorio significa riconoscere l'importanza delle attività economiche, industriali e commerciali, nella consapevolezza che una economia che funzioni bene migliora la qualità della vita dei cittadini e dei lavoratori.

Per favorire lo sviluppo del territorio è essenziale costruire rapporti sinergici e collaborativi con tutti i portatori di interesse sviluppando una governance collaborativa con le altre amministrazioni. Si deve anche coinvolgere nell'attuazione delle politiche i cittadini singoli e associati, le associazioni di categoria, i soggetti del Terzo Settore in generale, ossia tutte le strutture associative radicate e ben presenti sul nostro territorio.

Le linee programmatiche di mandato, che forniscono gli indirizzi politici generali, sono declinate in indirizzi strategici, obiettivi strategici e poi in obiettivi operativi che precisano le azioni necessarie a conseguirle in coerenza con il Bilancio di previsione finanziario, fino a giungere al Piano della Performance (quest'ultimo riportato nell'apposita sottosezione del PIAO) che evidenzia in dettaglio le azioni gestionali, annuali e/o pluriennali, ritenute di particolare rilevanza e sempre collegate alle priorità strategiche, per generare valore pubblico.

Gli obiettivi di valore pubblico identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione.

## **2.2 Il rapporto del PIAO con il Documento Unico di Programmazione e il bilancio di previsione**

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali.

In concreto, il Comune di Barano d'Ischia ha individuato, come previsto dall'art. 3 comma 2 del D. M. sopracitato, il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato. Per avere un collegamento con gli strumenti finanziari lo sviluppo, così come già attuato nel DUP, sarà fatto per missioni.

Per il triennio 2024-2026 è stata approvata, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 11/04/2024, la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente anche ai fini del collegamento delle stesse linee programmatiche con le missioni del Bilancio.

## **2.3 Prevenzione della corruzione**

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione, preso atto del rilievo che ha questo ambito e degli indirizzi dell'ANAC, si ritiene evidenziare che il Comune di Barano d'Ischia - tra gli obiettivi strategici - ha "la promozione di maggiori livelli di trasparenza". Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Gli indirizzi strategici dell'amministrazione promuovono anche la digitalizzazione e l'informatizzazione dei processi e dei rapporti con il cittadino, attività che, oltre ad incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e a semplificare il rapporto con il cittadino, consentono anche di ridurre e monitorare i rischi di un comportamento corruttivo. Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

## 2.4 Performance

Gli obiettivi gestionali rappresentati nei documenti di programmazione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (*output*) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità del personale incarico di P.O.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.



Il Nucleo di Valutazione verifica e valida gli obiettivi assegnati a ciascun Settore, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le finalità.

Il Piano della Performance per il triennio 2024/2026 è in definizione.

### OBIETTIVI SPECIFICI

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" dell'Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura e viene meglio declinata/dettagliata nella sezione relativa all'organigramma.

Gli obiettivi di performance sono ricostruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione. Saranno oggetto di invio al Nucleo di Valutazione per la loro validazione ai fini delle valutazioni della performance 2023.

## OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

### a) Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- 1) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- 2) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- 3) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- 4) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'Ente ha aderito agli Avvisi pubblici, **Missione M1C1 "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA"**, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la trasformazione digitale.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il Comune di Barano d'Ischia si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - o servizi pubblici comunali fruibili interamente *on-line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
  - o servizi di pagamento *on-line* all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
  - o implementazione dei servizi da collegare all'*App* nazionale *IO* del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le *Misure finanziate* sono le seguenti:

- **Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"** per l'importo di € 14.000,00
- **Misura 1.4.3 "Adozione App IO"** per l'importo di € 4.116,00 ed € 13.034,00
- **Misura 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali (PND)"** per l'importo di € 32.589,00
- **Misura 1.4.1 "Miglioramento delle esperienze d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen Experience"** per l'importo di € 155.234,00
- **Misura 1.2 "Migrazione al cloud per le PA Locali"** per l'importo di € 116.428,00
- **Misura 1.4 "Piattaforma PAGOPA"** per l'importo di € 58.276,00

### b) Digitalizzazione

Con riferimento agli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata le procedure da digitalizzare per il periodo 2024/2026, parte delle quali già avviate nel 2023:

Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

MACROAREA		
NOME	DESCRIZIONE	TIPO SERVIZIO
TRIBUTI	Rappresentano le maggiori entrate dell'Ente e si completano con le attività legate alla gestione ed al recupero dell'evasione/elusione.	ANNO IN CORSO - Tasse sui rifiuti (TARI, TIA, TARSU, TARES, ecc.)
		TOSAP
		Imposta di affissione pubblicitaria ICP
		Sanzioni amministrative
		Canone Unico Patrimoniale
CORPO DI POLIZIA LOCALE	Entrate extratributarie derivanti dal controllo e dalla re-pressione delle irregolarità e degli illeciti.	Multe / Verbali di Contravvenzione
RAGIONERIA / SEGRETERIA GENERALE / TRIBUTI	Ha lo scopo di garantire il funzionamento generale dei servizi comunali, sia mediante attività diretta che mediante azioni di supporto e assistenza agli organi e alle altre strutture dell'ente.	Diritti di segreteria e Spese di notifica
DEMOGRAFICI ELETTORALI E STATISTICI	Diritti di segreteria per il rilascio di documenti o annotazioni.	Emissione Carta d'Identità Elettronica
CONTRATTI E GESTIONE LAVORI	Esecuzione di lavori al fine di garantire un elevato livello di qualità, sicurezza e accessibilità.	Oneri di urbanizzazione
		Oneri Condono Edilizio
POLITICHE EDUCATIVE GIOVANILI E DEL LAVORO	Servizi riservati a bambini e ragazzi frequentanti le scuole: scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di primo grado, secondo i criteri e le modalità di concessione stabiliti dall'amministrazione.	Rette scolastiche
		Nido/Sezioni Primavera/Spazio bambini/e
		Centri estivi
CULTURA, RELIGIONI, PARI OPPORTUNITÀ, SPORT	Questi servizi offrono una serie di attività e manifestazioni tese a rispondere al bisogno di informazione, cultura, formazione e animazione/tempo libero della fascia adolescenziale, anche cercando di valorizzare le peculiarità storiche e le tradizioni del territorio.	Impianti sportivi
		Iscrizione corsi e laboratori per giovani, adulti ed anziani
SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI SOCIALI	Servizi che garantiscono assistenza a persone in difficoltà in un sistema di Stato sociale.	Servizi alla persona e servizi sociali
PATRIMONIO, LOCAZIONE LOCALI E VARIE	Entrate derivanti dalla vendita, locazione o sfruttamento del patrimonio pubblico, immobiliare e non.	Oneri cimiteriali
		Deposito Cauzionale
		Varie
		Affitti

### c) Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla mappatura dei processi una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

È funzionale quindi avviare 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 mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodulare nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi è stata parzialmente avviata con conclusione prevista nel 2024.

## OBIETTIVI E AZIONI PER LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

### a) Obiettivi di accessibilità digitale

**Premesso che:**

- l'art. 1 della legge 9 gennaio 2004, n. 4 *“Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”*, riprendendo il principio costituzionale di uguaglianza, dispone l'obbligo da parte delle pubbliche amministrazioni di favorire l'accesso delle persone disabili agli strumenti informatici;
- l'art. 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 in tema di accessibilità dei siti *web* e servizi informatici, stabilisce che, **entro il 31 marzo di ogni anno**, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli Obiettivi di accessibilità nel proprio sito *web*;

**VISTI:**

- il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, *“Codice dell'Amministrazione Digitale”* per quanto riguarda i requisiti di accessibilità richiamati in diversi ambiti del codice stesso;
- il D.Lgs. 14.03.2013 n. 33, come modificato dal d.lgs. 97/2016, recante il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- la Circolare n. 61/2013 dell'Agenzia per l'Italia Digitale *“Disposizioni del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 in tema di accessibilità dei siti web e servizi informatici. Obblighi delle pubbliche Amministrazioni”*;
- la Circolare n. 1/2016 con cui l'Agenzia per l'Italia Digitale ha sostituito il modello B allegato alla precedente Circolare n. 61/2013 con una nuova applicazione *on-line* al fine di supportare le pubbliche amministrazioni nell'attività di definizione e pubblicazione degli obiettivi annuali di accessibilità, fatti salvi gli obiettivi di accessibilità già pubblicati con il precedente modello B;
- la determinazione dell'AGID n. 36/2018 relativa alla riorganizzazione del dominio di secondo livello (sld) *“.gov.it”*;

**RILEVATO** che, al fine di supportare le pubbliche amministrazioni nell'attività di definizione e pubblicazione degli obiettivi annuali di accessibilità, sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale è disponibile un'apposita applicazione *on-line* *“Obiettivi di accessibilità”* che facilita la redazione e la pubblicazione degli Obiettivi e consente ad AgID di effettuare il monitoraggio dello stato di attuazione degli Obiettivi;

**CONSIDERATO** che con delibera n. 50/2013 dell'ANAC e con successiva delibera n. 1310/2016, è stato precisato che gli stessi vanno inseriti nella sezione *“Amministrazione trasparente, sottosezione di primo livello “Altri contenuti”*, sottosezione di secondo livello *“Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”*;

**CONSIDERATO** che, allo stato attuale, il sito internet istituzionale dell'ente è il principale punto di accesso da parte dei cittadini alle attività e servizi del Comune e che pertanto appare opportuno valorizzare come obiettivo primario il miglioramento delle caratteristiche di accessibilità dello stesso e dei suoi contenuti (documenti e dati in esso pubblicati);

**CONSIDERATO** che il decreto-legge n. 179/2012 stabilisce specifiche responsabilità e sanzioni in capo ai dipendenti pubblici in caso di mancato rispetto delle disposizioni. In particolare il comma 9, dell'articolo 9 stabilisce che, l'inosservanza delle disposizioni contenute nel medesimo articolo 9, ivi inclusa la mancata pubblicazione degli obiettivi di accessibilità, è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili, ai sensi del decreto legislativo n. 150/2009 e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ferme restando le eventuali responsabilità penali e civili previste dalle disposizioni vigenti. Dall'anno 2016 l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) ha messo a disposizione degli Enti un'apposita pagina web per l'attività di definizione e pubblicazione degli Obiettivi annuali di accessibilità.

Con **deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 28-03-2024** si è provveduto all'individuazione, per l'anno 2024, degli obiettivi di accessibilità dei siti web e servizi informatici che questo Ente intende realizzare nell'ambito delle risorse disponibili:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INTERVENTO	TEMPI DI REALIZZAZIONE
Sito web istituzionale	Mettere a disposizione dei cittadini interfacce coerenti, fruibili e accessibili, secondo il modello di sito comunale, e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user-centricity' e della trasparenza	Formazione aspetti normativi	31.12.2024
Sito web istituzionale	Mettere a disposizione dei cittadini interfacce coerenti, fruibili e accessibili, secondo il modello di sito comunale, e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user-centricity' e della trasparenza	Formazione aspetti tecnici	31.12.2024
Sito web istituzionale	Mettere a disposizione dei cittadini interfacce coerenti, fruibili e accessibili, secondo il modello di sito comunale, e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user-centricity' e della trasparenza	Sviluppo, o rifacimento, del sito tramite finanziamento PNRR Misura 1.4.1.	31.12.2024
Siti web tematici		Formazione aspetti normativi	31.12.2024
Intranet		Formazione aspetti tecnici	31.12.2024
Formazione		Formazione aspetti normativi	31.12.2024

Organizzazione del lavoro	Acquisto soluzioni hardware e software	Passaggio al cloud	31.12.2024
Postazioni di lavoro	Non si prevedono migliorie	Non si prevedono interventi specifici in quanto non è presente in servizio personale con disabilità.	31.12.2024

#### b) Obiettivi di accessibilità fisica

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione ed il decoro della comunità, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

#### **OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ**

Il Piano delle Azioni Positive 2024/2026 per assicurare le pari opportunità - triennio 2024/2026 (D. LGS. 11.04.2006 N. 198) è stato approvato con **Deliberazione di G.C. n. 17 del 29.02.2024.**

Con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, il Comune di Barano d'Ischia conferma e favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della situazione familiare delle lavoratrici e dei lavoratori, con i seguenti obiettivi generali:

- intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- consentire, in primis al personale non in modalità lavorativa smart, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro fino al 50% del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc... Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Per il triennio 2024-2026, e in particolare per l'anno 2024, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2023 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
  - fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
  - orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
  - attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Le azioni positive vengono declinate nei Piani delle attività delle singole strutture organizzative coinvolte.

Il Piano considera inoltre quanto previsto dal D. Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, recante l' "Attuazione della

direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio". Il predetto decreto prevede disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Il Piano 2024-2026 tiene infine conto, da un lato, delle attività svolte, delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti nel corso dello scorso triennio nonché, dall'altro, di quanto emerso nel corso del medesimo periodo nel settore delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Il presente Piano è articolato, per l'anno 2024, in due parti:

- I. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, utili all'Amministrazione e al Comitato Unico di Garanzia per calibrare le proprie iniziative;
- II. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti azioni e priorità specifiche per ogni linea di intervento individuata.

#### ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO/ANALISI/INFORMAZIONE

- Monitorare con un'indagine interna, tramite somministrazione di un questionario ad hoc su: percentuale del personale in servizio presso l'Amministrazione soddisfatto delle modalità di attuazione del Lavoro Agile, su eventuali proposte migliorative (revisione procedure amministrative, miglioramento sistemi informativi, formazione di personale e dirigenti, ecc.) e sugli impatti sociale (migliore organizzazione familiare, assistenza conviventi, ecc.), ambientale (distanza casa-lavoro, mezzo trasporto utilizzato, tempi spostamento), economico e professionale (maggiore fiducia e responsabilità, competenze meglio finalizzate, ecc.) derivanti dall'adozione di tale modalità di lavoro.
- Promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione relativamente alle opportunità di carriera e alle procedure concorsuali al fine di aumentare il bacino di possibili candidati e candidate interessati alle opportunità offerte dall'Amministrazione.

#### AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

##### **Lavoro agile - smart working:**

Obiettivo: favorire la flessibilità organizzativa e l'applicazione della normativa inerente il lavoro agile.

Azione positiva 1: Garantire ai dipendenti un'ampia e diffusa comunicazione dell'adozione del piano del lavoro agile approvato presso tutte le amministrazioni, con la disciplina specifica e l'elenco delle attività lavorative che possono essere svolte da remoto.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Monitorare la disciplina normativa inerente il lavoro agile, con aggiornamenti ed eventuali estensioni a riguardo.

Soggetti coinvolti: ... Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 3: Garantire il rispetto della prevista rotazione della fruizione del lavoro agile da parte dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

##### **Benessere organizzativo:**

Obiettivo: stimolare il lavoro di gruppo, la capacità di lavorare insieme, anche a più livelli e con interrelazione tra i diversi uffici presenti nell'ente.

Azione positiva 1: Prevedere all'interno del piano di formazione una adeguata formazione al lavoro in team, per supportare il lavoro di gruppo, sia all'interno dei singoli servizi che tra i diversi settori dell'ente al fine di favorire un approccio di processo trasversale/intersectoriale all'interno dei procedimenti amministrativi.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

**Orari di lavoro e flessibilità:**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata.

Azione positiva 1: Prevedere un'organizzazione lavorativa dei servizi che contempli la possibilità di soddisfare le esigenze espresse dai dipendenti, con flessibilità e articolazione oraria differente, a seconda delle situazioni.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Per i dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, offrire la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di soddisfare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

**Formazione:**

Obiettivo: promuovere le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

Azione positiva 1: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Al fine di realizzare un percorso condiviso che porti all'approvazione del piano della formazione, mappare le esigenze dei dipendenti all'interno dei singoli settori.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 3: Realizzazione di percorsi formativi sulle pari opportunità da un punto di vista sia normativo sia di sostegno.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 4: Attivare percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale che rientrano da periodi di assenza.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

**Informazione:**

Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.

Azione positiva 1: Diffondere note informative relative alle normative di tutela dei diritti di cura familiare.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 2: Garantire consulenza e informazione riguardo le novità in materia di rapporto di lavoro pubblico

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

Azione positiva 3: Promuovere la conoscenza del CUG e del Piano di Azioni Positive, organizzando specifiche giornate di conoscenza e informazione.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

**Flessibilità organizzativa:**

Obiettivo: adottare la maggiore e possibile flessibilità organizzativa del lavoro.

Azione positiva 1: Regolamentare le mobilità verso i Comuni fornendo adeguata pubblicità dei ruoli vacanti, che potranno essere oggetto di bandi di mobilità esterna.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

**Benessere dei dipendenti:**

Obiettivo: welfare interno.

Azione positiva 1: Promuovere forme di agevolazione nei confronti dei dipendenti e delle loro famiglie

relative a servizi offerti in ambiti extra-lavorativi ad esempio culturale, sportivo.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

#### **Sviluppo carriera e professionalità**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione positiva 1: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Soggetti coinvolti: Posizioni apicali e dipendenti

#### **CONSIDERAZIONI FINALI**

Nel periodo di vigenza del Comitato Unico di Garanzia saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un continuo aggiornamento del piano.

#### **DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente.

## 2.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In allegato l'aggiornamento, per le successive annualità 2024-2025-2026, al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", contenuto nel vigente PIAO semplificato 2023/2025 (approvato, in via definitiva, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 26.07.2023).

Come noto, infatti, il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato assorbito nella presente sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, come previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2022, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ed il cui quadro normativo è stato completato con il DPR 24 giugno 2022, n. 81 e il DM n. 30 giugno 2022 n. 132.

L'aggiornamento della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO avviene in coerenza e adesione alle indicazioni di ANAC contenute nel **Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 e, da ultimo, aggiornato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, in ragione della necessità di adeguamento dello stesso all'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al dlgs 36/2023.**

A fronte di tanto è stata rielaborata 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 con la delineazione della disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti in vigore dal 01/01/2024.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Nell'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della Performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

Per favorire la creazione di valore pubblico, l'Amministrazione prevede come obiettivi strategici:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli *stakeholders* alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale;
- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune sono riepilogate nel PTPCT 2024-2026 ivi allegato.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo.

Previsione di tutte le misure generali applicabili a qualsiasi attività d'istituto.

<b>TRASPARENZA: 01</b>
<b>Descrizione:</b> Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività del Comune, in conformità alle prescrizioni dettate dalla L. 190/2012, dal D.lgs. 33/2013 e dalle altre norme vigenti in materia.
<b>Tempi di attuazione:</b> Costante nel tempo
<b>Struttura responsabile dell'attuazione della misura:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario/RPCT per svolgimento attività di controllo;</li> <li>• Responsabili di Settore/Settore IV incaricato per la corretta pubblicazione dei dati di competenza;</li> <li>• Nucleo di Valutazione, per l'annuale attestazione di conformità;</li> </ul>
<b>Indicatore di monitoraggio:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: &gt; 75%</li> <li>• Monitoraggio: richieste di accesso civico semplice e generalizzato</li> </ul>

<b>CODICE DI COMPORTAMENTO: 02</b>
<b>Descrizione:</b> Con <b><u>Deliberazione di G.C. n. 40 del 26.03.2024</u></b> è stato approvato l'aggiornamento al Codice di comportamento del Comune di Barano d'Ischia, così come previsto dall'art. 54, comma 5, del decreto legislativo numero 165/2001 e dall'art. 1, comma 2, del D.P.R. 62/2013, che entrerà in vigore in data 01.04.2024 (è stato contestualmente abrogato il Codice di comportamento dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta n. 80 del 16.07.2021).  Applicazione del Codice di Comportamento Comunale, che specifica ed integra il Codice di Comportamento Nazionale dei pubblici dipendenti. Controllo applicazione norme previste
<b>Tempi di attuazione:</b> Costante nel tempo per analisi violazioni e consegna Codice
<b>Struttura responsabile dell'attuazione della misura:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GC per approvazione e aggiornamento;</li> <li>• RPCT per comunicazione e controllo dipendenti Responsabili di Settore e Servizi/Unità Organizzativa per i fornitori;</li> <li>• Risorse Umane per nuovi assunti e collaboratori occasionali;</li> </ul>

**Indicatore di monitoraggio:**

- Violazioni al Codice di Comportamento: 0;
- Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%

**TEMPI PROCEDIMENTI: 03**

**Descrizione:** Controllo e monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalle leggi e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti. I procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente sono raccolti in un elenco, di facile consultazione, nel quale sono riportati per ciascuna tipologia di procedimento, i dati e le informazioni di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 33/2013 (Settore, Servizio/unità organizzativa, responsabile, termini per la conclusione, strumenti di tutela amministrativa e/o giurisdizionale, nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo e modalità per attivare tale potere, etc). Ciascun Servizio provvede periodicamente alla ricognizione dei procedimenti amministrativi di competenza, con particolare riferimento a quelli a istanza di parte, proponendo l'eventuale aggiornamento o integrazione dell'elenco con dati mancanti, anche in adeguamento a sopravvenute disposizioni normative che regolano i procedimenti stessi.

**Tempi di attuazione:** Costante nel tempo

**Struttura responsabile dell'attuazione della misura:** P.O.

**Indicatore di monitoraggio:**

Scostamenti che hanno generato richieste di risarcimento danno o indennizzo a causa del ritardo: 0 Scostamenti che hanno determinato eventuali nomine di commissari *ad acta* o di interventi sostitutivi: 0

**CONFLITTO INTERESSI: 04**

**Descrizione:** Applicazione norme e controllo dichiarazioni e astensioni. Controllo rispetto norme Codice Appalti sul conflitto interessi

**Tempi di attuazione:** Costante nel tempo

**Struttura responsabile dell'attuazione della misura:**

RPCT per situazioni di conflitto emersi in capo agli Apicali. Responsabili di/con P.O. per attivazione della misura nei confronti dei dipendenti del Settore

**Indicatore di monitoraggio:**

Attestazioni in atti della mancata presenza del conflitto d'interessi/n. atti prodotti: 100%

**WHISTLEBLOWING: 05**

**Descrizione:** Con **Deliberazione di G.C. n. 21 del 17.02.2022**, il Comune di Barano d'Ischia ha proceduto all'APPROVAZIONE DELLA PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI O DI IRREGOLARITA' - DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER). Si è quindi dotato di una Piattaforma digitale, accessibile dal web, che

<p>consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione</p> <p>Applicazione misure per la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (L. 179/2017)</p>
<p><b>Tempi di attuazione:</b> Costante nel tempo</p>
<p><b>Struttura responsabile dell'attuazione della misura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Segretario/RPCT per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura</li> </ul>
<p><b>Indicatore di monitoraggio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsabile anticorruzione, rilevazione e verifica delle eventuali segnalazioni.</li> </ul>

<p><b>PANTOUFLAGE: 06</b></p>
<p><b>Descrizione:</b> applicazione atti normativi e direttive interne in merito ai divieti ed ai limiti prescritti per lo svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio comunale.</p>
<p><b>Tempi di attuazione:</b> Costante nel tempo</p>
<p><b>Struttura responsabile dell'attuazione della misura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● PO/RUP;</li> <li>● Responsabili di Servizio/Unità Organizzativa e Personale incaricato per la corretta indicazione nei bandi di gara della clausola;</li> <li>● Apicali.</li> </ul>
<p><b>Indicatore di monitoraggio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0%</li> </ul>

<p><b>ROTAZIONE ORDINARIA: 07</b></p>
<p><b>Descrizione:</b> Adozione direttive interne in merito alla rotazione del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione, per quanto compatibile con l'attuale assetto organizzativo e con la carenza di personale. Attualmente in considerazione della carenza di personale la misura non risulta attuabile</p>

<p><b>INCONFERIBILITÀ INCARICHI DIRIGENZIALI: 08</b></p>
<p><b>Descrizione:</b> Applicazione direttiva interna circa le cause di inconferibilità di incarichi di posizione organizzativa e le dichiarazioni sostitutive che devono essere rese da parte degli interessati all'atto del conferimento di tali incarichi</p>
<p><b>Tempi di attuazione:</b> Annuale / Costante nel tempo</p>

<p><b>Struttura responsabile dell'attuazione della misura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● RPCT</li> <li>● PO</li> </ul>
<p><b>Indicatore di monitoraggio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dichiarazioni annualmente rilasciate da PO/ n. PO: 100%</li> <li>● Dichiarazioni pubblicate nell'apposita sezione del sito web/n. Dichiarazioni rilasciate PO: 100%</li> <li>● Verifica attendibilità dichiarazioni ricevute PO: 100%</li> <li>● Riscontro dichiarazioni ricevute da operatori: 80 %</li> </ul>

<b>PATTI INTEGRITÀ: 09</b>
<p><b>Descrizione:</b> Applicazione protocolli e inserimento clausole salvaguardia negli avvisi, bandi e lettere invito gare appalto.</p>
<p><b>Tempi di attuazione:</b> Costante nel tempo</p>
<p><b>Struttura responsabile dell'attuazione della misura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsabili di Unità Organizzativa per attivazione della misura</li> </ul>
<p><b>Indicatore di monitoraggio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rispetto tempi realizzazione misura: 100%</li> <li>● Bandi privi del Patto Integrità: 0%</li> </ul>

<b>CONDANNE PER DELITTI CONTRO LA PA: 10</b>
<p><b>Descrizione:</b> Recepimento delle disposizioni introdotte dalla L. n. 190/2012 e dal D.Lgs. n. 39/2013 in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a., direttive interne per effettuare controlli sui precedenti penali e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo dei controlli.</p>
<p><b>Tempi di attuazione:</b> Costante nel tempo</p>
<p><b>Struttura responsabile dell'attuazione della misura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsabili di Unità Organizzativa per attivazione della misura</li> </ul>
<p><b>Indicatore di monitoraggio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%</li> </ul>

**ROTAZIONE STRAORDINARIA: 11**

**Descrizione:** La rotazione “straordinaria” nasce come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni illeciti, di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare. Essa è prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (art. 16, comma 1, lettera l-quater) che prevede la valutazione dell’Amministrazione in merito alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, con il fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’Amministrazione. Secondo la predetta normativa: *«I Responsabili di Settore di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».*

**Tempi di attuazione:** Costante nel tempo

**Struttura responsabile dell’attuazione della misura:**

- GC per determinazione processi di riorganizzazione e aggiornamento Segretario/RPCT per attivazione della misura
- Risorse Umane per pianificazione fabbisogno del personale
- Singole PO per la corretta allocazione delle risorse umane assegnate ai competenti servizi e funzioni

**Indicatore di monitoraggio:**

- Rotazioni straordinarie attivate se necessarie: 100%
- Formalizzazione modalità organizzative atte a garantire la tempestiva adozione della rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva ovvero di *maladministration*: SI
- N. rotazioni ordinarie attive per episodi di *maladministration* nel corso dell’esercizio: 0

**FORMAZIONE: 12**

- Descrizione: Svolgimento programma di formazione del personale sui temi della prevenzione e del contrasto della corruzione, nonché sui principi dell’etica e della legalità dell’azione comunale

- Tempi di attuazione: Annuale

- Struttura responsabile dell’attuazione della misura:
- Segretario/RPCT per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Indicatore di monitoraggio:</li> <li>● N. ore formative da effettuare</li> </ul>
<b>CONTROLLI INTERNI: 13</b>
<b>Descrizione:</b> svolgimento controlli ai sensi del Regolamento vigente di cui alla <u>deliberazione di C.C. n. 1 del 15.02.2013</u> ed applicazione misure in caso di esito di conformità non adeguato (trasparenza, privacy, motivazione atti, ecc.)
Tempi di attuazione: Semestrale
Struttura responsabile dell'attuazione della misura:  Segretario/RPCT per attivazione della misura
Indicatore di monitoraggio: Coefficiente di regolarità per Settore: >90%

<b>ATTIVITÀ E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI: 14</b>
<b>Descrizione:</b> Attività e incarichi extra-istituzionali: controllo richieste e rilascio autorizzazioni. Controlli a campione da parte del personale apicale.
Tempi di attuazione: Costante nel tempo
Struttura responsabile dell'attuazione della misura: Segretario e PO
Indicatore di monitoraggio: Autorizzazioni conformi atto regolamentare o d'indirizzo/n. Autorizzazioni concesse: 100% N. Autorizzazioni pubblicate tempestivamente sul sito Amministrazione Trasparente/ n. Autorizzazioni concesse: 100%

Per ognuno degli obiettivi di performance assegnati, la relativa scheda richiama invece esplicitamente i processi/attività e le misure di mitigazione del rischio previste.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

### **RACCORDO TRA PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

I processi/procedimenti sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno/tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

## **FOCUS**

### **1) Gestione del contenzioso**

E' ormai accertato che una delle cause del rischio di squilibri strutturali del bilancio è rappresentata da sentenze (o atti esecutivi equipollenti) che determinano per l'ente l'insorgere di oneri di rilevante entità finanziaria ai quali il Bilancio non è in grado di far fronte con risorse disponibili nell'anno o nel triennio di riferimento del bilancio (art. 193 TUEL). Anche in un'ottica di accountability delle politiche di prevenzione della corruzione, si ravvisa l'opportunità di determinare in via preliminare e astratta i criteri generali in base

ai quali quantificare per ciascun rischio stimato l'ammontare dell'accantonamento sul bilancio, sia per consentire all'organo di revisione contabile di pronunciarsi sulla congruità degli accantonamenti avendo a riferimento parametri predeterminati, sia anche per prevenire i rischi di maladministration, rispetto alla tutela del valore costituzionale dell'equilibrio di bilancio, che si annidano in valutazioni assolutamente discrezionali ed effettuate caso per caso. Tutto quanto detto in linea con quanto affermato dall'ANAC ("Sull'onda della semplificazione e della trasparenza – pianificazione 2022/24").

Dunque, si prevede l'implementazione delle seguenti misure, di pertinenza del Settore Tributario/Legale e del Settore Finanziario:

1. Aggiornamento costante dello stato del contenzioso, che costituisce strumento che concorre al monitoraggio dell'equilibrio di bilancio ai fini della corretta determinazione del fondo rischi per contenzioso;
- 2) valutazione del rischio di soccombenza secondo i seguenti criteri: i principi nazionali e internazionali dettati dall'Organismo Italiano di Contabilità (OIC), e in particolare al principio n. 31 che definisce l'omologo concetto di passività potenziale, introducendo per ciascuna classe di rischio un coefficiente che, applicato al valore della domanda giudiziaria, restituisce il valore della misura dell'accantonamento.

Il predetto iter valutativo e classificatorio, nel rispetto delle prescrizioni normative e giurisprudenziali vigenti, viene effettuato di concerto dal responsabile dell'ufficio contenzioso e dal responsabile del settore finanziario previa acquisizione di una dichiarazione da parte del legale che segue il contenzioso in virtù del granitico principio di separazione tra attività gestionale e attività politica (cfr. D.lgs. n. 29/1993, D.lgs. n. 165/2001, D.lgs. n. 267/2000).

## **2) Procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio**

In materia di debiti fuori bilancio, la Corte dei Conti ha precisato che, in disparte l'accertamento della sussumibilità del debito all'interno di una delle fattispecie tipizzate, dell'individuazione dei mezzi di copertura e della riconduzione dell'obbligazione nell'alveo della contabilità dell'ente, l'istruttoria deve accertare le cause che hanno originato l'obbligo di pagamento, non solo al fine di evidenziare eventuali responsabilità, ma anche per individuare puntuali misure correttive, anche di tipo organizzativo a presidio dei fenomeni che hanno generato la fattispecie di debito fuori bilancio. Se in presenza di fattispecie di cui alla lettera e) dell'art.194 del Tuel tali misure possono risolversi nel potenziamento dei controlli interni, anche sulla gestione, l'esigenza istruttoria in questione non può essere obliterata nemmeno nell'ipotesi di riconoscimento del debito da sentenza, in cui il Consiglio Comunale, non potendo entrare nel merito del diritto e del quantum deve accertare le cause che hanno condotto sul piano organizzativo e gestionale all'istaurarsi del contenzioso, per individuare misure organizzative tese al recupero di efficienza.

Considerato che, pressoché la totalità dei debiti fuori bilancio è riconducibile alla fattispecie delle sentenze di condanna, si ritiene di regolamentare il procedimento di riconoscimento dei debiti fuori bilancio, prevedendo termini stringenti per l'istruttoria da parte degli uffici, per l'espressione dei pareri da parte del Settore Finanziario e dell'organo di revisione contabile, nonché per la successiva attività di liquidazione a seguito del riconoscimento del debito nell'ottica di monitorare sistematicamente l'insorgenza di debiti fuori bilancio e di definirne l'istruttoria in tempi certi.

A tal fine si prevedono le seguenti misure di pertinenza del Settore ove è maturato il dfb e del Settore Finanziario:

-l'istruttoria della proposta di deliberazione di riconoscimento della legittimità del debito fuori bilancio da parte del Settore a cui afferisce il debito fuori bilancio deve avvenire tempestivamente e, in ogni caso, entro 20 giorni dalla notifica di sentenze esecutive, decreti ingiuntivi esecutivi e pignoramenti;

-la proposta di deliberazione deve essere sempre completa di tutti i necessari allegati e corredata da una esaustiva istruttoria e da una adeguata motivazione, inserita, comunque, in apposita relazione che:

a) descriva la genesi del debito;

b) specifichi le ragioni per le quali non si è ritenuto opportuno ricorrere avverso la sentenza stessa. La relazione istruttoria deve essere posta all'attenzione del Segretario Comunale. Diversamente, nella proposta di deliberazione dovrà essere inserita una espressa riserva di impugnazione, atteso che il riconoscimento del debito derivante da sentenza esecutiva non costituisce acquiescenza alla stessa e, pertanto, non esclude l'ammissibilità di impugnare la pronuncia in questione (Corte dei Conti, Sez. Reg. di controllo per la Basilicata, deliberazione n. 121/2013), con contestuale ulteriore riserva di ripetizione di

quanto pagato all'esito del giudizio di secondo grado;

c) contenga la precisa, compiuta ed aggiornata determinazione del quantum da riconoscere, costituito oltre che dalle somme indicate nel provvedimento dell'Organo giurisdizionale, anche da eventuali spese ulteriori, quali interessi legali e moratori, nonché spese derivanti da atti di precetto o procedure esecutive; 3);

-il parere di regolarità contabile del Responsabile del Settore Finanziario deve essere reso entro 7 giorni lavorativi dalla trasmissione della proposta da parte del Settore competente;

- il parere del Revisore deve essere reso entro 15 giorni dalla ricezione della proposta completa dei pareri di regolarità tecnica e contabile;

Successivamente al riconoscimento del debito si dovranno adottare sollecitamente i conseguenti atti per il pagamento di quanto dovuto onde evitare il maturare di interessi, rivalutazione monetaria ed ulteriori spese legali, ed in ogni caso, assicurando il rispetto del termine dei 120 giorni dalla notifica del titolo esecutivo di cui all'art. 14 del D.L. n. 669/1996.

### **3) Rispetto dei tempi di pagamento**

Con Circolare n. 1 del 3.1.2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono state fornite indicazioni in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni".

La citata disposizione normativa prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (quindi, anche gli Enti Locali), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento dello specifico obiettivo di performance individuale. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861 della Legge 145/2018.

#### **Soggetti destinatari della disposizione normativa a cui assegnare l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento**

L'art. 4 bis, comma 2, del D.L. 13/2023 si riferisce espressamente ai "dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali"; secondo l'Anci, tuttavia, in considerazione del fatto che, ai sensi dell'art. 109, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000, negli Enti locali privi di personale di qualifica dirigenziale le medesime funzioni possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, ovvero agli incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, solo per le Amministrazioni in cui non sono previste figure dirigenziali, l'obiettivo relativo al rispetto dei termini di pagamento deve essere attribuito ai citati incaricati di Elevata Qualificazione responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.

Evidenziamo che nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto riguarda l'individuazione delle figure apicali destinatarie della disposizione in argomento, viene precisato che ciascuna amministrazione dovrà provvedere ad individuare nello specifico tali figure, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa, riconoscendo quindi ampia autonomia agli enti in tale ambito.

Quanto al Comune di Barano d'Ischia si distingue:

-un soggetto che verifica il raggiungimento degli obiettivi di performance sul rispetto dei tempi di pagamento: secondo quanto previsto dal citato art. 4-bis del D.L. 13/2023, tale soggetto è l'Organo di revisione dei conti;

-un soggetto che valuta il raggiungimento degli obiettivi di performance sul rispetto dei tempi di pagamento: come previsto dall'art. 4-bis, commi 1 e 2, del D.L. n. 13/2023, l'organismo di valutazione (OIV o Nucleo di valutazione) svolge un ruolo di controllo sul raggiungimento degli obiettivi relativi ai tempi di pagamento assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.

#### **Riflessi sulla retribuzione di risultato dei responsabili di servizio in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento e relativa decorrenza**

Rispetto alla decorrenza degli effetti (decurtazione di almeno il 30% della performance), l'Anci ritiene che le disposizioni di cui al citato art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 convertito in Legge n. 41/2023 si applichino a decorrere dall'anno 2024 e, pertanto, la decurtazione della performance sarà applicata con riferimento ai risultati valutati nell'anno 2025 a valere per l'anno 2024.

Questo in considerazione del fatto che la L. n. 41/2023, di conversione con modificazioni del D.L. n. 13/2023, è entrata in vigore il 22 aprile 2023 e che la circolare applicativa della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica è stata pubblicata solo in data 3 gennaio 2024, tenuto anche conto delle modifiche, approvate dal Consiglio Ecofin dell'Unione Europea l'8 dicembre 2023, alla riforma contenuta nel PNRR "1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", con lo spostamento dei precedenti target al primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026.

### **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno, la programmazione 2024-2026 tiene conto del quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

E' risultato prioritario assicurare, nei ultimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

#### **3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

La dotazione organica complessiva dell'Ente alla data del 31/12/2023 è di 27 dipendenti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato.

#### **MODELLO ORGANIZZATIVO**

##### **ORGANIGRAMMA**

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali.

La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili di Settore apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento di organizzazione vigente, il sistema organizzativo dell'Ente può articolarsi in: Settori, Servizi, Uffici.

**ORGANIGRAMMA**

**ASSEGNAZIONE PERSONALE DIPENDENTE PER SETTORE al 31.12.2023**

SETTORI	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE PREVISTA	POSTI COPERTI FULL-TIME		POSTI COPERTI PART-TIME	
1 AMMINISTRATIVO STAFF Sindaco Segreteria Sindaco	D-D1 art. 90	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	VITTORIO CASTAGNA		
	D-D4	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	DE CRESCENZO CONCETTA		
	<b>TOTALE PER SETTORE 1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>			
2 SERVIZI DEMOGRAFICI	D-D5+1	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	BUONO IOLANDA CHIARA		
	B-B8	OPERATORE ESPERTO	1	1	NAPOLEONE G. VALENTINA		
	C-C1	ISTRUTTORE	1	1	MARNA ANNA		
	C-C5	ISTRUTTORE	1	1	IACONO STEFANIA		
	<b>TOTALE PER SETTORE 2</b>		<b>4</b>	<b>4</b>			
3 FINANZIARIO	C-C6	ISTRUTTORE	1	1	DI SCALA FRANCESCO (pensione dal 01.03.2024)		
	D-D1	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	BUONO SILVIA		
	<b>TOTALE PER SETTORE 3</b>		<b>2</b>	<b>2</b>			
4 TRIBUTARIO-LEGALE-SOCIALE	D-D2+1	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	MATTERA LUIGI		
	C-C1+1	ISTRUTTORE	1	1	CASCIELLO MARIO		
	C-C1	ISTRUTTORE	1	1	MENNELLA CARMELA		
	C-C1	ISTRUTTORE	1	1	DI MEGLIO MAIRA		
	C-C6+1	ISTRUTTORE	1	1	CENATIEMPO GERARDA		
	<b>TOTALE PER SETTORE 4</b>		<b>5</b>	<b>5</b>			
5 TECNICO	D-D1	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	AGNESE CIANCIARELLI		
	C-C5	ISTRUTTORE	2	1	DI COSTANZO SALVATORE	1 al 50%	FLORIO MATTIA 50%
	A-A6	OPERATORE	3	3	BUONO FRANCESCO PAOLO, CARANNANTE TOMMASO, MANCO ANTONIO		
	<b>TO TOTALE PER SETTORE 5</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	1 al 50%	5+ 1 al 50%	
6 VIGILANZA	D-D5	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	STANZIOLA ANTONIO SOSPESO (pensione dal 01.08.2024)		
	D-D4	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	DI MEGLIO OTTAVIO		
	C-C6	ISTRUTTORE	1	1	BUONO ANTONIO		
	C-C5+1	ISTRUTTORE	1	1	DI COSTANZO LUIGI		
	*C-C1	ISTRUTTORE	1		PUGLIESE GRAZIA	1	
	*C-C1	ISTRUTTORE	1		GALANO GIUSEPPE	1	
	*C-C1	ISTRUTTORE	1		PASCALE ALESSANDRO	1	
	*C-C1	ISTRUTTORE	1		PETITO ALESSIA	1	
	*C-C1	ISTRUTTORE	1		MIRABELLA EMILIO	1	
<b>TOTALE PER SETTORE 6</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5 al 50%</b>			
7 PAESAGGIO	D-110	FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	DI COSTANZO MATTIA		
	C-C4	ISTRUTTORE	1			1 al 50%	FLORIO MATTIA 50%
	<b>TOTALE PER SETTORE 7</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1 al 50%</b>		

TOTALE

## Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione, i dipendenti apicali alla data del 31/12/2023: N° 6 Responsabili di Settore/Posizione Organizzativa.

L'art. 12 del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 ha introdotto un sistema di classificazione del personale in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Il nuovo modello di classificazione del personale si pone l'obiettivo di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale; il suddetto sistema di classificazione intende aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane;

Dato atto che il suddetto art. 12, ai commi 3 e 5, stabilisce che:

- comma 3: Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse
- comma 5: I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area;

Precisato che il comma 4 dell'art. 12 prevede che ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, confermando il principio della flessibilità nell'utilizzo del personale e della piena fungibilità delle mansioni all'interno della stessa area;

Considerato che, ai sensi del comma 6 del suindicato art. 12, gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie;

Preso atto che i nuovi profili professionali devono identificare ambiti di competenze teorico-pratiche e coprire complessivamente il fabbisogno di professionalità dell'ente, combinando, ove richieste, le necessarie specializzazioni;

Visto il comma 1 dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 che fissa al 1° aprile 2023 l'entrata in vigore delle disposizioni contenute nel Titolo III - Ordinamento Professionale e che, ai sensi del comma 2 del medesimo art. 13, il personale in servizio alla predetta data, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data (ovvero, dal 1° aprile 2023) secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione);

Con **Deliberazione di G.C. n. 36 del 28/03/2023** si è dato attuazione al nuovo sistema di classificazione professionale, procedendo al reinquadramento del personale dipendente alla luce delle previsioni dettate dalla Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL 16.11.2022).

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SETTORE I	SETTORE	SETTORE III	SETTORE IV	SETTORE V	SETTORE	SETTORE VII
<b>AMMINISTRATIVO</b>	<b>SERVIZI DEMOGRAFICI</b>	<b>FINANZIARIO</b>	<b>TRIBUTARIO/LEGALE /SOCIALE</b>	<b>TECNICO</b>	<b>VIGILANZA</b>	<b>PAESAGGIO</b>
Segreteria del Sindaco, Contratti, Affari Generali e Istituzionali	Anagrafe	Programmazione	Tributi	S.U.E.	Polizia Amministrativa	Rilascio autorizzazioni paesaggistiche relative a titoli abilitativi che necessitano di parere ambientale
Segreteria generale	Stato Civile	Ragioneria	S.U.A.P.	Lavori Pubblici	Polizia Commerciale	Acquisizione Pareri e N.O. di competenza di altre Amministrazioni
Programmazione Strategica	Elettorale	Contabilità e Bilancio	Caccia, Pesca e Agricoltura	Urbanistica	Polizia Edilizia e Ambientale	Adozione provvedimenti in materia di accesso ai documenti amministrativi relativamente alle procedure paesaggistiche
	Leva Militare	Patrimonio	Catasto	Edilizia Privata	Polizia Mortuaria	
	Statistica	Economato	Affari legali (Contenzioso civile, amministrativo tributario, violazioni Codice della Strada)	Demanio	Ingiunzione illeciti	
	Giudici Popolari	Entrate	Protocollo e notifiche	Manutenzione	Attività di P.G.	
	Trasporti	Tesoreria	Cultura, Turismo e Sport	Pubblica Illuminazione	Viabilità e Traffico	
	Personale	Finanza e investimenti	Assistenza Sociale	Ecologia ed Ambiente	Videosorveglianza (impianti fissi e mobili)	
			Pubblica Istruzione	Nettezza Urbana	Monitoraggio	
			Verde Urbano	Cimitero		
			Innovazione Tecnologica	Collaborazione verifiche Ufficio Tributi		
				Protezione civile		
				Catasto incendi boschivi		
				Rapporti autorità di Bacino, Genio Civile, Presidente Commissario per l'emergenza		
				Interventi per rischio idrogeologico e sismico		

### 3.2. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

-la dimensione quantitativa della "risorse personale", per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;

-la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

Con **Deliberazione di G.C. n. 30 del 15.03.2024** il Comune di Barano d'Ischia ha proceduto all'approvazione del Piano del Fabbisogno del Personale 2024/2026, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165 del 30/03/2001 in attuazione delle disposizioni dettate dal D.M. 17/03/2020, con le seguenti previsioni per l'anno 2024:

-di assumere ex art 1 comma 557 della legge 311/2004 una unità appartenente all'area delle EQ e dei Funzionari (ex categoria giuridica D/3) per massimo 12 h settimanali da assegnare all'ufficio economico finanziario per un importo di un minimo di € 9.589,32 fino ad un massimo di € 11.244,48 (totale annuo compreso di 13° mensilità) in funzione della categoria di appartenenza;

-di confermare la assunzione già programmata nel fabbisogno 2020/2022, 2021/2023, 2022/2024 riferite all'anno 2020 e già riportate nelle annualità 2021,2022 una unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria B nel Settore Amministrativo per un importo di € 20.620,73 (totale annuo compreso di 13° mensilità) da computarsi nelle assunzioni delle categorie protette Legge 68/99;

-una unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria B nel Settore Amministrativo per un importo di € 20.620,73 (totale annuo compreso di 13° mensilità) da computarsi nelle assunzioni delle categorie protette Legge 68/99;

Con **Deliberazione di G.C. n. 104 del 02.07.2024** il Comune di Barano d'Ischia ha proceduto ad una prima modifica al Piano del Fabbisogno del Personale 2024/2026, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165 del 30/03/2001 in attuazione delle disposizioni dettate dal D.M. 17/03/2020, con le seguenti previsioni per l'anno 2024:

-di approvare la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2024/2026 e per l'anno 2024 come di seguito:

a) di confermare di assumere ex art 1 comma 557 della legge 311/2004 una unità appartenente all'area delle EQ e dei Funzionari (ex categoria giuridica D/3) per massimo 12 h settimanali da assegnare all'ufficio economico finanziario per un importo di un minimo di € 9.589,32 fino ad un massimo di € 11.244,48 (totale annuo compreso di 13° mensilità) in funzione della categoria di appartenenza;

b) di confermare la assunzione di una unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria B nel Settore Amministrativo per un importo di € 20.620,73 (totale annuo compreso di 13° mensilità) da computarsi nelle

assunzioni delle categorie protette Legge 68/99;

c) di prevedere la assunzione delle seguenti unità nel corso del 2024/2025 i cui costi sono specificati nell'allegato 1:

1a) 1 unità a tempo indeterminato full time sempre appartenente all'area delle EQ da assegnare al Settore III;

1b) 1 unità a tempo indeterminato afferente all'area degli Istruttori da assegnare al Settore IV Servizio tributi; 1c) 1 unità full time ex art 110 Tuel per mesi 10 e 1 unità a tempo indeterminato e full time afferente l'area delle EQ da assegnare al Settore V;

1d) incrementare le ore ai 5 agenti di PM in servizio part time portando il loro monte ore dalle 18 h/settimanali attuali a 30 h/settimanali;

1e) assumere ulteriori due unità a tempo indeterminato di agenti di PM attingendo alla graduatoria già vigente presso l'Ente per 18h/settimanali;

### **Certificazione del Revisore dell'Ente**

La programmazione dei fabbisogni di personale sopra esposta, è stata previamente sottoposta al Revisore dell'Ente per l'accertamento della conformità al principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla vigente normativa, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, conv. in L. n. 58/2019, ottenendone parere favorevole con verbale n. 13 del 28.02.2024 (Deliberazione di G.C. n. 30 del 15.03.2024) e con verbale n° 14 del 28.06.2024 (Deliberazione di G.C. n. 104 del 02.07.2024).

### **Sottosezione di programmazione FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base.

Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano.

Inoltre, proprio dalle risultanze della mappatura delle competenze tecniche e "trasversali", nonché dal corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.

A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

### **Obiettivo del piano della formazione è quello di:**

- superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire

- conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

E' stato attuato il Programma di "Formazione anticorruzione", tramite la Società Maggioli SpA che ha fornito il Corso on line per la formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici sulla piattaforma Entionline - Servizi per gli enti locali in modalità e-learning.

E' stato attivato l'abbonamento "Entionline" per le otto aree previste del Servizio di aggiornamento tramite circolari + accesso al sito [www.entionline.it](http://www.entionline.it)., tramite la Società Maggioli SpA.

## **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione di questa sezione.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06 agosto 2021 n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente 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 (NdV) di cui all'art.14 del Dlgs.n.150/2009 (nominato in questo Comune) relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

### **Sottosezione Valore Pubblico**

Il monitoraggio degli indicatori di "Valore Pubblico" individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel.

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### **Sottosezione Performance**

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l'attuazione del controllo di gestione.

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Responsabile di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo

complesso sono dettagliati nel vigente SMVP in via di aggiornamento.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo.

### **Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza**

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, seguendo costantemente l'azione amministrativa degli uffici.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'Ente, come previsto dal PNA 2022, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti".

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al Revisori dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

### **Sottosezione struttura organizzativa**

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

### **Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni**

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base annuale/triennale dal Nucleo di Valutazione.

### **Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione**

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

### **Allegati**

-Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI  
Stazione di cura, soggiorno e turismo

## Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

**2024-2026**

Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità  
art. 1 commi 8 e 9 della Legge 190/2012 e s.m.i.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

## PREMESSA

Il sistema organico di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge 190/2012, prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si realizza mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Detto Piano costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

In linea generale, la Legge n. 190 del 2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" si basa essenzialmente su tre capisaldi:

1. L'adozione di un Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) che detta le linee guida in materia ed i criteri applicativi che devono sovrintendere le attività di ciascun Ente;
2. La nomina di un RPCT di esclusiva competenza dell'Ente di riferimento (vedi da ultimo Deliberazione ANAC n. 1208/2017);
3. L'adozione di adeguate misure generali (la rotazione del personale, l'informatizzazione dei processi e la formazione del personale) a cui si devono aggiungere specifiche misure volte a prevenire il fenomeno corruttivo.

In materia di trasparenza ed in attuazione della Legge n. 190/2012 è stato, poi, emanato il D.Lgs. 14.03.2013 n. 33: "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", disciplina innovata a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 97/2016.

A livello internazionale occorre, infine, menzionare la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2013



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

con la risoluzione numero 58/4 - recepita dallo Stato italiano il 9 dicembre 2013 e ratificata il 3 agosto 2009 con la legge numero 116; tale convenzione prevede che ogni stato:

- a) elabori ed applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;
- b) si adoperi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione;
- c) verifichi periodicamente l'adeguatezza di tali misure;
- d) collabori con altri Stati e organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.
- e) individui uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze.

## 1. Cosa si intende per corruzione

La legge 190/2012, non contiene una definizione di "corruzione". Tuttavia da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal legislatore.

L'art. 1, comma 36, della legge 190/2012, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione" e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione.

Il collegamento tra le disposizioni della legge 190/2012 e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa, e quindi al contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, è evidenziato anche dai successivi interventi del legislatore sulla legge 190/2012.

In particolare nell'art. 1, co 8-bis della legge suddetta, in cui è stato fatto un esplicito riferimento alla verifica da parte dell'organismo indipendente di valutazione alla coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Pertanto, l'ANAC, anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la legge 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319-ter del Codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. L'articolo 318 punisce la "corruzione per l'esercizio della funzione" e dispone che: *"il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetti la promessa, sia punito con la reclusione da uno a sei anni."*

L'articolo 319 sanziona la "corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio": *"il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omissso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni"*.

Infine, l'articolo 319-ter colpisce la "corruzione in atti giudiziari": *"Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni"*.

Fin dalla prima applicazione della Legge n. 190/2012 è risultato chiaro che il concetto di corruzione, cui intendeva riferirsi il legislatore, non è circoscritto alle sole fattispecie "tecnico-giuridiche" di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice penale.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013, che ha fornito una prima chiave di lettura della normativa, ha spiegato che il concetto di corruzione nell'ambito della legge n. 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato in data 11 settembre 2013 ha ulteriormente specificato il concetto di corruzione da applicarsi in attuazione della Legge n. 190/2012, ampliandone ulteriormente la portata rispetto all'interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica: *“Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, C.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”*.

## **2. I soggetti amministrativi contro la corruzione (diversi dall'Autorità Giudiziaria)**

Con la legge n. 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti Enti:

- l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge n.190/2012);
- la Corte di conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
- il Comitato interministeriale, istituito con il DPCM 16 gennaio 2013, che elabora linee di indirizzo e direttive (art. 1, comma 4, legge n.190/2012);



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, legge n.190/2012);
- i Prefetti della Repubblica che forniscono supporto tecnico e informativo, facoltativo, agli enti locali (art. 1 co. 6 legge n.190/2012);
- la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle amministrazioni statali (art. 1 co. 11 legge 190/2012);
- le pubbliche amministrazioni che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge n.190/2012) anche attraverso l'azione del proprio Responsabile delle prevenzione della corruzione;
- gli enti pubblici economici ed i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, responsabili anch'essi dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge n.190/2012);

Si tenga presente che il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'ANAC, Autorità Nazionale Anti Corruzione, tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge n.190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

### **3. L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)**

La legge n. 190/2012 ha attribuito alla Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) lo svolgimento di numerosi compiti e funzioni:

- collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- approva il Piano nazionale anticorruzione (PNA);
- analizza le cause e i fattori della corruzione e definisce gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- esprime pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla legge 190/2012;
- esercita vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;
- riferisce al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

A norma dell'articolo 19 comma 5 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014), l'Autorità nazionale anticorruzione, in aggiunta ai compiti di cui sopra:

- riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001;
- riceve notizie e segnalazioni da ciascun avvocato dello Stato che venga a conoscenza di violazioni di disposizioni di legge o di regolamento o di altre anomalie o irregolarità relative ai contratti che rientrano nella disciplina del Codice di cui al d.lgs. 163/2006;
- salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 689/1981, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

Secondo l'impostazione iniziale della legge n. 190/2012, all'attività di contrasto alla corruzione partecipava anche il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate al Dipartimento della Funzione Pubblica.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Ad oggi, pertanto, è l'ANAC che, secondo le linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito con DPCM 16 gennaio 2013:

- coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
- promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
- predispone il Piano nazionale anticorruzione, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui sopra;
- definisce modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
- definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.

## **4. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)**

L'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi dell'art. 1 comma 2 bis della Legge n. 190/2012, elabora ed approva il Piano nazionale anticorruzione (PNA). Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente. Esso costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione.

Il primo PNA è stato approvato dall'Autorità in data 11 settembre 2013 con la deliberazione numero 72. Il 28 ottobre 2015 l'Autorità ha approvato la determinazione n. 12 del 2015 di aggiornamento del PNA. Il 3 agosto 2016 l'ANAC ha approvato il nuovo Piano nazionale anticorruzione 2016 con la deliberazione numero 831. Con la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 l'ANAC ha proceduto all'Aggiornamento 2017 al PNA. Con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 l'ANAC ha proceduto all'aggiornamento 2018 del PNA. Con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

## 5. Il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nella prevenzione della corruzione

Alla luce del quadro normativo e delle deliberazioni ANAC, i soggetti tenuti all'applicazione della disciplina sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza sono innanzitutto le pubbliche amministrazioni individuate e definite all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Pertanto, le pubbliche amministrazioni sono le principali destinatarie delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e sono tenute a:

- adottare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT);
- nominare il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT);
- pubblicare i dati, i documenti e le informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività (in "Amministrazione trasparente");
- assicurare, altresì, la libertà di accesso di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle stesse (accesso civico generalizzato), secondo quanto previsto nel d.lgs. 33/2013.

## 6. La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza

L'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012 stabilisce che l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Negli enti locali, in particolare, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione.

Il titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione va individuato nel Sindaco quale organo di indirizzo politico-amministrativo, salvo che il singolo comune, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, attribuisca detta funzione alla giunta o al consiglio" (ANAC, FAQ anticorruzione, n. 3.4).



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche da parte del d.lgs. 97/2016, norma che: - ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; - ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Il RPCT, nello specifico, segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'Autorità Nazionale Anticorruzione, che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.

Riguardo all' "accesso civico", il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza: - ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico; - si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).

Il PNA sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Dal D.Lgs. n. 97/2016 emerge l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle dell'OIV, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

A tal fine, la norma prevede: - la facoltà all'OIV di richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza; - che il responsabile trasmetta anche all'OIV la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

Di seguito si elencano, analiticamente, i compiti del RPCT:



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";
- riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013);
- quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
- al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
- può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
- può essere designato quale "gestore" delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Il legislatore ha assegnato al RPCT il compito di svolgere all'interno di ogni ente "stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

## 7. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Come già anticipato, la Legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 7, dispone che per la finalità di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità in genere nella Pubblica Amministrazione l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile anticorruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Negli enti locali, l'approvazione compete alla Giunta (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016).

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal D.Lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT".

Il D.Lgs. 97/2016 ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo". Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

Tra gli obiettivi strategici, degno di menzione è certamente "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10 comma 3 del d.lgs. 33/2013). La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Alla luce di quanto precede, dunque, si individuano i seguenti obiettivi strategici:



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- a) Sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione della cosa pubblica.
- b) Riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- c) Aumento della capacità di scoprire casi di corruzione;
- d) Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione;
- e) Promozione di maggiori livelli di trasparenza dell'azione amministrativa.

## 8. La "gestione del rischio"

Come anzidetto, tutta l'attività amministrativa in materia di anticorruzione ha un'efficacia "preventiva" in quanto è volta ad evitare episodi corruttivi.

Secondo l'ANAC, gli obiettivi del PTPCT devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni quali: il piano della performance; il documento unico di programmazione (DUP). Ed, invero, l'art. 1, commi 8 e 8bis della legge 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario agli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Il legame è ulteriormente rafforzato dalla disposizione contenuta nell'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013 che espressamente attribuisce all'OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori.

### 8.1 L'analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Per quanto riguarda il contesto esterno, l'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- evidenziare come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Da un punto di vista operativo, l'analisi prevede sostanzialmente due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, l'amministrazione utilizza dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Secondo il PNA, riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.).

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).

Riguardo alle fonti interne, l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; i risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

Per quanto riguarda, nello specifico, il Comune di Barano d'Ischia, non si segnalano avvenimenti criminosi di particolare rilevanza legati alla criminalità organizzata e/o a fenomeni corruttivi.

L'analisi del contesto interno, invece, investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

L'analisi del contesto interno, in particolare, è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

## 8.1.1 La struttura organizzativa dell'Ente

La struttura organizzativa dell'Ente è definita dal Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi e si articola in settori ed uffici.

L'organigramma dell'Ente prevede sette settori: Settore Amministrativo /Settore Demografico/Settore Finanziario/Settore Tributario- Legale-Sociale/ Settore Tecnico e Protezione civile/ Settore Vigilanza/ Settore Paesaggio. A capo di ciascun Settore vi è un Responsabile di Settore.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Pertanto, devono essere assicurati la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.

Le funzioni svolte sono quelle previste dalla legge e dalle disposizioni regolamentari dell'Ente medesimo.

L'Ente ha un segretario comunale in convenzione.

L'Ente con Delibera di Consiglio comunale n. 6 del 11.03.2004 ha deliberato la costituzione della "Barano Multiservizi S.r.l.", società partecipata al 100% dal Comune di Barano d'Ischia ed avente come oggetto sociale la gestione dei servizi di cui al relativo Statuto. La detta società veniva costituita il dì 07.04.2004 con atto pubblico rogitato dal notaio Dott. Alfredo Albore, recante repertorio n. 76828, raccolta n. 30205. Con Delibera di Consiglio Comunale n. 17 del 17.09.2020 veniva disposto di affidare, per anni cinque, alla detta società i servizi di spezzamento, diserbo, raccolta integrata, trasporto e smaltimento RR.SS.UU., nonché il servizio di manutenzione delle strade e degli immobili di proprietà comunale

Con nota del 28.12.2021 l'Anac comunicava l'iscrizione del Comune di Barano d'Ischia in relazione agli affidamenti in regime di in house providing alla società Barano Multiservizi Srl nell'Elenco delle



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house di cui all'art 192 comma 1.

Attualmente lo Statuto della Barano Multiservizi srl è stato modificato onde consentire un più pregnante controllo. In particolare la sezione dedicata al controllo analogo si compone di due articoli che così recitano

*“Art.18 L’Ente esercita un controllo analogo su tutte le attività svolte dall’organismo partecipato secondo le seguenti modalità: - con la previsione, nel documento di programmazione dell’amministrazione aggiudicatrice (DUP), degli obiettivi da perseguire con l’in house providing, anche mediante l’utilizzo di indicatori qualitativi e quantitativi; – con la istituzione di un comitato di indirizzo di cui al successivo articolo 18 bis ; – con la trasmissione da parte della società al Comitato di indirizzo di una relazione tecnico finanziaria redatta a cura della società partecipata con cadenza semestrale (entro il 31/07 ed il 31/01 di ciascun anno) ai sensi dell’art 8 commi 4 e 5 del capitolato speciale di appalto; - con la trasmissione da parte della società ai sensi della determinazione 2/DRIF/2020 di ARERA del PEF gestore all’Ufficio tributi dell’Ente nei termini normativamente previsti - con l’obbligo da parte della Barano Multiservizi srl della trasmissione del bilancio, degli atti di programmazione economico finanziaria e degli atti fondamentali di gestione di cui all’art 14 al Comitato di Indirizzo;*

*Art 18 bis Comitato di indirizzo E ‘istituito un Comitato di indirizzo con funzioni consultive e propositive nei confronti dell’organo amministrativo relativamente alla formulazione di indirizzi strategici della società. Il Comitato è costituito dal Sindaco del Comune di Barano d’Ischia e da uno o più suoi delegati scelti tra gli Assessori pro tempore in carica in un numero da 3 a 5 e dura in carica dalla sua istituzione sino alla scadenza del mandato del Sindaco, salvo revoca anticipata. Per le partecipazioni in materia di servizi pubblici locali il Comitato di Indirizzo ha inoltre funzioni consultive e propositive anche in ordine a: - strategie e politiche aziendali dei gestori di servizi pubblici locali - bilancio di esercizio del piano industriale, degli altri strumenti di programmazione e degli atti fondamentali della gestione che per Statuto la Barano è tenuta a tramettere; - modifica degli schemi tipo di contratti di servizio; - modifiche allo statuto o dell’atto costitutivo della società partecipata; - operazioni straordinarie della società; - operazioni di capitale. Svolge inoltre un ruolo di controllo successivo sulla relazione tecnico finanziaria semestrale, sugli atti di approvazione del bilancio e degli strumenti di programmazione economico finanziaria e degli atti fondamentali di gestione trasmessi dalla società in house ai sensi del precedente articolo. Qualora il Comitato di indirizzo rilevi irregolarità o incompletezze nei documenti sottoposti al controllo successivo, ferma ed impregiudicata ogni altra forma di responsabilità a carico degli organi sociali, redige una relazione dettagliata circa le correzioni da apportare e la sottopone alla attenzione della Barano Multiservizi nella persona dell’Amministratore Unico o del Consiglio di amministrazione assegnandole un termine congruo per*



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

*l'adeguamento. Nel caso di mancato adeguamento nei termini previsti i rilievi sono sottoposti alla attenzione del Consiglio Comunale del Comune di Barano d'Ischia per le conseguenziali determinazioni in merito. Anche in tale caso restano ferme ed impregiudicate eventuali responsabilità degli organi sociali."*

Si predispose quale misura anticorruzione la trasmissione dei verbali redatti dal Comitato di indirizzo al RPCT

## 8.1.2 La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Per quanto riguarda gli enti locali, il PNA 2020 conferma le aree di rischio individuate dal PNA 2019, ovvero:

- governo del territorio;
- gestione dei rifiuti;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale);
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione. Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

L'ente ha attualmente mappato solo una parte dei processi ma la mappatura va implementata nel corso del triennio.

## 8.1.3 La valutazione del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”.

Tale “macro-fase” si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, “mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi”.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario: definire l’oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L’oggetto di analisi è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Dopo la “mappatura”, l’oggetto di analisi può essere: l’intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT.

Secondo l’Autorità, la formalizzazione potrà avvenire tramite un “registro o catalogo dei rischi” dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di “tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi”. Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Nella costruzione del registro l'Autorità ritiene che sia "importante fare in modo che gli eventi rischiosi siano adeguatamente descritti" e che siano "specifici del processo nel quale sono stati rilevati e non generici".

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

I "fattori abilitanti" la corruzione sono i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, ad esempio:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- mancanza di trasparenza;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Il secondo obiettivo, come anzidetto, consiste nella stima del livello di esposizione al rischio. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'ANAC ha individuato alcuni "indicatori di rischio", ovvero criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi. Gli indicatori di rischio sono i seguenti:

1. **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

La fase della ponderazione del rischio ha lo scopo di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e si prevedono scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche". Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

Nella prima fase, dunque, l'obiettivo è quello di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

Tra le misure individuate dal PNA vi sono, ad esempio:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

La seconda fase consiste nella programmazione delle misure.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

**fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;

**tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;

**responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, si specifica che responsabili dell'attuazione della misura sono i responsabili di settore, ciascuno per i procedimenti afferenti il settore di riferimento.

Indicatori di monitoraggio e valori attesi: al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

## 8.1.4 Le misure adottate.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Il Piano per il triennio 2024-2026, in un'ottica di continuo e progressivo adeguamento di questo Ente comunale rispetto alle vigenti disposizioni anticorruzione e trasparenza, sono state adottate o sono in corso di adozione le seguenti misure:

- in materia di formazione del personale, l'Ente, in virtù di Determinazione R.G. n. 356-09 del 18.09.2023, ha affidato ad "entionline" la fornitura di un ciclo annuale di corsi online in materia di formazione anticorruzione. Con nota prot. 12266 del 02.11.2023, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha invitato i Responsabili titolari di p.o., i dipendenti tutti ed i componenti il Nucleo di valutazione a seguire i corsi di formazione di cui sopra entro la data del 30 novembre 2023. Per l'anno 2024 è prevista analoga fornitura con il proseguimento di corsi di formazione.
- In materia di **whistleblowing**, l'Ente, con Delibera di Giunta comunale n. 21 del 17.02.2022, ha disciplinato l'apposita procedura di segnalazione di illeciti e irregolarità, aderendo alla piattaforma all'uopo predisposta dalla società consortile Asmenet a r.l. Dal sito istituzionale [www.comunebarano.it](http://www.comunebarano.it) si può accedere all'applicazione online di "segnalazioni di illeciti o irregolarità e comunicazioni di misure ritorsive", ai sensi dell'art. 54-bis, d.lgs. 165/2001, c.d. Whistleblowing, consentendo di inoltrare e gestire in forma anonima le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti.
- **Codice di comportamento:** (si veda appresso).
- **Obbligo di astensione per conflitto di interesse:** tra le misure finalizzate a impedire i conflitti di interesse, l'Ente subordina il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni alla dichiarazione, resa dall'interessato, circa l'assenza di cause di incompatibilità, inconfiribilità o comunque di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.
- **Presidenza delle Commissioni di concorso:** La Presidenza delle Commissioni di concorso è attribuita, preferibilmente, al Segretario comunale, quale ulteriore forma di garanzia, essendo questi il RPCT dell'Ente.
- **Registro degli accessi:** l'Ente si è dotato con determinazione n. 258-84 del 30.06.2023 di un registro degli accessi, contenente le richieste di accesso documentale *ex* Legge n. 241/1990 e le richieste di accesso civico semplice e generalizzato *ex* D.Lgs. n. 33/2013. Lo stesso sarà



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

tenuto presso l'Ufficio protocollo. Le istanze di accesso civico e civico generalizzato saranno immediatamente trasmesse dall'Ufficio Protocollo al Settore/Servizio interessato.

- **Registro delle scritture private:** l'Ente si è dotato dal 2020 di un registro delle scritture private, dove vengono annotati e repertoriati tutti i contratti che non hanno la forma pubblica, a prescindere dal regime fiscale seguito.

## 8.1.4.1 Le misure da adottare

Per quanto riguarda le misure da adottare, si individuano le misure appresso indicate:

- **Formazione del personale:** l'obiettivo è quello di continuare a curare, compatibilmente con le risorse dell'Ente, la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e cultura dell'integrità, dando continuità alle iniziative già intraprese nel precedente anno. Tra l'altro, compatibilmente con le risorse di bilancio, di rinnovare la formazione on.line ai Responsabili con posizione organizzativa nonché di fornire agli stessi apposito Servizio di aggiornamento tramite circolari con le casistiche più ricorrenti + accesso sito (abbonamento annuale Entionline otto aree Servizio).
- **Rotazione del personale:** al momento va dato atto che la dotazione organica dell'Ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio, che comunque si conta di applicare non appena la dotazione organica sarà rimpinguata.
- **Conflitto di interessi:** si prevedono la acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interessi ai sensi dell'art. 6 D.P.R. 62/2013 da parte del dipendente al momento dell'assegnazione all'ufficio e della nomina a RUP. Inoltre con apposita direttiva del segretario generale è stata indicata la necessità di attestare la carenza di conflitto di interesse in ogni provvedimento amministrativo
- **Attestazione presenze:** il responsabile del personale dovrà verificare costantemente il corretto utilizzo del cartellino marcatempo e segnalare a tutti gli uffici eventuali guasti onde poter procedere comunque con strumenti alternativi ed eccezionali alla rilevazione delle presenze. Ogni eventuale anomalia dovrà essere segnalata al Segretario generale



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

dell'Ente. Il responsabile del personale dovrà altresì periodicamente svolgere dei controlli a campione tra quanto risulta dal cartellino marcatempo e la effettiva presenza in ufficio.

- **Commissioni di gara e di concorso** : occorre garantire nella formazione delle Commissioni il rispetto delle norme vigenti anche di natura regolamentare.

I dipendenti potranno partecipare a Commissioni gara o di concorsi/selezioni soltanto qualora le stesse siano svolte nell'interesse dell'Ente. Eventuali incarichi in Commissioni svolte per altri soggetti pubblici o privati dovranno essere previamente autorizzate laddove ciò sia consentito dalla vigente normativa. In nessun caso gli atti adottati quali componenti di commissioni di gara o di concorso di altri soggetti pubblici o privati sono da considerarsi atti dell'Ente;

- **Prestazione di lavoro occasionale**: ogni prestazione di lavoro occasionale dovrà essere previamente autorizzata con decreto sindacale qualora la fattispecie sia tra quelle consentite dall'ordinamento. Le prestazioni autorizzate dovranno essere pubblicate nella apposita sezione di Amministrazione trasparente

## 8.1.4.2 Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che il Governo definisca un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Sulla scorta di tale previsione è stato emanato il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, avente ad oggetto *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*. Tale Codice definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. In materia di prevenzione della corruzione, l'art. 8 del Codice stabilisce che *“Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.”*.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Con Delibera di Giunta comunale n. 12 del 24.02.2015 il Comune di Barano d'Ischia ha adottato il proprio Codice di comportamento, improntato ai principi generali che si possono così sintetizzare:

- Osservanza della Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa;
- Svolgimento dei propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui si è titolare;
- Rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e svolgimento dei propri compiti in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi;
- Esercizio delle prerogative e dei poteri pubblici unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti;
- Piena parità di trattamento a parità di condizioni ed astensione da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni di qualunque natura.

Inoltre, il dipendente:

- non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;
- non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto;
- non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore;



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

- non accetta incarichi di collaborazione o di consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o di incarico ed a qualsiasi titolo, ad eccezione di quelli a titolo di volontariato - da soggetti privati (persone fisiche o giuridiche) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'amministrazione comunale;
- si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente;
- si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Con successiva Delibera di Giunta comunale n. 80 del 16.07.2021 l'Ente ha provveduto ad aggiornare il proprio Codice di comportamento, per adeguarlo alle indicazioni di cui alla Deliberazione Anac n. 177/2020.

Con deliberazione di G.C. n. 40 del 26.03.2024 è stato approvato l'aggiornamento al Codice di comportamento del Comune di Barano d'Ischia, così come previsto dall'art. 54, comma 5, del decreto legislativo numero 165/2001 e dall'art. 1, comma 2, del D.P.R. 62/2013, che entrerà in vigore in data 01.04.2024 (è stato contestualmente abrogato il Codice di comportamento dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta n. 80 del 16.07.2021).

Applicazione del Codice di Comportamento Comunale, che specifica ed integra il Codice di Comportamento Nazionale dei pubblici dipendenti. Controllo applicazione norme previste.

## **09. Rispetto dei tempi di pagamento**

Con Circolare n. 1 del 3.1.2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono state fornite indicazioni in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni".



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

La citata disposizione normativa prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (quindi, anche gli Enti Locali), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861 della Legge 145/2018.

Con riferimento al peso da assegnare all'obiettivo inerente il rispetto dei termini di pagamento, detto obiettivo deve valere il 30% dell'intera performance di ciascun dirigente/incaricato di Elevata Qualificazione, come chiarito e ribadito dalla circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La graduazione del peso, riferito all'obiettivo inerente il rispetto dei termini di pagamento, ovvero se assegnare allo stesso un valore percentuale maggiore di quello minimo indicato dalla norma, è lasciata alle scelte strategiche e organizzative che ciascuna Amministrazione può operare in sede di redazione della sotto sezione performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, salvaguardando in ogni caso l'uniformità di pesatura per tutti i dirigenti destinatari dell'assegnazione dell'obiettivo.

## **Soggetti destinatari della disposizione normativa a cui assegnare l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento**

L'art. 4 bis, comma 2, del D.L. 13/2023 si riferisce espressamente ai "dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali"; secondo l'Anci, tuttavia, in considerazione del fatto che, ai sensi dell'art. 109, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000, negli Enti locali privi di personale di qualifica dirigenziale le medesime funzioni possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, ovvero agli incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, solo per le Amministrazioni in cui non sono previste figure dirigenziali, l'obiettivo relativo al rispetto dei termini di pagamento deve essere attribuito ai citati incaricati di Elevata Qualificazione responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Evidenziamo che nella circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto riguarda l'individuazione delle figure apicali destinatarie della disposizione in argomento, viene precisato che ciascuna amministrazione dovrà provvedere ad individuare nello specifico tali figure, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa, riconoscendo quindi ampia autonomia agli enti in tale ambito.

Quanto al Comune di Barano d'Ischia si distingue:

-un soggetto che verifica il raggiungimento degli obiettivi di performance sul rispetto dei tempi di pagamento: secondo quanto previsto dal citato art. 4-bis del D.L. 13/2023, tale soggetto è l'Organo di revisione dei conti;

-un soggetto che valuta il raggiungimento degli obiettivi di performance sul rispetto dei tempi di pagamento: come previsto dall'art. 4-bis, commi 1 e 2, del D.L. n. 13/2023, l'organismo di valutazione (OIV o Nucleo di valutazione) svolge un ruolo di controllo sul raggiungimento degli obiettivi relativi ai tempi di pagamento assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.

## **Riflessi sulla retribuzione di risultato dei dirigenti in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento e relativa decorrenza**

Rispetto alla decorrenza degli effetti (decurtazione di almeno il 30% della performance), l'Anci ritiene che le disposizioni di cui al citato art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 convertito in Legge n. 41/2023 si applichino a decorrere dall'anno 2024 e, pertanto, la decurtazione della performance sarà applicata con riferimento ai risultati valutati nell'anno 2025 a valere per l'anno 2024.

Questo in considerazione del fatto che la L. n. 41/2023, di conversione con modificazioni del D.L. n. 13/2023, è entrata in vigore il 22 aprile 2023 e che la circolare applicativa della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica è stata pubblicata solo in data 3 gennaio 2024, tenuto anche conto delle modifiche, approvate dal Consiglio Ecofin dell'Unione Europea l'8 dicembre 2023, alla riforma contenuta nel PNRR "1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", con lo spostamento dei precedenti target al primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

## 10. La Trasparenza

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016, *“la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*. La trasparenza, dunque, è tesa a fare della pubblica amministrazione quella *“casa di vetro”* auspicata dalla legge.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione *“Amministrazione trasparente”*.

Il Comune di Barano d'Ischia, compatibilmente con i carichi di lavoro, assolve agli obblighi in materia di trasparenza sia attraverso il proprio sito istituzionale (raggiungibile all'indirizzo <http://www.comunebarano.it>) sia attraverso l'apposita pagina *“Trasparenza”* (<http://trasparenzabarano.asmenet.it/>).

### 10.1 Trasparenza e accesso civico

Risponde ad esigenze di trasparenza il nuovo istituto dell'accesso civico (semplice o generalizzato), il quale consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse qualificato (Art. 5, D.Lgs. n. 33/2013).

L'accesso civico *“semplice”* è disciplinato dal comma 1 del citato art. 5, a mente del quale *“l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”*. Il comma 2, invece, disciplina l'accesso civico *“generalizzato”*: *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”*.

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e *“costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza”* (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Al contrario, l'accesso generalizzato *“si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)”*.

L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, *“non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente”*, né è richiesto che quest'ultimo debba essere titolare di un interesse ad accedere o motivare la propria richiesta. In ciò consiste la differenza tra l'accesso civico e la disciplina generale sul diritto di accesso recata dalla Legge n. 241/1990 (che, contrariamente all'accesso civico, richiede la titolarità, in capo al richiedente, di un interesse a prendere visione ed estrarre copia degli atti richiesti).

La finalità dell'accesso documentale di cui alla Legge n. 241/1990, invero, è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. È quella di porre *“i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari”*. Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un *“interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”*.

Inoltre, se la legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”*. *“Dunque, l'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi”* (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 7).

L'ANAC, *“considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso”*, suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, *“anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione”*.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Al momento il Comune di Barano d'Ischia è dotato soltanto di un regolamento sul diritto di accesso agli atti ai sensi della Legge n. 241/1990 (adottato con Delibera di Consiglio comunale n. 14 del 12.08.2003). Obiettivo dell'Ente è quello di integrare il suddetto regolamento con una sezione dedicata all'accesso civico, tesa a disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle relative richieste.

Il Comune con determinazione n. 258-84 del 30.06.2023 ha istituito il "registro degli accessi" per raccogliere le richieste di accesso presentate all'Ente. Secondo le indicazioni dell'ANAC, il registro contiene l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro va poi pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti – Accesso civico".

Secondo l'ANAC, *"oltre ad essere funzionale per il monitoraggio che l'Autorità intende svolgere sull'accesso generalizzato, la pubblicazione del cd. registro degli accessi può essere utile per le pubbliche amministrazioni che in questo modo rendono noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività"*.

Referenti per la trasparenza sono tutti i responsabili di servizio che ciascuno per il proprio settore dovranno provvedere ad implementare in autonomia le sezioni della sezione amministrazione trasparente.

Il segretario generale assolverà invece al ruolo di responsabile per la trasparenza ed effettuerà periodicamente controlli sulla corretta implementazione dei dati.

## 10.2 Trasparenza e Privacy

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD). Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679. Il Comune di Barano d'Ischia si è adeguato alla normativa comunitaria attraverso il Regolamento di attuazione del Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, adottato con Delibera di Consiglio comunale n. 3 del 31.05.2018.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che *"la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1"*.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che *"nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"*.

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato *"Qualità delle informazioni"* che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.



# Comune di Barano d'Ischia

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Stazione di cura, soggiorno e turismo

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

La pubblicazione sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente di tutti i dati, atti ed informazioni richieste è di competenza dei singoli responsabili di settore cui detti documenti/dati o informazioni si riferiscono.