



**Comune di Pozzuoli**  
**Città Metropolitana di Napoli**



**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**  
**triennio 2024-2026**

**Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 104 del 6/08/2024**

1	Presentazione .....	5
2	Premessa .....	5
2.1	- Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	5
2.2	- Contesto Interno ed esterno.....	6
2.2.1	Contesto esterno.....	7
2.2.2	Contesto Interno .....	31
3	Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	37
3.1	- Sottosezione di Programmazione 2.1 - <i>Valore pubblico</i> .....	37
3.1.1	- Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione .....	37
3.1.2	- Obiettivi di valore pubblico .....	41
3.1.3	- Accessibilità. ....	44
3.1.4	- Procedure da semplificare. ....	45
3.1.5	- Interventi finanziati nell'ambito del PNRR.....	46
3.2	- Sottosezione di Programmazione 2.2 - <i>Performance</i> .....	48
3.2.1.1	Performance organizzativa (Obiettivi) .....	50
3.2.1.2	Direzione1 – Coordinamento Patrimonio .....	50
3.2.1.3	Direzione 2- Coordinamento Entrate .....	52
3.2.1.4	Direzione 3 - Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane .....	54
3.2.1.5	Direzione 4 - Coordinamento Lavori Pubblici.....	56
3.2.1.6	Direzione 5- Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio .....	58
3.2.1.7	Direzione 6- Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali .....	60

3.2.1.8	Direzione7- Coordinamento attività e Sviluppo Economico .....	62
3.2.1.9	Direzione 8- Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici .....	64
3.2.1.10	Ufficio di Staff Avvocatura.....	66
3.2.1.11	Ufficio di Staff Polizia Municipale.....	68
3.2.1.12	Ufficio di Staff-Protezione Civile .....	70
3.2.1.13	Segretario Comunale.....	72
3.2.2	<i>Obiettivi individuali</i> .....	73
3.2.2.1	Direzione 1- Coordinamento Patrimonio .....	73
3.2.2.2	Direzione 2- Coordinamento Entrate .....	74
3.2.2.3	Direzione 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane .....	75
3.2.2.4	Direzione 4- Coordinamento Lavori Pubblici .....	76
3.2.2.5	Direzione 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio.....	77
3.2.2.6	Direzione 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali .....	78
3.2.2.7	Direzione 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico .....	79
3.2.2.8	Direzione 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici .....	80
3.2.2.9	Unità di staff – Avvocatura.....	81
3.2.2.10	Unità di staff – Polizia Municipale.....	81
3.2.2.11	Segretario Comunale.....	82
3.3	- Sottosezione di Programmazione 2.3 – <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> .....	84
3.3.1	- Analisi del contesto interno ed esterno (Rinvio) .....	89
3.3.2	- Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi.....	89
3.3.3	- Misure obbligatorie e misure specifiche.....	94
3.3.3.1	- Monitoraggio sull’idoneità delle misure .....	109
3.3.4	- Programmazione dell’attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l’accesso civico.....	113
3.3.5	Integrazione con le sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” .....	113

4	Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano.....	118
4.1	- Sottosezione di Programmazione – <i>Struttura organizzativa</i> .....	118
4.1.1	- Organigramma .....	118
4.1.2	Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi .....	119
4.1.3	Consistenza del personale al 31.12.2022.....	119
4.2	- Sottosezione di Programmazione – <i>Organizzazione del lavoro agile</i> .....	120
4.3	- Sottosezione di Programmazione – <i>Piano dei fabbisogni di personale</i> .....	121
4.3.1	- Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale.....	121
4.3.2	- Verifiche propedeutiche .....	125
4.3.3	- Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance .....	130
4.3.4	- Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio previsione 2023/2025 – e programmazione DUP 2024/2026 .....	143
4.3.5	- Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance .....	144
4.3.6	Piano delle azioni positive ed obiettivi correlati .....	148
5	Sezione 4 - Monitoraggio .....	150

## 1 Presentazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 del Comune di Pozzuoli è stato elaborato in attuazione dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021 e dei decreti attuativi (DPR n. 81/2022 e DM n. 132/2022).

Il percorso seguito dall'Amministrazione ha previsto l'utilizzo del Documento Unico di Programmazione e delle Linee Programmatiche di Mandato per identificare le priorità strategiche e coinvolgere i componenti della Giunta comunale e i responsabili apicali della struttura organizzativa, tenendo conto delle specificità del contesto esterno ed interno

## 2 Premessa

### 2.1 - Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Ente	<b>Comune di Pozzuoli</b>
Sede principale	Via Tito Livio, n. 4- 80078 Pozzuoli (NA)
Sito internet istituzionale	<a href="https://comune.pozzuoli.na.it/">https://comune.pozzuoli.na.it/</a>
Telefono (centralino)	+39 081.8551111
PEC:	<a href="mailto:info@pec2.comune.pozzuoli.na.it">info@pec2.comune.pozzuoli.na.it</a>
CODICE FISCALE:	00508900636
PARTITA IVA:	00508900636
Pagina Facebook:	<a href="https://www.facebook.com/comunedipozzuoli/">https://www.facebook.com/comunedipozzuoli/</a>
Canale youtube:	<a href="https://www.youtube.com/c/ComunedipozzuoliOfficialPage">https://www.youtube.com/c/ComunedipozzuoliOfficialPage</a>

## 2.2 - Contesto Interno ed esterno

### Analisi del contesto\*

*(\*) I contenuti dell'analisi di "contesto", per la parte che riguarda il contesto esterno, contemplano, altresì, il contributo offerto dalla Città Metropolitana di Napoli in occasione dei lavori della Consulta dei Responsabili Anticorruzione e Trasparenza dei Comuni della Città metropolitana di Napoli, insediata presso l'ente metropolitano medesimo.*

La prima fase del processo di gestione del rischio è rappresentata dall'analisi del contesto che rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. Trattasi di una fase che, nell'ottica del legislatore del PIAO, diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione rafforzando, in tal modo, anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'ANAC nel PNA ha da tempo sostenuto. È in tale fase che l'amministrazione acquisisce i dati necessari per l'identificazione del rischio corruttivo, sia con riferimento alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (cd. contesto esterno), sia con riferimento alla propria struttura organizzativa e alla "mappatura" dei processi (cd. contesto interno).

L'analisi del contesto esterno, in particolare, consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influenzare le attività dell'amministrazione. Tale analisi ha come duplice obiettivo da un lato quello di evidenziare come l'ambiente nel quale l'ente opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, dall'altro quello di condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. A tal fine è opportuno raccogliere tutte le informazioni disponibili a proposito delle variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, individuando i dati più rilevanti inerenti l'identificazione del rischio di *maladministration* così da adattare l'individuazione e la programmazione delle misure di prevenzione.

È di tutta evidenza la necessità di fare emergere, attraverso l'analisi del contesto esterno, anche le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori ed i rappresentanti di interessi esterni. Qualora l'amministrazione operi in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso, la conoscenza del fenomeno è imprescindibile ai fini di una corretta gestione del rischio di corruzione, essendo quest'ultima lo strumento tradizionale di espansione e conquista del territorio delle organizzazioni criminali. Corollario di quanto detto è che la mera informazione sul contesto socio-territoriale impedisce un corretto trattamento del rischio se ad essa non si accompagna un'analisi accurata e dettagliata del contesto esterno, con particolare riguardo ai fattori che possono incidere in misura rilevante sul fenomeno corruttivo inteso come *maladministration*.

Per facilitare la raccolta dei dati relativi al contesto esterno, la legge n. 190/2012 sancisce, attraverso l'articolo 1, co. 6, che la Prefettura territorialmente competente può assicurare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione il supporto tecnico all'uopo necessario fornendo elementi di conoscenza altrimenti non disponibili. L'aggiornamento 2015 al PNA, a sua volta, suggerisce ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione di utilizzare gli elementi, i dati e i contenuti delle "Relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.)".

Poiché l'adeguatezza e la cura dell'analisi del contesto esterno che caratterizza un PIAO sono direttamente proporzionali all'adeguatezza delle misure di prevenzione, è opportuno che gli allegati al Piano contengano tabelle sistematiche, anche di rinvio, attraverso le quali risulta immediato il collegamento tra i dati analizzati, i fattori di rischio considerati e le misure di prevenzione previste.

### 2.2.1 Contesto esterno

L'elemento di maggiore considerazione nell'esame del contesto esterno è quello relativo alla volontà dichiarata nelle linee di mandato del Sindaco di incidere con l'attività e i programmi dell'Amministrazione come stimolo allo sviluppo economico della città e dell'intera area dei Campi Flegrei, promuovendo anche la nascita della "Città Flegrea", grazie alla grande sinergia con i Sindaci e le Amministrazioni dell'intera area flegrea, anche esercitando un ruolo attivo nei processi di mutamento dell'economia locale e concorrendo in modo propositivo alla trasformazione dell'idea stessa di "città".

Questi obiettivi risultano consegnati all'interno del programma elettorale e nelle linee di mandato del Sindaco e sono stati sussunti e sviluppati nei documenti di programmazione dell'attuale consiliatura apertasi dopo il rinnovo del consiglio comunale a seguito della tornata elettorale della primavera del 2022 (delib. C.C. n. 111 del 24/10/2022 in ordine alle linee programmatiche e delib. C.C. n. 72 del 30/05/2023 di approvazione del DUP 2023/2025).

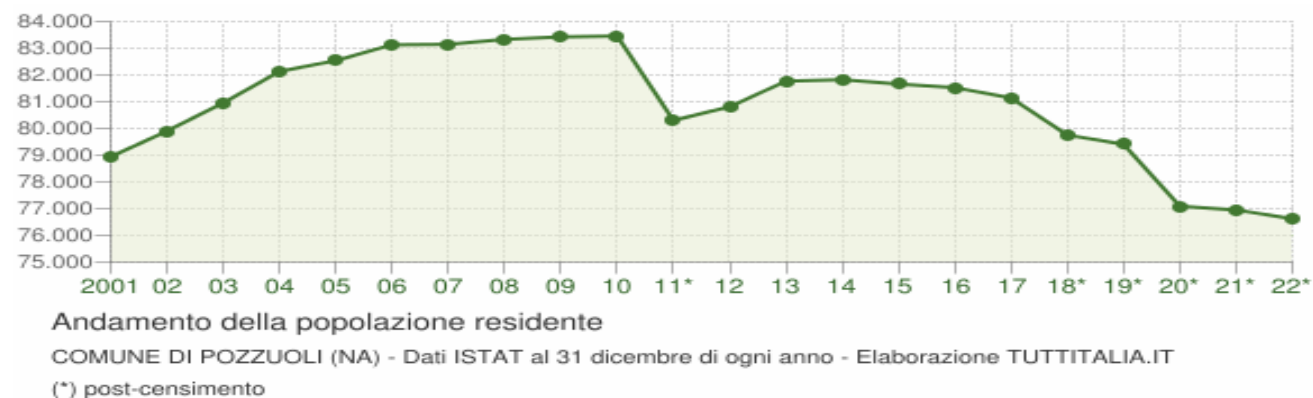
## TERRITORIO E POPOLAZIONE

A cura della Direzione 3 - Servizi Finanziari del Comune di Pozzuoli Estratto dal DUP

## TERRITORIO E POPOLAZIONE

La Città di Pozzuoli: popolazione, morfologia e turismo

La città di Pozzuoli è una tra le principali città della Provincia di Napoli, con una popolazione, al 31/12/2022, di 76.331 abitanti.



La tabella in basso riporta il dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Vengono riportate ulteriori due righe con i dati rilevati il giorno dell'ultimo censimento della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	78.938	-	-	-	-
2002	31 dicembre	79.901	+963	+1,22%	-	-
2003	31 dicembre	80.956	+1.055	+1,32%	26.253	3,08
2004	31 dicembre	82.131	+1.175	+1,45%	25.855	3,17
2005	31 dicembre	82.535	+404	+0,49%	26.280	3,14
2006	31 dicembre	83.128	+593	+0,72%	26.603	3,12
2007	31 dicembre	83.146	+18	+0,02%	26.795	3,10
2008	31 dicembre	83.335	+189	+0,23%	27.130	3,07
2009	31 dicembre	83.426	+91	+0,11%	27.360	3,05
2010	31 dicembre	83.459	+33	+0,04%	27.521	3,03
2011 <sup>(1)</sup>	8 ottobre	83.587	+128	+0,15%	27.718	3,01
2011 <sup>(2)</sup>	9 ottobre	80.357	-3.230	-3,86%	-	-
2011 <sup>(3)</sup>	31 dicembre	80.298	-3.161	-3,79%	27.702	2,89
2012	31 dicembre	80.812	+514	+0,64%	28.252	2,85
2013	31 dicembre	81.769	+957	+1,18%	27.985	2,92
2014	31 dicembre	81.824	+55	+0,07%	28.024	2,91
2015	31 dicembre	81.661	-163	-0,20%	28.187	2,89
2016	31 dicembre	81.528	-133	-0,16%	28.336	2,87
2017	31 dicembre	81.141	-387	-0,47%	28.523	2,83
2018*	31 dicembre	79.752	-1.389	-1,71%	28.281	2,81



Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2019*	31 dicembre	79.407	-345	-0,43%	28.552	2,76
2020*	31 dicembre	77.090	-2.317	-2,92%	29.101,00	2,63
2021*	31 dicembre	76.952	-138	-0,18%	29.314,00	2,61
2022*	31 dicembre	76.618	-334	-0,43%	29.653,00	2,57

(<sup>1</sup>) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(<sup>2</sup>) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(<sup>3</sup>) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(\*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica

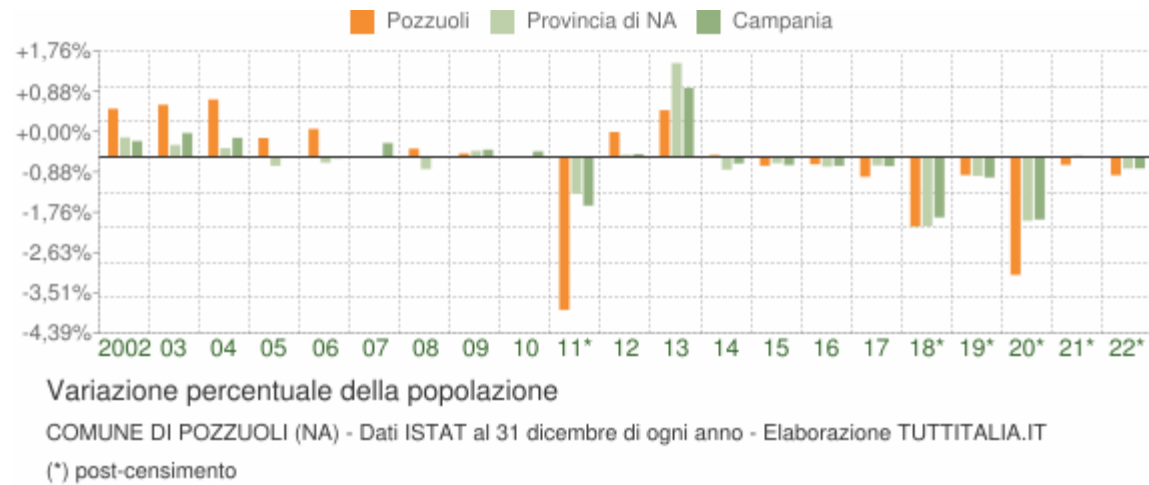
Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione residente a Pozzuoli al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 80.357 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 83.587. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 3.230 unità (-3,86%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di ricostruzione intercensuaria della popolazione residente.

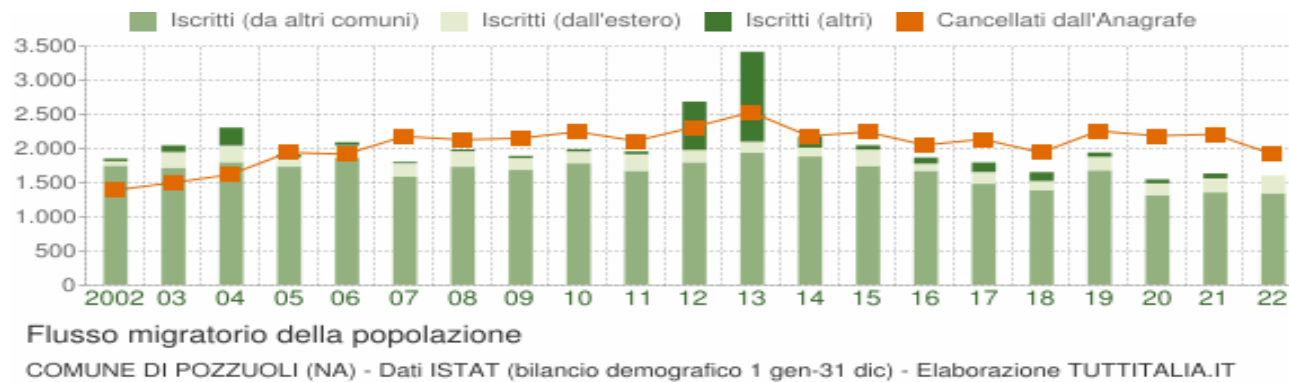
Variazione percentuale della popolazione

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



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

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



La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2022. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1gen-31dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA Altri comuni	DA estero	Altri iscritti (a)	PER Altri comuni	PER estero	Altri cancell (a)		
2002	1.739	64	38	1.379	12	0	+52	+450
2003	1.709	227	98	1.483	15	0	+212	+536
2004	1.790	243	262	1.583	35	0	+208	+677
2005	1.723	136	43	1.914	28	0	+108	-40
2006	1.852	181	48	1.875	43	0	+138	+163
2007	1.575	197	21	2.137	41	0	+156	-385
2008	1.722	227	26	2.084	46	0	+181	-155
2009	1.674	174	32	2.114	37	0	+137	-271
2010	1.772	175	32	2.219	27	0	+148	-267
2011 <sup>(1)</sup>	1.314	192	27	1.573	33	0	+159	-73
2011 <sup>(2)</sup>	349	50	14	481	24	0	+26	-92
2011 <sup>(3)</sup>	1.663	242	41	2.054	57	0	+185	-165
2012	1.789	178	708	2.044	50	217	+128	+364
2013	1.930	158	1.316	2.173	99	258	+59	+874
2014	1.873	128	167	1.900	80	202	+48	-14
2015	1.735	237	65	1.903	120	221	+117	-207
2016	1.663	103	91	1.747	129	175	-26	-194
2017	1.473	171	141	1.817	132	188	+39	-352
2018*	1.381	132	130	1.684	138	117	-6	-296
2019*	1.668	199	63	1.916	140	200	+59	-326
2020*	1.302	178	58	1.862	127	197	+51	-648
2021*	1.347	204	73	1.985	118	106	+86	-585
2022*	1.335	258	-	1.820	99	-	+159	-326

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

<sup>(1)</sup> bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

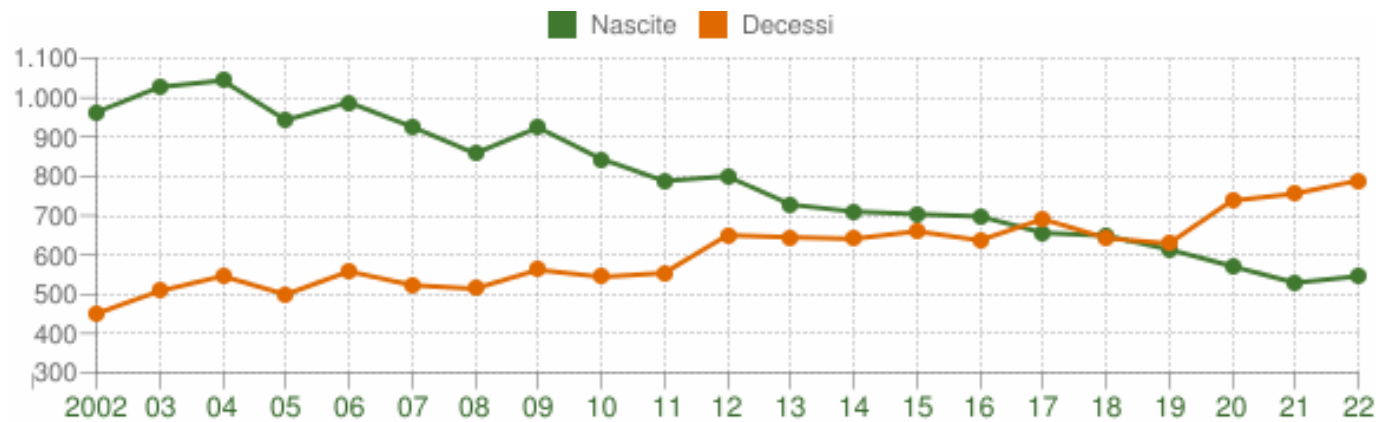
<sup>(2)</sup> bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

<sup>(3)</sup> bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica.

## Movimento naturale della popolazione

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



### Movimento naturale della popolazione

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

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2022. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilanciodemografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	SaldoNaturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	963	-	450	-	+513
2003	1 gennaio-31 dicembre	1.027	+64	508	+58	+519
2004	1 gennaio-31 dicembre	1.044	+17	546	+38	+498
2005	1 gennaio-31 dicembre	943	-101	499	-47	+444
2006	1 gennaio-31 dicembre	988	+45	558	+59	+430
2007	1 gennaio-31 dicembre	926	-62	523	-35	+403
2008	1 gennaio-31 dicembre	858	-68	514	-9	+344
2009	1 gennaio-31 dicembre	924	+66	562	+48	+362
2010	1 gennaio-31 dicembre	844	-80	544	-18	+300
2011 <sup>(1)</sup>	1 gennaio- 8 ottobre	613	-231	412	-132	+201
2011 <sup>(2)</sup>	9 ottobre- 31 dicembre	175	-438	142	-270	+33
2011 <sup>(3)</sup>	1 gennaio-31 dicembre	788	-56	554	+10	+234
2012	1 gennaio-31 dicembre	800	+12	650	+96	+150
2013	1 gennaio-31 dicembre	728	-72	645	-5	+83
2014	1 gennaio-31 dicembre	710	-18	641	-4	+69
2015	1 gennaio-31 dicembre	704	-6	660	+19	+44
2016	1 gennaio-31 dicembre	698	-6	637	-23	+61
2017	1 gennaio-31 dicembre	656	-42	691	+54	-35
2018*	1 gennaio-31 dicembre	649	-7	643	-48	+6
2019*	1 gennaio-31 dicembre	614	-35	629	-14	-15
2020*	1 gennaio-31 dicembre	571	-43	738	+109	-167
2021*	1 gennaio-31 dicembre	529	-42	756	+18	-227
2022*	1 gennaio-31 dicembre	546	+17	789	+33	-243

<sup>(1)</sup> bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

<sup>(2)</sup> bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

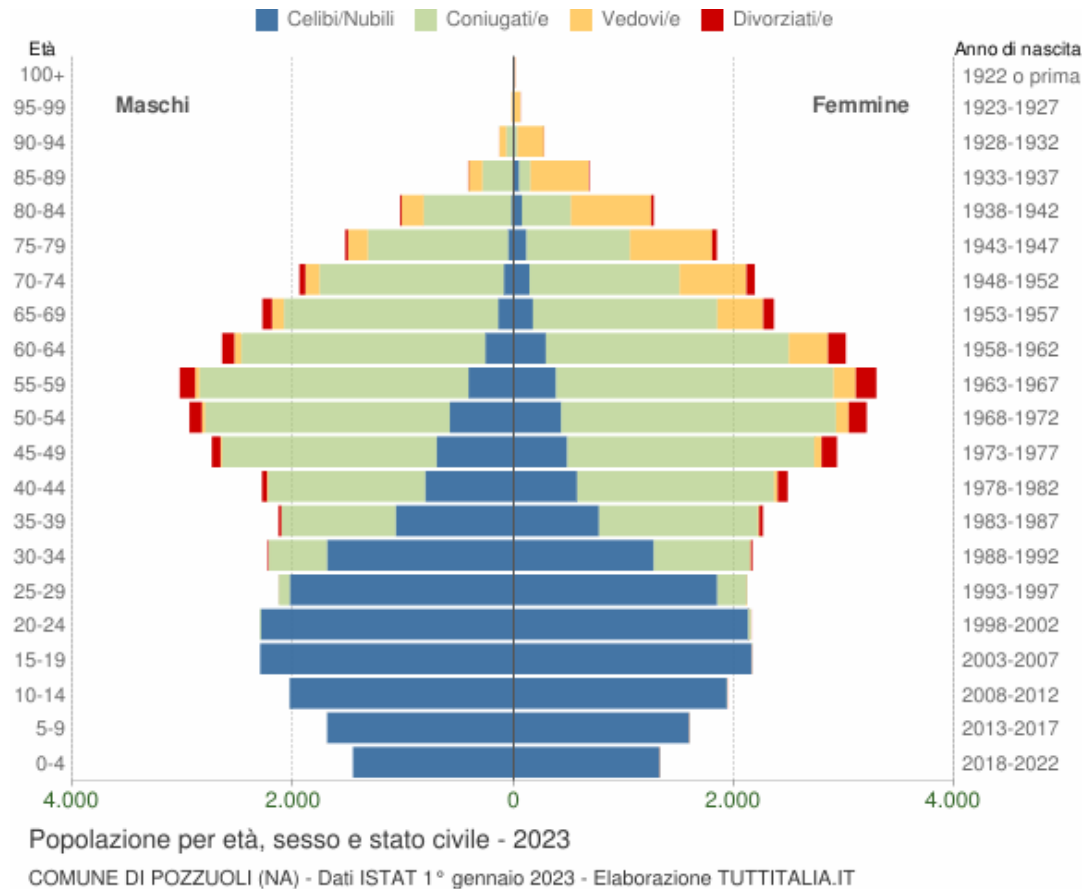
<sup>(3)</sup> bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione da censimento

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

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra).

I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



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

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

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

#### Distribuzione della popolazione 2023 – Pozzuoli

Età	Celibi/Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale n.ro e %	
0-4	2.785	0	0	0	1.459 52,4%	1.326 47,6%	<b>2.785</b>	3,6%
5-9	3.286	0	0	0	1.693 51,5%	1.593 48,5%	<b>3.286</b>	4,3%
10-14	3.967	0	0	0	2.032 51,2%	1.935 48,8%	<b>3.967</b>	5,2%
15-19	4.461	0	0	0	2.301 51,6%	2.160 48,4%	<b>4.461</b>	5,8%
20-24	4.424	35	0	1	2.306 51,7%	2.154 48,3%	<b>4.460</b>	5,8%
25-29	3.879	371	0	2	2.132 50,1%	2.120 49,9%	<b>4.252</b>	5,5%
30-34	2.964	1.404	6	24	2.231 50,7%	2.167 49,3%	<b>4.398</b>	5,7%
35-39	1.844	2.478	14	59	2.132 48,5%	2.263 51,5%	<b>4.395</b>	5,7%
40-44	1.378	3.216	41	135	2.283 47,9%	2.487 52,1%	<b>4.770</b>	6,2%
45-49	1.185	4.190	81	218	2.740 48,3%	2.934 51,7%	<b>5.674</b>	7,4%
50-54	1.009	4.714	146	276	2.941 47,9%	3.204 52,1%	<b>6.145</b>	8,0%
55-59	792	4.962	243	326	3.030 47,9%	3.293 52,1%	<b>6.323</b>	8,3%
60-64	549	4.419	421	272	2.646 46,7%	3.015 53,3%	<b>5.661</b>	7,4%
65-69	315	3.617	527	183	2.280 49,1%	2.362 50,9%	<b>4.642</b>	6,1%
70-74	232	3.036	735	128	1.943 47,0%	2.188 53,0%	<b>4.131</b>	5,4%
75-79	167	2.211	927	67	1.528 45,3%	1.844 54,7%	<b>3.372</b>	4,4%
80-84	97	1.240	926	39	1.031 44,8%	1.271 55,2%	<b>2.302</b>	3,0%
85-89	59	376	652	12	412 37,5%	687 62,5%	<b>1.099</b>	1,4%

Età	Celibi/Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale n.ro e %	
90-94	15	84	303	3	129 31,9%	276 68,1%	405	0,5%
95-99	1	6	67	0	16 21,6%	58 78,4%	74	0,1%
100+	1	3	12	0	5 31,3%	11 68,8%	16	0,0%
Totale	33.410	36.362	5.101	1.745	37.270 48,6%	39.348 51,4%	76.618	100,0%

### Analisi morfologica e dimensione territoriale

Pozzuoli si sviluppa su un territorio esteso per circa 43 km<sup>2</sup> ricompresa nel più ampio territorio dei Campi Flegrei, una regione geografica della Campania che si estende per circa 200 km<sup>2</sup> immediatamente a ovest di Napoli, proprio attorno al golfo di Pozzuoli; è formata da una serie di rilievi vulcanici dell'Anti Appennino, che culminano nel monte Camaldoli (458m).

Il paesaggio si presenta come un'irregolare successione di basse colline e conche crateriche, che a volte ospitano piccoli laghi; la morfologia è assai complessa, dato l'intersecarsi l'uno nell'altro di vari apparati vulcanici.

L'attività esplosiva, iniziata addirittura verso la fine dell'era terziaria (o cenozoica), è continuata sino ad epoca recente, con l'eruzione per lo più di ceneri e lapilli (molto modesta è stata l'emissione di lave); continua tuttora soprattutto con emissioni di fumi bollenti (anidride carbonica, vapore acqueo, idrogeno solforato) e ribollimenti di fanghi ad altissima temperatura. I fenomeni sono particolarmente vistosi nella Solfatara, suggestivo è anche il lago d'Averno, così chiamato perché gli antichi ritenevano che costituisse l'ingresso al regno dei morti, cioè appunto l'Averno.

Il territorio di Pozzuoli, pertanto è, per geomorfologia e per stratificazione, fortemente caratterizzato dalla natura vulcanica e dalle attività ad essa connesse. Bocche eruttive ancora attive sono responsabili di continui cambiamenti della morfologia del territorio che insieme al fenomeno del bradisismo ne determinano pure variazioni di livello. Il paesaggio è estremamente variegato, caratterizzato da macchia mediterranea e coltivazioni costituite prevalentemente da vigneti ed agrumeti, evidenza di antiche colonizzazioni di questo territorio. La macchia mediterranea caratterizza, in una fitta copertura arbustiva, la maggior parte del territorio. Il paesaggio è arricchito dalla presenza di diverse formazioni lacustri, alcune di origine vulcanica, come il lago d'Averno e il lago Lucrino.

Sul versante costiero le scogliere tufacee rendono unico lo scenario completato dall'isolotto di Vivara. Tra le formazioni vulcaniche si contraddistingue la Solfatara, cratere ancora attivo, le cui fumarole danno luogo a fenomeni di continue emissioni di vapori ed esalazioni sulfuree.



## Classificazione sismica

La classificazione sismica del territorio nazionale ha introdotto normative tecniche specifiche per le costruzioni di edifici, ponti ed altre opere in aree geografiche caratterizzate dal medesimo rischio sismico. In basso è riportata la zona sismica per il territorio di Pozzuoli, indicata nell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, aggiornata con la Delibera della Giunta Regionale della Campania n.5447 del 7.11.2002.

I criteri per l'aggiornamento della mappa di pericolosità sismica sono stati definiti nell'Ordinanza del PCM n. 3519/2006, che ha suddiviso l'intero territorio nazionale in quattro zone sismiche sulla base del valore dell'accelerazione orizzontale massima (ag) su suolo rigido o pianeggiante, che ha una probabilità del 10% di essere superata in 50 anni.

Zona sismica	Descrizione	Accelerazione con probabilità di superamento del 10% in 50 anni [ag]	Accelerazione orizzontale massima convenzionale (Norme Tecniche) [ag]	Numero comuni con territori ricadenti nella zona(*)
1	Indica la zona più pericolosa, dove possono verificarsi fortissimi terremoti.	$ag > 0,25g$	0,35g	703
2	Zona dove possono verificarsi forti terremoti.	$0,15 < ag \leq 0,25g$	0,25g	2.230
3	Zona che può essere soggetta a forti terremoti ma rari.	$0,05 < ag \leq 0,15g$	0,15g	2.815
4	È la zona meno pericolosa, dove i terremoti sono rari ed è facoltà delle Regioni prescrivere l'obbligo della progettazione antisismica.	$ag \leq 0,05g$	0,05g	2.235

(\*): I territori di alcuni comuni ricadono in zone sismiche diverse (ad es. il comune di Pescorocchiano).

## I Flussi Turistici

Gli esercizi ricettivi rilevati al 2022 nel Comune di Pozzuoli sono così classificati:

(Fonte: ISTAT – Servizi: Turismo)

Tipologia	N.ro	Posti letto
Esercizi alberghieri	24	1.457
Esercizi extra-alberghieri (campeggi e villaggi turistici, agriturismi, alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale, bed and breakfast)	44	2.288
TOTALE	68	3.745

Pozzuoli presenta un patrimonio di scienza, storia, archeologia e ambiente come pochi altri posti al mondo. Numerosi infatti sono i siti di interesse quali ad esempio l'Anfiteatro Flavio, la necropoli romana, il Macellum Tempio di Serapide, l'Antro della Sibilla, ma anche i laghi di Averno e di Lucrino, il Santuario di San Gennaro, il museo diocesano, e così via. Si tratta di valori inestimabili che possono trasformarsi in uno strumento in grado di creare un benessere diffuso.

Occorre evidenziare inoltre come sia sempre crescente la domanda potenziale di turismo interessata a fruire del soggiorno a Pozzuoli che consenta al visitatore di vivere l'esperienza del viaggio, e quindi di "comprensione" del territorio, in maniera completa.

Fattore positivo da rilevare infine è che il movimento turistico è distribuito in maniera uniforme per quasi tutti i mesi dell'anno, garantendo livelli occupazionali stabili senza fenomeni di stagionalità e quindi di disoccupazione intermittente per i lavoratori del comparto. Se i bassi tempi di permanenza media costituiscono una criticità, la domanda di turismo c'è, così come i progetti per ampliare la capacità ricettiva della città senza turbarne il "limite di sviluppo" (quando il complesso dei servizi del turismo supera certi limiti appunto – che sono definiti da un insieme di fattori peculiari della località stessa – si possono innescare meccanismi negativi che privano il territorio proprio di quelle qualità che ne avevano determinato il successo come meta turistica), anzi seguendo un percorso virtuoso di "ospitalità diffusa" che valorizza innanzitutto il tessuto edilizio già esistente. Per le sue peculiarità storiche che ne fanno un sito archeologico in costante espansione e perfezionamento, le tradizioni locali comprese quelle enogastronomiche, la forza evocativa dei luoghi di cui è parte (i Campi Flegrei), Pozzuoli può diventare un modello di economia turistica sostenibile, vale a dire un'economia generatrice di reddito per le generazioni presenti e per quelle future.

Se la pandemia che aveva caratterizzato fortemente il 2020 e il 2021 provocando una riduzione drastica dei flussi turistici e una conseguente forte perdita nel settore di riferimento, già a partire dagli inizi del 2022 la fine dell'emergenza sanitaria aveva determinato evidenti segnali di ripresa. Ciò ha determinato la necessità di incentivare le attività di promozione turistica del territorio e, in considerazione della necessità di reperire risorse all'uopo destinate, è stata recentemente istituita la tassa di soggiorno.

Finita l'emergenza legata alla pandemia, il territorio cittadino è stato interessato, in particolare nel 2023, dalla recrudescenza del fenomeno bradisismico e dal ripetersi di numerosi eventi sismici che hanno frenato l'azione di rilancio turistico del territorio.

Il sollevamento del suolo si è accompagnato ad un moltiplicarsi di eventi sismici che hanno evidenziato una forte preoccupazione dei cittadini e la necessità di intervenire in azioni di prevenzione e l'esigenza di procedere alla verifica della staticità dei fabbricati, sia pubblici che privati. Il Comune di Pozzuoli ha da anni istituito ed organizzato un'importante struttura di Protezione Civile che si avvale della collaborazione e del supporto di tecnici competenti ed esperti. Tuttavia il fenomeno bradisismico, e più in particolare quello degli eventi sismici legati al bradisismo, non aveva mai trovato corrispondenza e riconoscimento in provvedimenti legislativi nazionali. L'Amministrazione, recependo anche le considerazioni formulate dal tavolo tecnico scientifico istituito a supporto dell'Ente, ha messo in campo una forte azione di studio e di individuazione di misure necessarie a prevenire danni a persone e cose nel corso dei frequenti sciami sismici che interessano la Città. Con il coinvolgimento per la prima volta del Governo centrale, a seguito di appositi incontri tenutosi presso la Protezione Civile Regionale e Nazionale e con il determinante intervento del Ministro Musumeci, è stato approvato un apposito Decreto che consentirà di porre in essere importanti attività, necessarie a garantire una convivenza della popolazione con il fenomeno di che trattasi, consentendo una precisa e puntuale attività di comunicazione e di informazione, un rafforzamento degli uffici di Protezione Civile (con una sala operativa H24), l'analisi di vulnerabilità degli edifici pubblici e privati rientranti nel perimetro dell'area di attenzione bradisismica (ex art. 2 D.L. 140/2023), la verifica delle reti dei sotto-servizi, nonché l'individuazione di una serie di interventi

strategici legati alla sicurezza di scuole e uffici pubblici. Inoltre, il Decreto ha accelerato la realizzazione di opere di potenziamento delle vie di fuga in caso di eventuali emergenze. In tale direzione si è resa possibile l'apertura del tunnel di collegamento tangenziale-porto di Pozzuoli, la progettazione e la prossima realizzazione delle rampe di collegamento con la tangenziale di Napoli, nonché di velocizzazione della realizzazione di alcuni degli interventi programmati e finanziati dalla struttura commissariale (L. 887/84), legati alla realizzazione del Piano Intermodale dell'Area Flegrea.

### **Scenario economico nazionale e vincoli di finanza pubblica**

Dopo una buona partenza nei primi mesi del 2023, nel secondo trimestre la crescita dell'economia italiana ha subito una temporanea inversione di tendenza, risentendo dell'erosione del potere d'acquisto delle famiglie dovuto all'elevata inflazione, della permanente incertezza causata dalla guerra in Ucraina, della sostanziale stagnazione dell'economia europea e della contrazione del commercio mondiale. Tali fattori portano a rivedere al ribasso la previsione di crescita annuale del prodotto interno lordo (PIL) elaborata nei primi mesi del 2023 e la proiezione tendenziale a legislazione vigente per il 2024, dall'1,5 per cento all'1,0 per cento. Resta invece sostanzialmente invariata la proiezione tendenziale di crescita del PIL per il 2025, con un miglioramento marginale per quella del 2026.

Per quanto riguarda la finanza pubblica, gli andamenti dell'indebitamento netto della PA e del fabbisogno di cassa del settore pubblico nell'anno in corso hanno fortemente risentito dell'impatto dei crediti di imposta legati agli incentivi edilizi introdotti durante la pandemia, in particolare del superbonus. A tale impatto si è aggiunto l'effetto del rialzo dei tassi di interesse sul costo del finanziamento del debito pubblico e della discesa dei prezzi all'importazione sul gettito delle imposte indirette.

L'Ocse ha rivisto al ribasso le previsioni di crescita del Pil italiano allo 0,8% sia per il 2023 sia per il 2024.

Secondo le indicazioni preliminari comunicate dall'ISTAT, nel 2° trimestre 2023 il Pil italiano ha registrato un calo dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e una crescita dello 0,6% nei confronti del 1° trimestre del 2022.

Nel 2023 l'aumento dei prezzi al consumo rallenterà al 6,1%. A giugno l'Ocse aveva previsto un incremento del +6,4%. L'inflazione dovrebbe raffreddarsi ulteriormente nel 2024 e attestarsi al 2,5%, dal 3% precedentemente stimato.

La revisione al rialzo dell'impatto di bilancio dei crediti d'imposta legati al superbonus (1,1 per cento del PIL) causa una revisione in aumento dell'indebitamento netto tendenziale previsto per il 2023, dal 4,5 per cento al 5,2 per cento del PIL. La recente revisione al rialzo della stima Istat del PIL nominale dello scorso biennio ha comportato una riduzione del rapporto debito/PIL, che si attesta a fine 2022 al 141,7 per cento. Tuttavia, i livelli più elevati del fabbisogno di cassa ora attesi nel a causa del maggior tiraggio degli incentivi fiscali, incidono sfavorevolmente sulla dinamica prevista del rapporto debito/PIL, facendo sì che nello scenario tendenziale quest'ultimo resti al disopra del 140 per cento fino a tutto il 2026.

La variabile fondamentale per garantire la sostenibilità, non solo del debito ma anche dell'equilibrio socioeconomico del Paese, è la crescita economica. Pur in presenza di un contesto geopolitico, ambientale e demografico assai complesso, si è ritenuto necessario conseguire ritmi di crescita nettamente più elevati

rispetto a quelli dello scorso decennio. Per questo motivo, la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la sua efficace revisione, anche con l'aggiunta del nuovo capitolo dedicato al Piano REPowerEU, giocano un ruolo centrale nella strategia di crescita e innovazione del Governo.

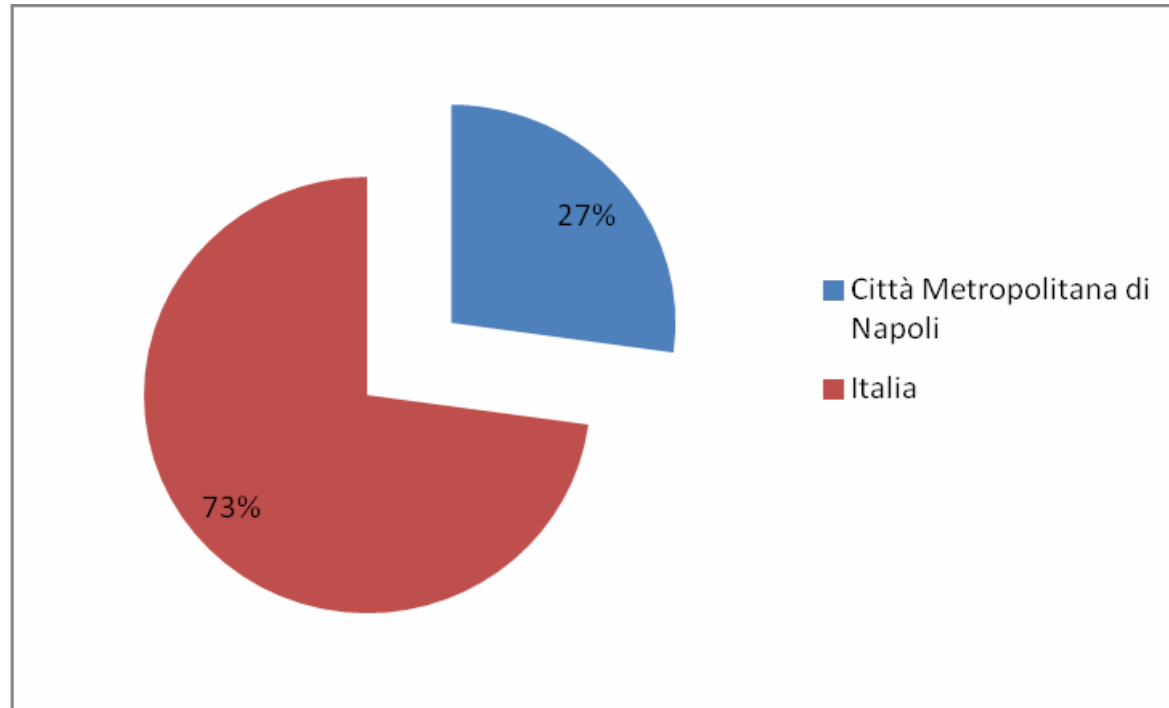
Si continua ad intervenire per contrastare gli effetti del caro energia e le implicazioni dell'elevata inflazione attraversata dal Paese negli ultimi due anni, mediante interventi sempre più mirati a proteggere, dal caro bollette e dall'aumento dei prezzi dei carburanti, soprattutto le famiglie a basso reddito. Si ipotizza che, grazie anche agli elevati livelli di riempimento degli stoccaggi, il prezzo del gas resti relativamente basso durante l'inverno, puntando così ad adottare misure che tutelino le fasce della popolazione a rischio di povertà energetica e a ridurre ulteriormente gli oneri di bilancio derivanti dal contrasto al caro energia. Sebbene si preveda che il tasso di inflazione cali sensibilmente nei prossimi mesi, una delle principali preoccupazioni resta il forte rincaro dei prezzi dei beni e dei servizi inclusi nel paniere dei consumi, in particolare dei generi alimentari.

Nel mese di settembre 2023, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) registri un aumento dello 0,2% su base mensile e del 5,3% su base annua, da +5,4% del mese precedente. L'inflazione di fondo, al netto degli energetici e degli alimentari freschi rallenta ancora (da +4,8% a +4,6%), così come quella al netto dei soli beni energetici (da +5,0% registrato ad agosto a +4,8%). L'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,7% per l'indice generale e a +5,2% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dell'1,7% su base mensile, anche per effetto della fine dei saldi estivi di cui il NIC non tiene conto, e del 5,6% su base annua (in accelerazione da +5,5% di agosto). Nel terzo trimestre 2023 l'impatto dell'inflazione, misurata dall'IPCA, è più ampio sulle famiglie con minore capacità di spesa rispetto a quelle con livelli di spesa più elevati (+6,7% e +5,6% rispettivamente). Tuttavia, rispetto al trimestre precedente, il rallentamento dell'inflazione è più marcato per il primo dei due gruppi.

### **Territorio e legalità (Presenza e rilevanza della criminalità organizzata)**

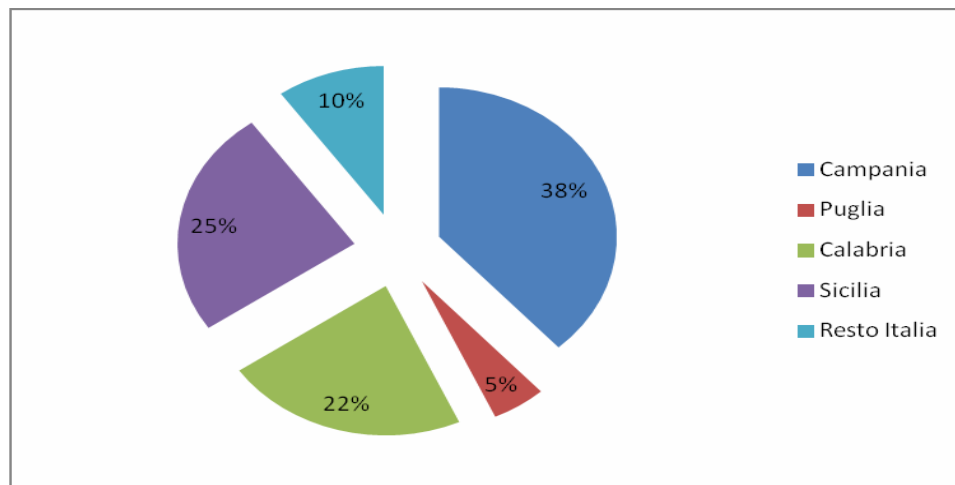
L'infelice situazione occupazionale, unita al fallimento delle politiche di inclusione sociale e di sostegno alle categorie più disagiate, in un territorio, quale quello dell'Area Metropolitana di Napoli, afflitto dalla piaga della criminalità organizzata, ha come inevitabile conseguenza la stretta correlazione tra disagio e svantaggio sociale da una parte, quasi sempre concentrati in determinate zone dell'hinterland partenopeo, e organizzazioni criminali dall'altra.

Ancorché in assenza di dati statistici certi e verificati non è difficile ipotizzare che la pandemia da Covid-19 abbia potuto influire considerevolmente sul tessuto economico-sociale del territorio e sulle attività economico-produttive, introducendo nuovi elementi di riflessione e imponendo di riconsiderare il contesto alla luce di nuove aree di rischio che si sono venute a creare a causa delle mutate condizioni socio-economiche della popolazione. Su tale contesto si è inoltre inserito lo strumento Next Generation - EU per promuovere il rilancio dell'economia dei Paesi europei che, come più volte rappresentato da autorevoli istituzioni nazionali (Corte dei Conti, Anac, Commissione parlamentare antimafia, Magistratura ordinaria penale, ecc.), prevede la spesa di ingenti risorse finanziarie. Alle conseguenze della pandemia, nel corso del 2022 si è aggiunto l'impatto della guerra in Ucraina fra cui le conseguenti restrizioni agli scambi internazionali, l'inflazione e l'aumento dei tassi d'interesse. Questa congiuntura può stimolare le compagini criminali a proporsi alle famiglie e ai piccoli imprenditori, come "welfare" alternativo e punto di riferimento sociale; le mafie da sempre intercettano le variazioni di ordine economico-sociale e le sfruttano come occasioni di espansione e arricchimento.



Venendo al territorio, la rilevazione statistica, ancorché risalente a qualche anno fa, già è sufficiente per capire lo stato di grande pervasione del fenomeno criminale nell'area della Città metropolitana, ed infatti: delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nel 2016 per reati di associazione di tipo mafioso (fonte Istat)

*Fonte: ISTAT; Elaborazione: Ufficio Statistica Città Metropolitana di Napoli*



(Fonte: ISTAT; Elaborazione: Ufficio Statistica Città Metropolitana di Napoli)

La cartina di tornasole è, in tal senso, rappresentata dalla “Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” relativa al I semestre del 2022<sup>1</sup> dalla quale emerge anche un’intima connessione tra il fenomeno della dilagante crisi economica e le organizzazioni criminali presenti sul territorio. L’attività degli organi giudiziari, nonché gli accertamenti eseguiti nell’ambito di provvedimenti di prevenzione antimafia ha, infatti, consentito di ricostruire un quadro esaustivo dell’attuale situazione della criminalità di tipo camorristico in Campania e, per quanto qui d’interesse, nell’area flegrea.

La Regione Campania si caratterizza per la presenza di fenomeni mafiosi variegati e complessi, più comunemente definiti *camorra*, che presentano in ragione delle aree di influenza e di operatività molteplici e peculiari caratteristiche.

La *camorra* ha finito col permeare ogni aspetto e ogni livello della società civile: coesistono, in particolare, due dimensioni parallele e sovrapposte della criminalità mafiosa di tipo camorristico, una più visibile e palpabile “su strada”, che impatta violentemente sulla vita della popolazione campana, e un’altra, più subdola e meno evidente ma maggiormente insidiosa, che si rivolge all’economia e alla finanza anche mediante manovre collusive e corruttive. I *clan* di *camorra* più strutturati e i grandi cartelli camorristici che controllano gran parte del territorio regionale, hanno infatti ormai raggiunto un livello di organizzazione tale da renderli sempre più, nella forma delle cd. “imprese mafiose”, competitivi e attrattivi proprio nei settori dell’economia e della finanza. Gli ingenti profitti derivanti dalle attività illecite vengono, così, immessi nell’economia legale con elevata alterazione delle regole della concorrenza e del mercato, inquinando interi ambiti commerciali. L’innescio di tale processo è determinato dalla disponibilità da parte dei sodalizi di consistenti capitali illeciti derivanti soprattutto dal traffico di

<sup>1</sup> L’ultima attualmente disponibile.

sostanze stupefacenti, i cui proventi, spesso in denaro contante, incidono sulla vulnerabilità del sistema economico legale caratterizzato da una perdurante crisi di liquidità.

A quella economica si affianca, altresì, una grave crisi valoriale che interessa ampie fasce di amministratori locali, funzionari della p.a. e operatori economici che, sensibili al fascino del facile guadagno, si rendono disponibili a diffusi comportamenti collusivi e a pervasive pratiche corruttive, consentendo alla *camorra* di integrarsi a “sistema” all’interno del circuito legale. In questo modo le organizzazioni camorristiche più solide e strutturate incidono, alterandoli, sui processi decisionali degli enti locali laddove accertata risulta l’infiltrazione della *camorra* nelle compagini elettive<sup>2</sup>.

Trattasi, pertanto, di un fenomeno gravissimo i cui profili ci vengono restituiti dall’analisi dei numerosi provvedimenti ablatori, di tipo interdittivo o anche giudiziario, adottati a carico di imprese e attività commerciali intestate, talvolta fittiziamente, a soggetti riconducibili alle più influenti *famiglie* camorristiche.

La *camorra* si muove, infatti, nel tessuto economico e sociale finanziando imprese e attività commerciali in difficoltà e sfruttando le proprie capacità di mediazione per costituire reti di relazioni trasversali, funzionali alla capitalizzazione degli ingenti profitti illecitamente accumulati<sup>3</sup>.

Dalle più recenti attività investigative, emerge *ictu oculi* la tendenza delle organizzazioni criminali campane, impegnate nella ricerca di nuovi e inediti settori economici da sfruttare, ad orientare le proprie attenzioni verso il commercio di idrocarburi sia all’ingrosso sia al dettaglio<sup>4</sup> e, da ultimo, anche verso la raccolta di

---

<sup>2</sup> Risale a giugno 2022 lo scioglimento, per infiltrazioni camorristiche, dei Comuni di Torre Annunziata e San Giuseppe Vesuviano. È dello scorso 18 aprile, invece, l’ordinanza cautelare che ha raggiunto diversi componenti dell’amministrazione del Comune di Melito, tra cui il sindaco, il presidente del consiglio comunale e altri due consiglieri comunali. Secondo la Direzione distrettuale antimafia gli indagati sarebbero gravemente indiziati, a vario titolo, dei reati di scambio elettorale politico mafioso, associazione di tipo mafioso, corruzione, concorso esterno in associazione mafiosa, tentata estorsione. Il Gip ha ritenuto che dalle indagini siano emersi “gravi indizi” sull’esistenza di un accordo già per il primo turno di votazioni scorse, svoltosi il 3 e 4 ottobre 2021, tra esponenti della criminalità organizzata operante in quel territorio (il *clan* Amato-Pagano) e alcuni rappresentanti della coalizione a sostegno di un altro candidato sindaco (non indagato) che avrebbero accettato la promessa, da parte dei referenti dell’organizzazione criminale, di procurare alla coalizione ed allo stesso candidato sindaco i voti degli appartenenti al clan, dei soggetti ad esso legati e dei residenti del rione popolare destinatari di pressioni ed intimidazioni, in cambio dell’erogazione di somme di danaro e di altre utilità nonché della disponibilità a soddisfare gli interessi o le esigenze dell’associazione camorristica, avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della conseguente condizione di assoggettamento omertoso derivante dall’organizzazione camorristica denominata *clan* Amato-Pagano. Il tutto secondo gli inquirenti anche attraverso l’individuazione di candidati alla carica di consigliere comunale di riferimento del *clan*.

<sup>3</sup> Nel senso risulta emblematico il dato inserito dalla Banca d’Italia nel Rapporto annuale 2021 da cui emerge che in Campania, a fronte di un elevato numero di cessazioni di attività commerciali e di fallimenti aziendali, si registra contestualmente anche un dato allarmante relativo alle altrettante cessioni “sospette” di attività imprenditoriali.

<sup>4</sup> Le acquisizioni giudiziarie mostrano, inoltre, come il fenomeno delle frodi nel settore petrolifero, con particolare riferimento a quelle perpetrate negli scambi internazionali, abbia raggiunto dimensioni particolarmente rilevanti. L’immissione fraudolenta del consumo, nel territorio nazionale, di prodotti energetici ha assunto, infatti, dimensioni e caratteristiche sempre più significative sia in termini di mancato gettito fiscale, sia per gli effetti distorsivi provocati in danno degli operatori onesti nei mercati di riferimento.

olio alimentare esausto<sup>5</sup> che rappresenta oggi un vasto e proficuo affare come documentato, tra le altre, da due recenti indagini concluse a carico dei *clan* MOCCIA e dei CASALESI.

La *camorra* in Campania è costituita da sodalizi storici connotati da una stretta appartenenza familiare dei rispettivi componenti. Questi *clan* hanno raggiunto nel tempo una posizione dominante all'interno del panorama criminale della Regione che consente di influenzare la regolazione dei mercati illeciti, soprattutto in materia di stupefacenti, e di esercitare il capillare controllo dell'economia legale tramite una partecipazione talvolta diretta in aziende, imprese e attività commerciali, sino a occupare intere filiere produttive.

Permangono contestualmente formazioni minori, anche di tipo familistico, il cui principale fattore identitario è rappresentato dal territorio (sovente interi rioni e quartieri o talvolta a semplici palazzi), le quali ricorrono all'uso della violenza per risolvere contrapposizioni con altri *clan* del medesimo cartello o per sottrarre piazze di spaccio ai *gruppi* antagonisti.

Nell'area metropolitana di Napoli il contesto criminale è caratterizzato da una "ipercompetitività" tra *clan* cui corrisponde un frequente ricorso ad atti violenti, anche con l'utilizzo delle armi, che desta allarme sociale e sovente distoglie l'attenzione dell'opinione pubblica dalla crescente capacità collusiva/corruptiva dei grandi cartelli cittadini e dalla tendenza di questi ultimi a penetrare il locale tessuto economico e sociale<sup>6</sup>.

Si segnalano nel semestre in esame, numerosi sequestri e confische di beni riconducibili a esponenti della *camorra* ubicati anche in altre Regioni (in particolare in Toscana e in Friuli Venezia Giulia) eseguiti dalla DIA d'iniziativa e con il coordinamento dell'A.G. In diversi casi le indagini preventive a sostegno delle proposte di misure di prevenzione patrimoniali sono state avviate sulla scorta degli approfondimenti eseguiti sulle segnalazioni di operazioni sospette che rappresentano il fulcro delle attività di antiriciclaggio mafioso specificatamente demandate alla DIA. È degli ultimi mesi l'attivazione da parte dell'ANBSC della procedura finalizzata alla manifestazione di interesse per l'acquisizione al patrimonio indisponibile dei beni confiscati alla criminalità organizzata nel territorio del Comune di Pozzuoli e, segnatamente, di due appartamenti, uno sito in via Toiano e l'altro in via Domenico Fatale.

Un fenomeno in continua crescita in tutta la regione Campania e diffuso, soprattutto nell'area della città metropolitana, riguarda la delinquenza minorile che ha fatto registrare, in quest'ultimo periodo, svariati episodi di violenza con un significativo impatto negativo sulla percezione collettiva della sicurezza urbana

Trattasi di un fenomeno particolarmente preoccupante perché nasce in difficili contesti ambientali, caratterizzati da diffusa illegalità, da elevata densità abitativa e forte degrado, condizioni che spingono le giovani generazioni alla ricerca di auto-affermazione esponendoli maggiormente al fascino attrattivo del circuito criminale camorrista.

---

<sup>5</sup> Il Consorzio Nazionale di Raccolta e Trattamento degli olii e dei grassi vegetali e animali esausti (CONOE) ha prestato attenzione alla gestione della raccolta e del recupero, il cui valore economico è sempre più elevato. Secondo il CONOE ogni anno 15 mila tonnellate di olio vegetale esausto spariscono dai radar del tracciamento legale, con enormi rischi per la salute e l'ambiente, nonché ingenti danni all'economia circolare del peculiare mercato.

<sup>6</sup> La crescente consapevolezza del grave fenomeno nella società civile è documentata dalla discussione pubblica sulla specifica tematica promossa il 26 novembre 2021, dall'allora Procuratore Distrettuale di Napoli, Giovanni MELILLO, nella storica Università Federico II. Nel corso dell'evento, denominato "*La Città e la Camorra - Napoli e la questione criminale*", è stato ampiamente tratteggiato un interessante quadro che disegna anche l'aggiornato assetto delle organizzazioni mafiose campane.



È in un contesto siffatto che si è assistito anche ad una elevata diffusione di comportamenti antisociali e illeciti aventi come protagonisti i minori, ovvero condotte criminali riconducibili ai cd. fenomeni “*baby gang*”, “*bullismo*” e “*cyber bullismo*”, in cui il minore stesso emerge, contemporaneamente, quale autore e vittima del reato.

Occorre, allora, tenere distinti i fenomeni conseguenti al diretto coinvolgimento dei minori nei contesti di criminalità organizzata da quelli che scaturiscono dalle condizioni di povertà educativa dei contesti familiari.

A Napoli, così come in tutta la Campania, la prolungata assenza dalle attività scolastiche a causa della pandemia<sup>7</sup> ha, infatti, favorito l'avvicinamento dei minorenni alle attività illegali “di strada” avviandoli verso la “*carriera delinquenziale*”<sup>8</sup>. Ad incrementare la diffusione delle varie forme di devianza giovanile contribuisce anche l'abuso di sostanze stupefacenti<sup>9</sup>, fenomeno alimentato anche dalla commercializzazione di droghe nel *web* che colpisce una larga fascia dell'universo minorile, con il coinvolgimento di giovani “*vicini*” a contesti di criminalità organizzata<sup>10</sup> in episodi violenti.

I fenomeni di devianza minorile a Napoli e nella Campania, tuttavia, non sono da considerarsi esclusivamente un prodotto della *camorra* ma da questa ne traggono comunque linfa ed ispirazione secondo modelli comportamentali tipici di emulazione e identificazione.

Sul piano della presenza criminale, per una migliore rappresentazione del fenomeno, dopo aver esaminato, sia pure per sommi capi, la presenza criminale nella macroarea corrispondente alla città metropolitana di Napoli, ci si soffermerà per quanto è qui d'interesse sull'area occidentale della stessa e segnatamente sui comuni del territorio flegreo.

---

<sup>7</sup> Il Capo della Procura della Repubblica per i minorenni di Napoli, Maria de Luzemberger Milnernsheim, ha dichiarato in un'intervista: “*c'è un aumento a Napoli dei reati, il disagio viene racchiuso tra le mura domestiche quando la scuola è chiusa e non c'è nessuno che possa intercettarlo, manca la scuola, mancano i luoghi dove si fanno Sport, i luoghi dove si aggregano i ragazzi (...). Ci vorrebbe un esercito di assistenti sociali, un esercito di educatori, un esercito di persone che possano prevenire perché poi una volta che interviene il reato dopo il recupero è più difficile. Bisognerebbe arrivare prima!*”.

<sup>8</sup> Il 13 maggio 2022 a Napoli, nel carcere minorile di Nisida è stato firmato l'accordo “*Generazione futura. Patto educativo per la città metropolitana di Napoli*” tra scuole, Istituzioni territoriali, Enti locali, l'Arcidiocesi di Napoli, organizzazioni del volontariato e del Terzo settore per arginare la dispersione scolastica e il disagio formativo. Sono intervenute le più alte cariche tra cui il Ministro dell'Istruzione *pro tempore*, Patrizio BIANCHI, il Sindaco di Napoli, Gaetano MANFREDI, il Prefetto Claudio PALOMBA, l'Arcivescovo dell'Arcidiocesi della città, Monsignor Domenico BATTAGLIA. La firma è avvenuta alla presenza del Ministro dell'Interno *pro tempore*, Luciana LAMORGESE. Il Patto rappresenta il primo accordo territoriale di collaborazione interistituzionale da realizzare anche nell'ambito del più ampio programma nazionale di contrasto ai divari territoriali e povertà educative previsto dal PNRR Istruzione.

<sup>9</sup> In particolare, accanto alle droghe “classiche” o tradizionali, si registra la diffusione tra i ragazzi di droghe sintetiche e nuove sostanze psicoattive, di cui allo stato non si conoscono le caratteristiche ed i danni che possono provocare alla salute.

<sup>10</sup> È il caso dell'accoltellamento di due minorenni avvenuto il 15 maggio 2022 a Marechiaro nei pressi dello *Scoglione* durante una violenta lite scaturita a seguito di un apprezzamento rivolto ad una ragazza. Il responsabile, anch'egli minorenne e figlio di un pluripregiudicato detenuto in carcere, è stato sottoposto a fermo in quanto indiziato di delitto per tentato omicidio aggravato.

### Area metropolitana di Napoli - cenni

I sodalizi criminali attivi nell'area metropolitana di Napoli risultano sostanzialmente concentrati in due principali compagini camorristiche storicamente contrapposte tra loro e facenti capo, rispettivamente, alla cd. ALLEANZA DI SECONDIGLIANO e alla *famiglia* MAZZARELLA, entrambe con elevata capacità criminale e particolarmente pervicaci sotto il profilo dell'infiltrazione dell'economia legale.

I due cartelli esercitano il controllo esclusivo in due distinte macro aree della città metropolitana di Napoli, mentre in altre la compresenza di gruppi riconducibili ad entrambe le strutture criminali più importanti genera una situazione di perenne instabilità a causa di conflitti continui legati agli assetti territoriali dai confini estremamente labili.

Attorno a questi due *clan* principali gravita una galassia di gruppi particolarmente inclini al ricorso alla violenza e sempre pronti a fronteggiare le conflittualità connesse con la gestione di traffici illeciti, per lo più spaccio di droga e attività estorsive. Si tratta di formazioni attive in porzioni limitate di territorio che agiscono in posizione di dipendenza strumentale agli interessi dei *cartelli* sovrastanti. Proprio a tale ambito sarebbero riconducibili i fatti di sangue registrati durante il 2° semestre 2022.

Ne deriva un contesto criminale composito caratterizzato da elevata competitività sia tra i due cartelli camorristici, sia all'interno di ciascuno di essi a causa di frequenti scontri intestini<sup>11</sup>.

In tale dicotomia, in cui i grandi cartelli camorristici vivono in continua simbiosi con i gruppi marginali, i primi garantiscono gli equilibri complessivi del proprio sistema di influenza tramite una consapevole regolazione degli spazi da lasciare ai secondi nel controllo delle tradizionali attività delittuose (in *primis* lo spaccio di sostanze stupefacenti e il *racket* delle estorsioni), riservandosi le attività di più alto profilo in grado di generare i maggiori profitti con ridotta esposizione a rischi giudiziari.

Tale frenetica "competitività", registrata nei contesti criminali cittadini, influisce direttamente e inevitabilmente sulla situazione dell'ordine e della sicurezza pubblica del capoluogo ingenerando una diffusa percezione di insicurezza tra la popolazione.

Le *famiglie* che detengono la *leadership* mafiosa in seno ai due poli costitutivi dello scenario criminale del capoluogo campano sono ormai strutturalmente organizzate per gestire i propri interessi nell'ambito dell'economia legale, penetrando il tessuto economico, commerciale e imprenditoriale della città. Sicché anche nell'ambito della camorra napoletana la richiamata *leadership* mafiosa si sovrappone o talvolta sostituisce la stessa dirigenza di aziende commerciali e imprenditoriali nei più svariati settori economici, giungendo talvolta al controllo di intere filiere.

---

<sup>11</sup> Un interessante quadro è stato tratteggiato dall'attuale Procuratore Nazionale Antimafia nel corso del già citato convegno "La Città e la Camorra - Napoli e la questione criminale" organizzato a novembre del 2021 dalla Procura di Napoli e dal *Laboratorio interdisciplinare di ricerca sulle mafie e la corruzione (LIRMAC)* dell'Università Federico II di Napoli all'interno dell'Ateneo partenopeo. Nel corso dell'evento sono state altresì illustrate le mappe investigative-giudiziarie delle alleanze di camorra a Napoli, elaborate dalla Procura Distrettuale e dalle Forze di polizia del capoluogo campano, di seguito riportate.

Numerose sono state le azioni di contrasto mirabilmente realizzate da Forze di Polizia, Magistratura e Autorità di Pubblica Sicurezza che hanno colpito sia le risorse umane, perlopiù impegnate nella gestione delle attività illecite “su strada” incidendo sulle strutture criminali, sia i profitti illeciti frutto di reinvestimento, minando considerevolmente le capacità economiche delle consorterie mafiose. Tuttavia il fascino ingenerato nei soggetti non organici ai sodalizi camorristici e il diffuso consenso acquisito presso i ceti più poveri della popolazione rappresentano un formidabile fattore connettivale in grado di compensare l’incisività delle azioni di contrasto poste in essere dalle forze dell’Ordine, ecco perché si ritiene necessario affiancare all’azione antimafia anche mirate manovre di politiche sociali tese al recupero dei livelli di marginalità.

Per analizzare e descrivere al meglio gli assetti delle organizzazioni camorristiche operanti nella città di Napoli l’area metropolitana è stata suddivisa<sup>12</sup> in *Area Centro, Area Nord, Area Orientale e Area Occidentale*.

Per quanto qui d’interesse, ci si soffermerà solo sull’area occidentale della provincia di Napoli e, segnatamente, sul territorio flegreo che comprende – tra gli altri – il Comune di Pozzuoli.

---

<sup>12</sup> Nell’ambito della “Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” relativa al I semestre del 2023.



Ad ovest del capoluogo campano si estende la cd. “Area Flegrea” che ricomprende tutti i territori circostanti il Golfo di Pozzuoli. Essa, oltre ai Comuni dell’omonima penisola, include quello puteolano con le sue frazioni<sup>13</sup> che con Quarto costituiscono i centri più importanti per estensione e popolazione.

L’analisi dei fenomeni criminali osservati nel tempo restituisce – anche per il I semestre 2023 – l’immagine di organizzazioni camorristiche profondamente radicate nel territorio, che sono riuscite a insinuarsi progressivamente in molteplici settori dell’economia.

Il territorio di Pozzuoli risulta tradizionalmente legato alla storia del *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE le cui odierne dinamiche hanno subito una profonda trasformazione in ragione dei numerosi provvedimenti anche giudiziari che nel tempo hanno colpito gli esponenti di entrambe le fazioni, determinando frequenti rimodulazioni interne alle compagini. La storia del *clan*, come documentano anche da sentenze più recenti<sup>14</sup>, è sempre stata caratterizzata da contrasti intestini con la formazione di fazioni contrapposte spesso impegnate in violenti scontri sfocianti in gravi fatti di sangue che, tuttavia non hanno generato una vera e propria scissione.

Tale assunto è ampiamente documentato nell’ordinanza di custodia cautelare eseguita, il 17 dicembre 2022 dai Carabinieri, a carico di 2 sodali al citato *clan* accusati di tentata estorsione, con l’aggravante mafiosa, commessa in danno del titolare di un’impresa di onoranze funebri di Pozzuoli, dalla quale emergono peraltro forti attriti tra gli affiliati ai LONGOBARDI-BENEDUCE in ordine alla spartizione della gestione delle attività illegali. Di fatto la compagine resta tuttora coesa, nonostante la scelta di collaborare con la giustizia intrapresa da taluni associati.

I principali interessi illeciti dell’organizzazione camorristica vanno dal tradizionale *racket* al controllo delle locali piazze di spaccio, come documentato il 6 ottobre 2022, a Pozzuoli, con l’esecuzione da parte dei Carabinieri di un’ordinanza di custodia cautelare a carico di 6 persone “*vicine*” al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE, tutte accusate di concorso in lesioni gravi, detenzione e porto abusivo di armi, con l’aggravante delle modalità e delle finalità mafiose. Gli arrestati avrebbero ferito con un’arma da fuoco un soggetto accusato di non aver rispettato l’accordo sulla spartizione dei proventi delle estorsioni; il provvedimento chiarisce come gli indagati avrebbero agito “*per assicurare al clan LONGOBARDI-BENEDUCE la riscossione in via esclusiva dei proventi derivanti dalle attività estorsive nell’area flegrea*”. Un ulteriore agguato, eseguito a Pozzuoli il 5 dicembre 2022 con il ferimento a colpi d’arma da fuoco di 2 soggetti mentre erano a bordo di uno scooter, potrebbe essere riconducibile, attese le modalità esecutive e il profilo di una delle vittime, alle medesime dinamiche criminali.

Tra l’inizio del 2019 e quello del 2020, nel territorio flegreo i *clan* BENEDUCE-LONGOBARDI sono stati depotenziati dalla detenzione e dalle pesanti condanne a carico di elementi apicali e di un gran numero di affiliati<sup>15</sup>. Tuttavia permane la loro influenza, rinvigorita dalla scarcerazione, il 3 aprile 2020, di alcuni esponenti di primo piano (la Corte di Appello di Napoli ha, infatti, sostituito la misura cautelare in carcere con quella degli arresti domiciliari nei confronti di un congiunto

---

<sup>13</sup> Il Comune di Pozzuoli si articola nelle frazioni di Monterusciello, Arco Felice, San Vito, Cigliano, Castagnaro, Cuma, Licola, Lucrino, Monterusso, La Schiana, Pisciarelli e Toiano.

<sup>14</sup> Sentenza n. 1132/18 RGNR emessa il 9 luglio 2018 dal GUP del Tribunale di Napoli a carico di numerosi esponenti del *clan* in ordine all’art. 416/bis ed altri reati aggravati dal metodo mafioso (proc. pen. n. 16727/11 RGNR e dispositivo di Appello n. 3421/20 del 15 giugno 2020 Reg. App. n. 2452/19), nonché nella sentenza n. 7044/20 e n. 15740/2017 RG Dib. emessa dal Tribunale di Napoli il 6 novembre 2020 (sempre relativa al p.p. n. 16727/11 RGNR) nei confronti di altri appartenenti al citato sodalizio criminale.

<sup>15</sup> Il 9 gennaio 2019, i rispettivi capo clan, insieme a due gregari di rango, sono stati condannati all’ergastolo per omicidio.

del fondatore del *clan* LONGOBARDI), e dall'operatività di sodali che esercitano, in autonomia, le principali attività illecite quali l'estorsione<sup>16</sup> e lo spaccio di sostanze stupefacenti.

Più di recente, ulteriori azioni di contrasto di magistratura e forze dell'ordine hanno portato all'arresto di altri affiliati, alcuni dei quali responsabili di estorsioni aggravate commesse in danno di imprenditori e commercianti del luogo.

Si ricordano, in particolare, l'ordinanza di custodia cautelare<sup>17</sup> del 31 gennaio 2022 nei confronti di un appartenente al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE, indagato per plurimi episodi di tentata estorsione con l'aggravante del metodo mafioso e commessi ai danni del titolare di un centro scommesse di Pozzuoli e, ancora, l'arresto in flagranza del 19 marzo 2022 di un soggetto vicino all'ala quartese dei LONGOBARDI-BENEDUCE e molto attivo nello spaccio di sostanze stupefacenti. Da ultimo, il 10 marzo 2023, la Polizia di Stato eseguiva un ordine di carcerazione emesso dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Napoli a carico di un affiliato al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE, ritenuto responsabile dell'omicidio aggravato dalle modalità mafiose in danno di un altro appartenente al sodalizio, avvenuto nel 2008 nel rione Toiano, nell'ambito dei contrasti interni per il controllo degli affari illegali nell'area puteolana.

Si segnalano, inoltre, elementi di tensione in direzione di esponenti dei *clan* LONGOBARDI e BENEDUCE probabilmente riconducibili a tentativi di espansione da parte di elementi emergenti della criminalità. Ci si riferisce, in particolare, a quanto accaduto, nell'ordine: l'11 febbraio 2020, nel quartiere Monterusciello, allorché è stato ferito da colpi di arma da fuoco il fratello di un esponente del *clan* BENEDUCE, attualmente collaboratore di giustizia; il successivo 5 marzo quando è stata incendiata l'autovettura di un affiliato di spicco del *clan* LONGOBARDI; il 6 marzo 2020 con l'esplosione di colpi di arma da fuoco all'indirizzo dell'autovettura di un soggetto vicino a elementi di spicco del *clan* BENEDUCE; l'8 marzo 2020 allorquando, nel quartiere Monterusciello di Pozzuoli, n. 6 persone travisate hanno assaltato e devastato un bar di proprietà della figlia di un membro storico del *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE.

Non sono mancati, negli ultimi anni, violenti atti eseguiti con l'uso delle armi ad opera di soggetti gravitanti nel settore degli stupefacenti verosimilmente connessi con una accesa conflittualità tra gruppi antagonisti per la contesa delle locali piazze di spaccio. Gli episodi più rilevanti si sono verificati nel quartiere denominato "*Monterusciello/600 alloggi*" con taluni ferimenti e *stese*. Il 10 febbraio 2022, per esempio, i Carabinieri sono intervenuti presso il presidio ospedaliero Santa Maria delle Grazie di Pozzuoli ove poco prima era stato trasportato un soggetto attinto alle gambe da colpi d'arma da fuoco. L'agguato, avvenuto in via Silvio Novaro ad opera di due soggetti travisati a bordo di una moto, sarebbe riconducibile alla contesa per le piazze di spaccio di stupefacenti del quartiere di Monterusciello. Il successivo 11 febbraio, la vittima è stata sottoposta a fermo di indiziato di delitto per tentata estorsione aggravata dal metodo mafioso ai danni di un'attività commerciale del centro di Pozzuoli. Il 15 marzo 2022, al medesimo nosocomio sono stati ricoverati due soggetti con precedenti di polizia in materia di stupefacenti, entrambi con ferite da arma da fuoco alla regione lombare. Anche in questo caso si presume che l'agguato sia maturato nel mondo degli stupefacenti. La sera del 5 marzo 2022, i Carabinieri sono intervenuti per la segnalazione di una "stesa" avvenuta nel citato complesso popolare "*600 alloggi*" di Monterusciello, zona ad altissima densità criminale e conosciuta anche come "piazza di spaccio". Il successivo 30 marzo 2022, analogo episodio si verificava nel

---

<sup>16</sup> L'8 febbraio 2020 è stata eseguita l'Ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di n. 3 soggetti, responsabili di estorsione aggravata in concorso.

<sup>17</sup>Ordinanze n. 1065/22 RG NR - 1669/22 RG GIP.

vicino “Parco Reginelle” ove venivano rinvenuti quattordici bossoli calibro 9 nei pressi dell’abitazione di un pluripregiudicato ritenuto vicino al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE.

Dal punto di vista istituzionale, da ultimo, un altro elemento da tenere in considerazione è la partecipazione attiva dell’Amministrazione comunale nel ridisegno delle rappresentanze istituzionali del territorio seguita all’abolizione delle province ed alla nascita della Città Metropolitana di Napoli attraverso la dichiarata volontà di interpretare le nuove e mutate esigenze del territorio in sinergia con le altre Amministrazioni interessate per proporre soluzioni quanto più finalizzate a favorire lo sviluppo del territorio, la crescita della sua economia e la costruzione di modelli di amministrazione attiva capaci di rispondere con dinamismo ed efficacia alle richieste che saranno poste in linea con sviluppo e crescita.

### 2.2.2 Contesto Interno

Per l’analisi del contesto interno la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l’organizzazione dell’Ente, dando evidenza anche dei dati relativi all’organico, sia ad individuare elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell’amministrazione.

Pertanto vanno considerati elementi tra cui:

- la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite;
- la qualità e quantità del personale;
- le risorse finanziarie di cui si dispone;
- le rilevazioni di fatti corruttivi interni, qualora si siano verificati;
- gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi;
- le segnalazioni di whistleblowing

Per quanto riguarda un’analisi più puntuale della struttura organizzativa, attualmente operativa, nelle more che vada a regime la nuova macrostruttura adottata con la deliberazione G.C. n° 24 dell’ 8/03/2023 come successivamente modificata, da ultimo, giusta deliberazione G.C. n° 47 del 18/04/2024, si rinvia alla sezione 3 del PIAO “Organizzazione e Capitale Umano” (3.1 Struttura Organizzativa).

Alla pagina web istituzionale, sezione “Organizzazione” di “Amministrazione Trasparente” sarà resa disponibile l’articolazione (organigramma), costantemente aggiornata, degli uffici comunali, suddivisi per Direzioni e Unità di staff con relativa indicazione dei Dirigenti responsabili.

In questo paragrafo vengono sintetizzate le informazioni sull’organizzazione del Comune di Pozzuoli con un riferimento particolare agli aspetti della prevenzione della corruzione e della trasparenza; essa si articola in n. 8 Direzioni, in posizione di *line*, oltre a n. 2 Unità di Staff, alle quali è preposto un Dirigente.

Esse sono:

- Direzione 1 – Coordinamento Patrimonio

- Direzione 2- Coordinamento Entrate
- Direzione 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane
- Direzione 4- Coordinamento Lavori Pubblici
- Direzione 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio
- Direzione 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali
- Direzione 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico
- Direzione 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici
- Unità di staff – Avvocatura
- Unità di staff – Polizia Municipale
- Unità di staff – Protezione Civile

La rappresentazione grafica dell'organigramma (macrostruttura), approvato con la deliberazione n° 47 del 18/04/2024, è riportato all'interno della Sezione 3 – Organizzazione e Capitale umano, sottosezione Programmazione-Struttura organizzativa.

Ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 165/2001, comma 1, lettere: l-bis), l-ter), l-quater), i dirigenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- 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.

In virtù della suddetta norma, in uno con le disposizioni di cui alla legge 190/2012 e con i suggerimenti e le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2022 (Allegato n° 3 - il RPCT e la struttura di supporto), il Piano come già innanzi accennato, individua i "referenti" per la prevenzione della corruzione che possono coincidere o meno con il dirigente apicale della struttura.

La scelta operativa del Comune di Pozzuoli, attuata attraverso specifica previsione contenuta nel Piano in mancanza di una specifica deliberazione giunta anticipatoria, è quella di formalizzare l'individuazione e la nomina dei soggetti cui conferire l'incarico di "referenti" operanti con riferimento alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza amministrativa.



Nella previsione di tale scelta organizzativa si è proceduto preliminarmente, su iniziativa dal RPCT (cfr. Direttiva n°1/2023 prot. n° 60225 del 4/7/2023) a chiedere alle figure apicali delle Direzioni/Unità di staff l'individuazione di un soggetto (dirigente o funzionario) che potesse essere il referente per la singola struttura dirigenziale, relativamente alla propria struttura organizzativa, precisando che allo stesso sarebbe toccato il compito di coordinamento, monitoraggio e verifica dell'attività della struttura di competenza sia in materia di prevenzione della corruzione sia in materia di trasparenza al fine di instaurare una comunicazione diretta con il RPCT nell'ottica di un efficace sistema di controllo e monitoraggio.

La direttiva precisava, altresì, che in mancanza di una puntuale individuazione il Dirigente sarebbe stato individuato quale "referente" della propria struttura organizzativa.

Svolta la ricognizione, a valle delle sollecitazioni avanzate con la direttiva n. 1/2023, è emersa la seguente indicazione che qui di seguito viene riportata e che conferma quanto già definito con il provvedimento di approvazione e di adozione formale del PIAO 2023/2025 avendone anche formalmente disposta l'individuazione e l'affidamento dell'incarico di "referenti":

<b>Struttura</b>	<b>Referente</b>	<b>Qualifica</b>
Avvocatura	Anna Sannino	Dirigente
Polizia Municipale	Maria Vittoria Crocetto	E.Q.
Direzione 1	Manuela Di Rubba	E.Q.
Direzione 2	Ilaria Marfella	E.Q.
Direzione 3	Maria Carmen Cossiga	Funzionario amministrativo
Direzione 4	Simona Viscovo	E.Q.
Direzione 5	Fabio Maddaluno	E.Q.
Direzione 6	Nunzia Scotti	Funzionario amministrativo
Direzione 7	Palladino Vincenzo	Funzionario amministrativo
Direzione 8	Marco Terminiello	Funzionario amministrativo

Sempre seguendo le indicazioni delle Autorità (*cfr.* PNA 2022) il Comune di Pozzuoli ha costruito attorno al RPCT una struttura di supporto, con competenze multidisciplinari, posta sotto la direzione dello stesso composta come di seguito:

- I “referenti” per la prevenzione della corruzione, come sopra indicati incardinati presso le varie direzioni dell’ente;
- la dott.ssa Daniela Caianiello, dirigente della Direzione 3 “Coordinamento Ragioneria, Bilancio, Contabilità – Gestione del Personale”;
- l’avv. Anna Sannino, dirigente dell’Avvocatura Comunale;
- la dott.ssa Valentina Gaudò, e.q. “A.I., Controllo di gestione, Monitoraggio economico e finanziario, Stato di attuazione dei programmi, Controllo strategico”;
- la dott.ssa Federica Ariante, funzionario amministrativo incardinata nell’Unità di Staff del Segretario Generale;
- il dottor Giulio Di Criscio, e.q. “Ced e servizi informatici, manutenzione, gestione e assistenza sistema informatico-multiutenza-sviluppo e manutenzione software-informativa utenti”.

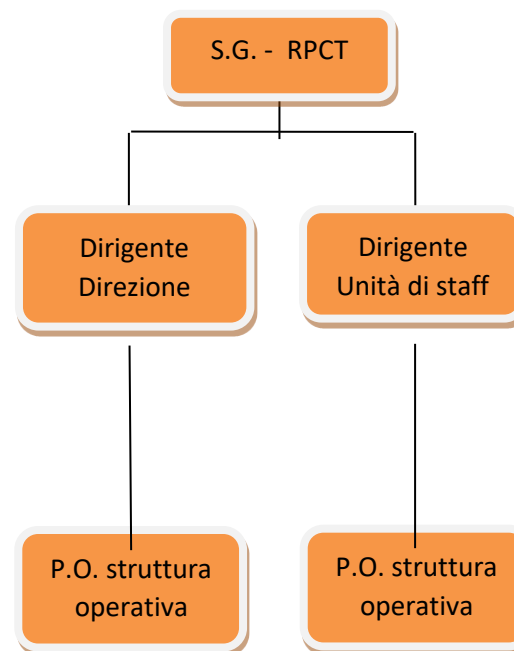
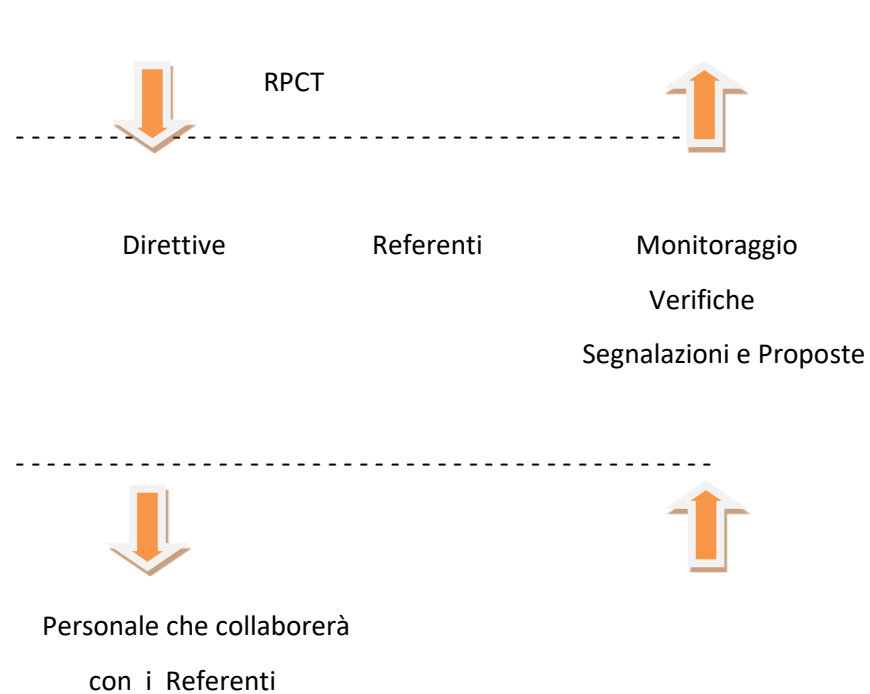
La struttura di supporto, insediatasi formalmente con la Conferenza del giorno 08 novembre 2023<sup>18</sup>, ha carattere trasversale e opera sotto la direzione funzionale del RPCT secondo la metodologia indicata nel Piano e le direttive impartite dallo stesso RPCT, quali atti di micro-organizzazione, anche non avendo una entità costituita in forma di Servizio/Ufficio all’interno della macro-struttura organizzativa dell’ente.

La collaborazione del personale della struttura e l’attività complessiva della stessa, organizzata in una logica di condivisione delle scelte di processo, è periodicamente soggetta ad attività di monitoraggio così da realizzare lo scopo dell’Amministrazione la quale, anche attraverso interventi formativi, si prefigge di prevenire, sia con azioni propedeutiche sia, eventualmente, ex post, episodi di corruzione nel Comune di Pozzuoli.

---

<sup>18</sup> Cfr. Verbale della Conferenza del giorno 08 novembre 2023 “PIAO 2023 - Anticorruzione e Trasparenza - Riunione operativa e insediamento struttura di supporto RPCT” – Prot. int. n. 0099559 del 23/11/2023.

## I referenti – Modalità di raccordo e di coordinamento con il RPCT



	Fattori Positivi	Fattori Negativi
Fattori Interni	<b>Punti di Forza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Paesaggio naturale di grande pregio (5 laghi di cui due di origine vulcanica)</li> <li>Patrimonio culturale e storico (l'Anfiteatro Flavio, la necropoli romana, il Macellum Tempio di Serapide, l'Antro della Sibilla, ma anche i laghi di Averno e di Lucrino, il Santuario di San Gennaro, il museo diocesano ecc)</li> <li>Presenza di industrie innovative e sede del Cnrr</li> <li>Presenze turistiche straniere in aumento</li> <li>Buona percentuale di raccolta differenziata a livello comunale</li> <li>Porto</li> </ul>	<b>Punti di debolezza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Territorio caratterizzato dalla natura vulcanica</b> e dalle attività ad essa connesse. Bocche eruttive ancora attive sono responsabili di continui cambiamenti della morfologia del territorio che insieme al fenomeno del <b>bradisismo</b> ne determinano pure variazioni di livello.</li> <li>Presenza di aree industriali dismesse lungo la costa (area ex SOFER)</li> <li>Scarso impatto delle politiche di inclusione sociale e di sostegno alle categorie più disagiate</li> <li>Elevato tasso di disoccupazione</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marginale ricorso a procedure di Accesso Civico</li> <li>Assenza di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Territorio caratterizzato dalla presenza delle organizzazioni legate alla criminalità organizzata (camorra)</li> <li>Qualità della Vita (la Città Metropolitana di Napoli si colloca al 98° posto su 107 province in Italia) indagini Sole 24 ore</li> </ul>
Fattori Esterni	<b>Opportunità</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Progetti PNRR</li> <li>Infrastrutture della mobilità che consentono facile accesso ad Aeroporto e Treni ad Alta Velocità presupposto per lo sviluppo economico e turistico</li> <li>Progetto di valorizzazione del Rione Terra</li> </ul>	<b>Minacce</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Crisi economica e inflazione</li> <li>Pressioni sociali sull'Amministrazione legate ad aspettative della popolazione</li> <li>Depauperamento del patrimonio immobiliare privato minacciato dalla crisi bradisismica</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenza di ammortizzatori sociali.</li> <li>Presenza di ingenti risorse (PNRR)</li> <li>Presenza di risorse da destinare alla digitalizzazione dei processi (PNRR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ente esposto a infiltrazioni della criminalità organizzata</li> <li>Dotazione di personale per scarso interesse all'impiego pubblico.</li> </ul>

### 3 Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

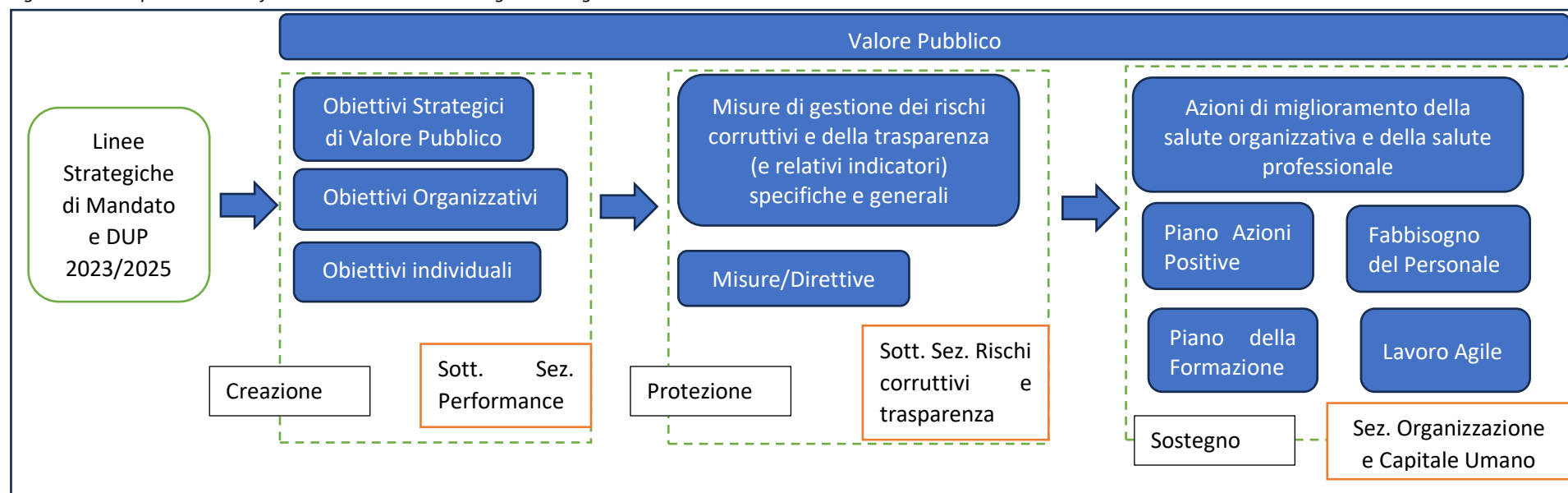
#### 3.1 - Sottosezione di Programmazione 2.1 - Valore pubblico

##### 3.1.1 - Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione

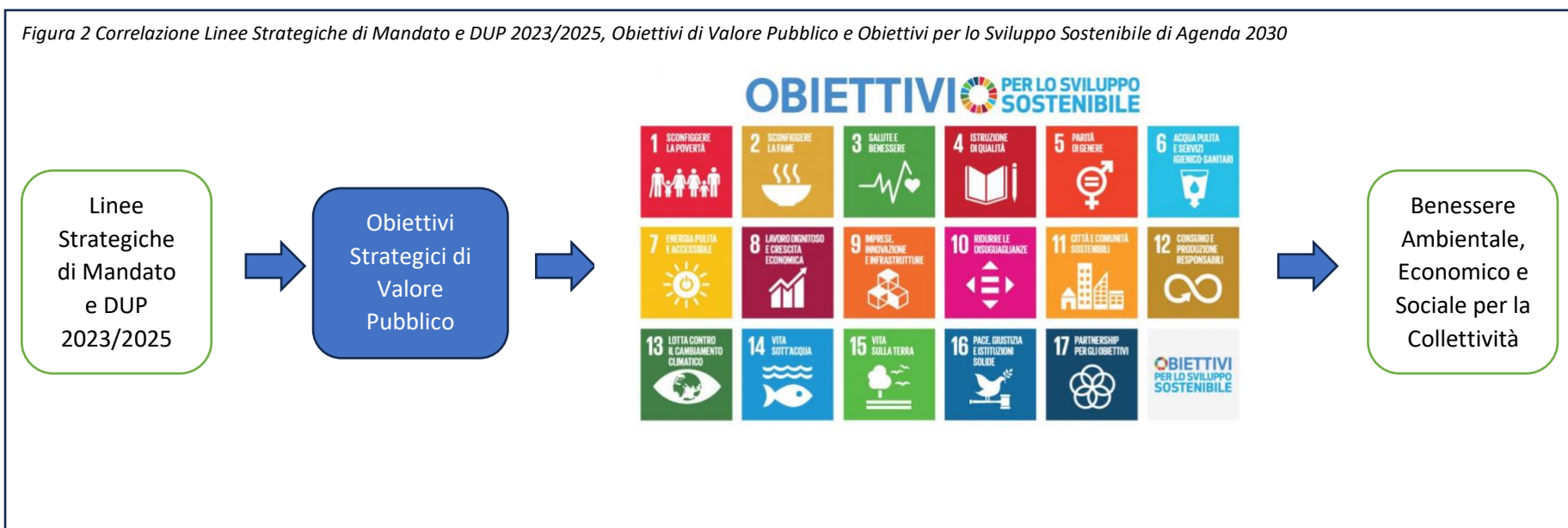
In questa sezione l'amministrazione riporta l'insieme degli obiettivi e indicatori di impatto selezionati per misurare e valutare il "valore pubblico" che si intende generare, che costituisce il mezzo per misurare e valutare il Benessere Economico, Sociale e Ambientale che l'Ente è in grado di generare sulla propria comunità amministrata. Gli impatti generati costituiscono uno degli elementi per la determinazione della **performance generale dell'amministrazione** che è uno dei livelli di performance che le amministrazioni devono misurare e valutare secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, norma di principio per tutte le amministrazioni pubbliche e che mantiene inalterata la sua validità anche con il PIAO.

La tabella che segue riporta in modo schematico gli obiettivi di Valore Pubblico, gli indicatori, i target e le ragioni della loro scelta. Gli obiettivi di Valore pubblico sono stati correlati alle Linee Strategiche di Mandato dell'Amministrazione così come approvate dal Documento Unico di Programmazione 2023-2025. Le scelte strategiche dell'ente attraverso il PIAO creano **Valore Pubblico** che a sua volta viene **generato** attraverso gli obiettivi di performance organizzativa e viene **protetto** attraverso le misure adottate in materia di prevenzione della Corruzione e promozione della Trasparenza e **sostenuto** attraverso l'impegno del personale e Azioni di miglioramento della salute organizzativa e della salute professionale.

Figura 1 Valore pubblico come filo conduttore del PIAO: la logica di Integrazione



La tabella seguente evidenzia il processo che si è seguito per l'individuazione degli Obiettivi strategici di valore pubblico e li correla agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani<sup>19</sup>. La tabella evidenzia come le linee strategiche di mandato e gli obiettivi del DUP producono Valore Pubblico attraverso gli obiettivi strategici del PIAO che a loro volta contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Agenda 2030.



<sup>19</sup> Testo tratto dalla pagina dedicata dall'Agenzia Nazionale per la Coesione Territoriale ad Agenda 2030, <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>, consultata 31.08.2023

Linee Strategiche di Mandato	Obiettivi Strategici DUP 2023-2025	Obiettivi Strategici di Valore Pubblico	Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG)
Macchina Comunale	Garantire gli equilibri di bilancio	1.Favorire una gestione efficace, efficiente e trasparente dell'ente	Goal 17 - <a href="#">Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</a>
	Lotta all'evasione ed all'elusione e mantenimento dei livelli di riscossione raggiunti		
	Gestione diretta del contenzioso tributario		
	Legalità e trasparenza		
	Efficientamento macchina comunale		
	Efficientamento macchina comunale attraverso la transizione digitale		
	Facilitazione di accesso ai servizi per i cittadini		
	Esecuzione degli interventi ricompresi nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche		
Rafforzamento dell'Ente attraverso risorse Interne			
Sviluppo sostenibile ed energie rinnovabili	Miglioramento del servizio di raccolta differenziata	2. Migliorare la qualità urbana e la sicurezza del territorio	Goal 12 - <a href="#">Consumo e produzione responsabili</a>
	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio		Goal 11 - <a href="#">Città e comunità sostenibili</a>
	Riquilibrificazione Ambientale del territorio		
	Tutela e valorizzazione delle risorse Naturali e ambientali		Goal 6 - <a href="#">Acqua pulita e servizi igienico-sanitari</a> Goal 7 - <a href="#">Energia pulita e accessibile</a>
Bradisismo	Sicurezza delle scuole		Goal 13 - <a href="#">Lotta contro il cambiamento climatico</a>
	Sicurezza del territorio		
	Resilienza cittadina a fenomeni naturali e sismici		

Linee Strategiche di Mandato	Obiettivi Strategici DUP 2023-2025	Obiettivi Strategici di Valore Pubblico	Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG)
Sviluppo Urbanistico e Mobilità	Definizione di una nuova pianificazione che punti a una visione di sviluppo complessivo ed integrato della città	3. Favorire la coesione sociale, lo sviluppo economico e la valorizzazione del territorio	Goal 11 - <a href="#">Città e comunità sostenibili</a>
	Potenziamento e miglioramento delle aeree di soste e delle mobilità		Goal 8- <a href="#">Lavoro dignitoso e crescita economica</a>
Quartieri	Valorizzazione del Rione Terra		Goal 8 - <a href="#">Lavoro dignitoso e crescita economica</a>
	Valorizzazione turistica del territorio		
Commercio	Velocizzazione delle procedure per l'avvio di attività produttive		
	Definizione delle procedure di affidamento delle strutture sportive presenti sul territorio comunale		Goal 8- <a href="#">Lavoro dignitoso e crescita economica</a>
	Valorizzazione del Patrimonio culturale archeologico e monumentale		
Politiche Sociali e Sanità	Miglioramento e potenziamento dei servizi resi		Goal 1- <a href="#">Sconfiggere la povertà</a>
	Miglioramento servizi sociali e comunitari		Goal 4- <a href="#">Istruzione di qualità</a>
	Miglioramento del servizio necroscopico e cimiteriale		



### 3.1.2 - Obiettivi di valore pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata									
Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2024	2025	2026
<b>1.Favorire una gestione efficace, efficiente e trasparente dell'ente</b>	Indice di autonomia finanziaria: % [Entrate tributarie (Titolo I) + Entrate extratributarie (Titolo III) / Totale entrate correnti (Titolo I + Titolo II + Titolo III)]	Il Comune intende mantenere gli equilibri di bilancio e garantire servizi efficienti attraverso una capacità di riscossione efficace ed efficiente dell'entrate tributarie ed extratributarie	Economica	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Elaborazione su dati rendiconto  Riferimenti openbilanci per Benchmark	2022	≥2022	≥2023	≥2024
	Spesa realizzata/spesa programmata  Totale della spese incluse le quote del FPV	L'Amministrazione ritiene fondamentale riproporre l'obiettivo previsto nel 2022 migliorando la propria Performance. In particolare intende migliorare la propria capacità di realizzazione degli interventi previsti nei diversi strumenti di programmazione e in particolare il rispetto dei cronoprogrammi del PNRR.  L'indicatore misura la capacità di spesa rispetto quanto programmato. È stato previsto un target sfidante per il 2023 (80%) che si intende migliorare nel 2024 (90%) per arrivare nel 2025 a spendere il 100% di quanto programmato e nel 2026 confermare il dato.	Economica	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Fonte Interna: Documenti di Programmazione (Piano Opere Pubbliche, PNRR ecc)	80%	90%	100%	100%
	% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza)	Le linee di mandato dell'Amministrazione richiamate nel DUP pongono il rispetto della legalità e la trasparenza tra i principi cardini e gli obiettivi strategici da perseguire. L'indicatore misura la capacità dell'ente di attuare le misure i contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e trasparenza	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	n.d.	≥10% valore iniziale	≥15% valore iniziale	100%

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata									
Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2024	2025	2026
<b>2. Migliorare la qualità urbana e la sicurezza del territorio</b>	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata su base comunale  (Percentuale di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti)	Il Tema dei rifiuti è un tema sensibile sia perché la crisi climatica in atto richiede azioni concrete sia perché gli interessi criminali sul ciclo dei rifiuti sono molto forti. L'Amministrazione ha raggiunto un livello di eccellenza nella percentuale di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti prodotti che intende migliorare nel 2024 così come indicato nella sezione strategica del DUP	Ambientale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Catasto Rifiuti - Isprambiente	69%  (dati ISPRA 2022)	≥3%	≥5%	≥7%
	Percentuale di edifici pubblici strategici adeguati alle normative antisismiche	Gli eventi bradisismici che colpiscono il territorio impongono un'azione decisa dell'ente per l'attuazione di quanto previsto dal D.L. 140/2023 e dal D.L. 91/2024, sempre afferente le competenze del Comune di Pozzuoli.  L'indicatore misura la percentuale di edifici pubblici strategici (all'interno dell'area ristretta rischio bradisismico del Piano speditivo) che risultano adeguati rispetto alle previsioni della normativa antisismica vigente o che sono oggetto di verifica di vulnerabilità sismica.  Questo indicatore fornisce una misura tangibile dell'efficacia delle politiche e degli interventi pubblici nella protezione della popolazione rispetto a possibili eventi tellurici, contribuendo così a valutare l'impatto delle azioni svolte.		Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Censimento degli edifici – Documentazione Comunale	Numero edifici conformi e/o verificati rispetto alle NTC 2018 e precedenti al 31.12.2022	n. edifici conformi e/o verificati > 20% del valore iniziale	n. edifici conformi e/o verificati > 35% del valore iniziale	n. edifici conformi e/o verificati > 50% del valore iniziale
	Riduzione del N. Numero crimini contro la persona e n. crimini contro il patrimonio rispetto anno precedente	La sicurezza e la qualità urbana sono tra le priorità dell'Amministrazione che intende implementare azioni di riqualificazione urbana e controllo del territorio sanando le situazioni irregolari all'interno del territorio. L'indicatore di impatto misura il numero di crimini contro la persona e il patrimonio sul territorio comunale il cui risultato è una conseguenza indiretta dell'azione gestionale dell'ente per assicurare il controllo del territorio.	Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Dati forniti o presenti su pubblicazioni UTG/parlamento		<2024	<2025	<2026

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata									
Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2024	2025	2026
<b>3. Favorire la coesione sociale, lo sviluppo economico e la valorizzazione del territorio</b>	Incremento, rispetto all'anno precedente, della % complessiva dei destinatari di intervento di sostegno diretto e indiretto rispetto al numero complessivo di anziani, disabili e minori in difficoltà economica	L'Ente ha previsto una serie di azioni gestionali volte a sostenere le categorie più deboli fornendo loro sussidi e servizi in grado di assicurare una maggiore coesione sociale. L'indicatore misura la percentuale di soggetti raggiunti dal sostegno rispetto al numero complessivo di soggetti.	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS, Studenti	Fonte interna		>2024	>2025	>2026
	Incremento delle iniziative pubbliche volte al sostegno della cultura rispetto anno precedente	Lo sviluppo del Territorio passa dalla capacità dell'Ente e degli stakeholder di valorizzare i contenitori culturali attraverso iniziative eventi che attraggano le persone (turisti, giovani, cittadini). L'indicatore misura la capacità dell'Ente di promuovere il proprio territorio sostenendo la cultura.	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS, Studenti	Fonte interna		>2024	>2025	>2026

### 3.1.3 - Accessibilità.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Pozzuoli assicura l'attuazione della Direttiva UE 2016/2102, ed il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, dalla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 e dalle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Per meglio esplicitare la strategia e le azioni che si intende realizzare nel medio-lungo periodo è stato redatto un documento di dettaglio: "PIANO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE", che si allega al presente PIAO (Allegato n. 5), dove vengono riportati (in elenco) i Servizi che, sulla base della classificazione dei servizi effettuata avendo come riferimento il modello per la classificazione dei dati e dei servizi digitali predisposto dall'Agenzia nazionale per la cybersicurezza (ACN), d'intesa con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) ai sensi del Regolamento AGID approvato con determinazione AGID n. 628/2021, saranno oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione.

Il Comune di Pozzuoli accederà ai finanziamenti in ambito PNRR avvalendosi delle risorse rese disponibili dalle seguenti misure:

- ✓ Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022" e, sempre, Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma Pagopa" con le quali il Comune intende, rispettivamente, implementare l'utilizzo dell'app IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali, e sviluppare il ricorso da parte dei cittadini a pagoPA, quale piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni;
- ✓ Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali comuni " aderendo al quale intende favorire lo spostamento massiccio degli applicativi attualmente in uso verso data center più sicuri e più efficienti in termini di prestazioni e di adeguamento alle necessità comunali: in altre parole, adottare un'ottica cloud first
- ✓ Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" aderendo al quale intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Nel paragrafo sono rappresentati in forma tabellare:

1. gli interventi funzionali alla realizzazione, con la necessaria gradualità, della piena accessibilità, fisica e digitale, alle **pubbliche** amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2. l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare**.

Rispetto ai punti precedenti nella sottosezione performance verranno specificati gli obiettivi e risultati da conseguire nel periodo di riferimento del PIAO.

Accessibilità	Interventi/obiettivi operativi	Indicatori di impatto	Motivazioni	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2024	2025	2026
Digitale	1.1.1 Digitalizzazione archivio cartaceo Ufficio Politiche abitative	Ricorso ad attività di front office per assistenza all'utenza	Rendere la gestione degli alloggi conforme ai principi che indirizzano l'attività amministrativa in termini di miglioramento.	Cittadini, Imprese, ETS, Associazioni	Report	Nr. accessi allo sportello al 31.12.2023	< 2023	< 2024	< 2025
Digitale	3.7.3 Riordino, inventariazione, schedatura fascicoli e archiviazione informatizzata delle pratiche di ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande,	Minor tempo di lavorazione delle pratiche	Efficientamento delle procedure amministrative per la gestione degli uffici e sportelli al cittadino delle attività produttive.	Cittadini, Associazioni, ETS	Fonte interna: Relazione ricognitiva dell'attività svolta	Tempi medi gg/lavoro pratica amm.va al 31.12.2023	< 2023	< 2024	< 2025
Digitale	1.Avv.1 Completamento processo di digitalizzazione fascicoli avvocatura comunale	Minor tempo di lavorazione delle pratiche (corrispondenza avvocati esterni ed Uffici)	Miglioramento della performance dell'avvocatura comunale.	Interni, Cittadini	Fonte interna: Relazione ricognitiva dell'attività svolta/Report	Tempi medi gg/lavoro pratica amm.va al 31.12.2023	< 2023	< 2024	< 2025
Digitale	1.SC.3 Digitalizzazione PNRR Seguire l'avanzamento delle misure riguardanti la transizione digitale delineate dal PNRR	Verifica dello stato di avanzamento delle misure finanziate con i fondi del PNRR	Miglioramento della performance di struttura	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: Portale Amministrazione/De termine/Report	Programma degli interventi inseriti nei documenti di programmazione 2024/2026	On/Of al 31/12/2024	On/Of al 31/12/2025	On/Of al 31/12/2026

### 3.1.4 - Procedure da semplificare.

In virtù di quanto anticipato nel punto che precede si fa RINVIO al documento di dettaglio (cfr. Allegato n. 5)

### 3.1.5 - Interventi finanziati nell'ambito del PNRR.

Il paragrafo descrive sinteticamente gli interventi con i quali l'Ente concorre all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con cui l'Italia partecipa al Programma Next Generation EU (NGEU), lo strumento di finanziamento con il quale l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica globale degli ultimi tre anni.

Il PNRR si articola in sei Missioni, suddivise in 16 Componenti (ossia aree di azione che affrontano sfide specifiche gli strumenti Riforme e Interventi) alcune delle quali rientrano nell'ambito della competenza delle autonome locali: 1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, 2. rivoluzione verde e transizione ecologica, 3. infrastrutture per una mobilità sostenibile, 4. istruzione e ricerca, 5. inclusione e coesione, 6. salute.

La tabella che segue contiene l'elenco degli interventi nei quali l'amministrazione è coinvolta, la cui realizzazione concorre al raggiungimento dell'Obiettivo di Valore Pubblico n. 1 da integrare, per quanto innanzi precisato con gli interventi in materia di "digitalizzazione" e di "accessibilità"

Missione PNRR	Componente	Progetto/intervento	Amministrazione centrale Titolare Del Progetto	Risorse(€)	Descrizione sintetica dei risultati	Termine di conclusione
M5	C2	COMPLESSO RESIDENZIALE DENOMINATO LOTTO 5 LOTTO 6 "VIA GATTO - VIA SABA - VIA ALVARO (LOCALITÀ MONTERUSCELLO)" RIQUALIFICAZIONE ECO-ENERGETICA E RIGENERAZIONE URBANA	Ministero dell'Interno	14,25 Mln €	La predisposizione di programmi urbanistici di rigenerazione urbana partecipati, finalizzati al	30/06/2026
M5	C2	NUOVO STADIO COMUNALE "VIA DE CURTIS" REALIZZAZIONE DI NUOVO IMPIANTO SPORTIVO PER IL CALCIO - HOCKEY PRATO - RUGBY	Dipartimento per lo sport	2 Mln €	Riqualificazione dello stadio comunale e realizzazione di un campo di hockey su prato e rugby	31/01/2026
M5	C2	COMPLESSO RESIDENZIALE LOTTO 11 E SCUOLA ORIANI-DIAZ "LOCALITÀ MONTERUSCIELLO" MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E RIGENERAZIONE URBANA	Ministero dell'Interno	10 Mln €	Riqualificazione Urbana in località Monterusciello e della Scuola ivi presente	31/03/2026
M4	C1	PARTE DEL PLESSO SCOLASTICO REGINELLE - ISTITUTO COMPRENSIVO N. 8 ORIANI-DIAZ "VIA REGINELLE SNC" RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PER LA REALIZZAZIONE DI UN ASILO NIDO	Ministero dell'Interno	740 Mila €	Realizzazione Asilo Nido	01/09/2024
M5	C2	IMPIANTO NATATORIO PALATRINCONE "VIA MICCOLI" RIQUALIFICAZIONE DELLA STRUTTURA SPORTIVA ESISTENTE	Dipartimento per lo sport	495,407 Mila €	Realizzazione impianto esistente	31/01/2026
M5	C2	AMBITO TERRITORIALE N12 VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 POZZUOLI - NA VIA TITO LIVIO N 4 POZZUOLI - NA "VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 - POZZUOLI" RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI DOMICILIARI PER GARANTIRE LA DIMISSIONE ANTICIPATA ASSISTITA E PREVENIRE L'OSPEDALIZZAZIONE	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	330 Mila €	Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari	31/03/2026

Missione PNRR	Componente	Progetto/intervento	Amministrazione centrale Titolare Del Progetto	Risorse(€)	Descrizione sintetica dei risultati	Termine di conclusione
M5	C2	AMBITO TERRITORIALE N12 VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 POZZUOLI -NA VIA TITO LIVIO N 4 POZZUOLI – NA “VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 – POZZUOLI” SOSTEGNO ALLE CAPACITÀ GENITORIALI E PREVENZIONE DELLA VULNERABILITÀ DELLE FAMIGLIE E DEI BAMBINI	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	211,50 Mila €	Misure di sostegno alla capacità genitoriale e prevenzione della vulnerabilità di bambini e famiglie	31/03/2026
M5	C2	AMBITO TERRITORIALE N12 VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 POZZUOLI -NA VIA TITO LIVIO N 4 POZZUOLI – NA “VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 – POZZUOLI” RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI E PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL BURN OUT TRA GLI OPERATORI SOCIALI	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	210 Mila €	Rafforzamento dei servizi sociali	31/03/2026
M1	C1	ESTENSIONE DELL UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE “TERRITORIO NAZIONALE” INTEGRAZIONE CIE	Dipartimento per la trasformazione digitale	14 Mila €	Miglioramento erogazione dei servizi digitali al cittadino	31/12/2024

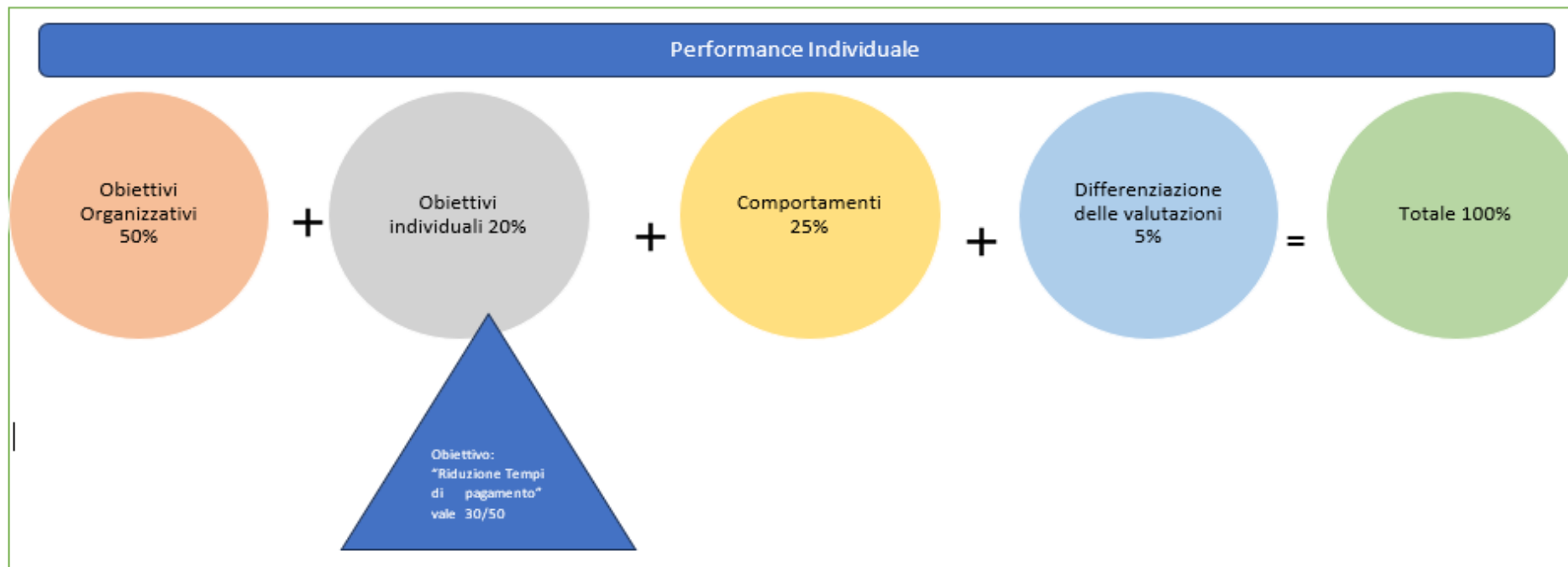
### 3.2 - Sottosezione di Programmazione 2.2 - Performance

In questa sezione sono elencati gli obiettivi organizzativi e individuali delle unità organizzative di primo livello. La distinzione tra obiettivi organizzativi e individuali è coerente con la previsione di cui all'art. 10 del DLgs. 150/2009 e consente di valutare i due ambiti valutativi fondamentali della performance individuale dei dirigenti e del personale con compiti di responsabilità come enunciati dall'art. 9, comma 1, lettere a) e b) del medesimo decreto. Ogni obiettivo organizzativo viene identificato da un codice di tre cifre (nx.ny.na):

- nx: è il primo numero che corrisponde al numero dell'obiettivo strategico ed esprime la correlazione dell'obiettivo operativo con lo strategico di valore pubblico;
- ny: è il secondo numero e corrisponde all'Unità Organizzativa;
- na: è il numero progressivo dell'obiettivo.

La descrizione completa degli obiettivi, di seguito riportati in maniera sintetica, trova esplicitazione nell'allegato al presente documento e comprende anche il dettaglio di tutte le fasi necessarie al loro raggiungimento.

Gli obiettivi organizzativi e individuali incidono sulla valutazione individuale per i dirigenti per come rappresentato nel seguente schema:





Gli obiettivi di performance individuale vengono integrati, nella dimensione della performance organizzativa di ente, da tre obiettivi trasversali e 1 obiettivo comune (cfr. scheda n.1, n.2, n.3 e n.4 allegato n° 1) tra i quali è ricompreso quello relativo al rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali (ex art. 4bis, c.2, d.l. 13/2023) precisando che lo stesso viene misurato sia in relazione al contributo individuale che il singolo dirigente apporta al raggiungimento dell'obiettivo di ente, sia in relazione alla quota percentuale imputabile alla performance individuale oggetto di valutazione da parte dell'OIV (come rappresentato nella tabella innanzi riprodotta).

Analogamente a quanto previsto per il personale dirigenziale e non, il Segretario Generale, in coerenza con quanto previsto nel vigente SMVP adottato con deliberazione GC n. 115 del 12/07/2023 in corso di aggiornamento (cfr. nota prot. n. 80253 dell' 1/08/2024), concorre, al pari dei dirigente dell'ente, alla performance di Ente e di struttura, in generale, attraverso la misurazione e, quindi, la valutazione conseguente in relazione alle due dimensioni: quella della performance organizzativa e quella della performance individuale.

A queste due dimensioni si aggiunge, per la specifica funzione svolta e per le attribuzioni e competenze proprie del ruolo l'aspetto delle "capacità professionali/organizzative".

Alla luce di quanto innanzi gli ambiti di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale si articola nel seguente modo:

- valutazione degli obiettivi della struttura di appartenenza: con peso 10/100 (dimensione della performance organizzativa)
- valutazione degli obiettivi individuali (o di gruppo): con peso 20/100 (dimensione della performance individuale)
- valutazione degli obiettivi di performance generale di Ente: con peso 40/100 (dimensione della performance organizzativa)
- competenze e comportamenti professionali e organizzativi: con peso 25/100 (dimensione della performance individuale)
- capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi: con peso 5/100 (dimensione della performance individuale)

Per quanto attiene agli obiettivi di performance di ente si individuano quelli che saranno presi a riferimento ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati ai dirigenti, come obiettivi operativi, e che risultano quale declinazione degli obiettivi strategici e di mandato desumibili dal DUP, Sezione strategica (SeS) 2024/2026 approvato con deliberazione di CC n° 35 del 15/03/2024.

Nell'ottica della gestione integrata del PIAO così come pensata dal legislatore della riforma introdotta con l'articolo 6 d.l. 80/2021 il Segretario Generale, sia nell'esercizio delle funzioni proprie ex art. 97 TUEL, sia di quelle discendenti dalla l.n. 190/2012 quale RPCT, sia di quelle aggiuntive attribuite con provvedimenti del Sindaco, concorre ai risultati della gestione posti come elementi di riferimento della performance organizzativa di ente, così come in premessa anticipato.

Detti obiettivi di performance organizzativa di ente risultano completati, altresì, come innanzi precisato dai tre obiettivi trasversali/comuni .

Pe quanto attiene, invece, agli obiettivi individuali di performance (con peso 50/100: dimensione della performance individuale) al Segretario Generale vengono assegnati gli obiettivi riportati nelle schede (obiettivi di performance individuale) all'uopo predisposta e che risulta allegata alla presente sotto-sezione del PIAO che fa riferimento, essenzialmente, alle funzioni proprie del segretario comunale così come definite da citato articolo 97 TUEL e dalle altre specifiche previsioni normative riconducibili alla figura ed alle funzioni del segretario comunale e provinciale.

### 3.2.1.1 Performance organizzativa (Obiettivi)

#### 3.2.1.2 Direzione1 – Coordinamento Patrimonio

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.1.1 Digitalizzazione archivio cartaceo Ufficio Politiche Abitative	10	Provvedimenti di affidamento del servizio	Rendere la gestione degli alloggi conforme ai principi che indirizzano l'attività amministrativa in termini di	Associazioni, Cittadini, Imprese	Determina dirigenziale	Outcome/ Efficacia	Determina dirigenziale di affidamento del servizio di
1	1.1.2 Affidamenti incarichi tecnici e aggiornamento short list.	15	Emissione provvedimenti dirigenziali di affidamento incarichi per servizi tecnici e aggiornamento short list	Carenza in organico di risorse umane dotate della necessaria professionalità.	Cittadini	Determine dirigenziali di affidamento servizi e	Outcome	≥2
1	1.1.3 Stime di svincolo prezzi di cessione/locazione alloggi di edilizia convenzionata	15	Emissione del provvedimento dirigenziale di determinazione delle stime per svincoli prezzi di cessione/locazione degli immobili in regime di edilizia convenzionata	Valorizzazione attraverso l'alienazione del patrimonio immobiliare costituito dall'edilizia convenzionata.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Determina dirigenziale di definizione stime	Outcome	Determina dirigenziale di aggiornamento stime
1	1.1.4 Ordinanze di sgombero	10	Emissione di ordinanze di sgombero	Garantire la sicurezza, l'ordine pubblico, l'igiene e la giustizia nell'interesse della collettività.	Associazioni, Cittadini	Provvedimenti emessi	Efficacia/ Outcome	≥5
1	1.1.5 Procedure di sgombero e recupero canoni alloggi ex custodi	10	Emissione ordinanze 30%	Definizione delle occupazioni sine titulo per scongiurare danni erariali e rientrare nel possesso di beni pubblici di proprietà dell'ente	Cittadini	Provvedimenti emessi	Efficacia/ Outcome	Ordinanze ≥12
			Predisposizione schede tecniche alloggi 70%					Schede tecniche occupazione singolo alloggio nr ≥12

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.1.6 Ospitalità/rientro/coabitazione/ accrescimento del nucleo	10	Emissione di atti di ospitalità/rientro/ coabitazione/ accrescimento del nucleo	Estensione numero dei beneficiari dell'assistenza ai nuclei familiari.	Associazioni, Cittadini, ETS	Provvedimenti emessi	Outcome	≥100
1	1.1.7 Nulla osta idrici/luce e gas	10	Emissione di nulla osta idrici/luce e gas	Conformare alle disposizioni di legge l'allaccio delle utenze.	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Provvedimenti emessi	Outcome	≥80
1	1.1.8 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.1.9. Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/ 2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1.1.10 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS

### 3.2.1.3 Direzione 2- Coordinamento Entrate

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.2.1. Riscossione Canoni Idrici- Solleciti di pagamento	10	Emissione di almeno n. 2.500 piani di dilazione	Supportare lo stato temporaneo di difficoltà dei cittadini che impedisce l'esborso della somma	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥2500
1	1.2.2 Riscossione Canoni Idrici: emissione fatture elettroniche	10	Emissione di almeno n. 70.000 fatture	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥70.000
1	1.2.3 Riscossione canoni patrimoniali: verifica piani di dilazione	10	Emissione di almeno n. 100 solleciti	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥ 100
1	1.2.4 Riscossione canoni patrimoniali: emissione bollette	10	Emettere almeno n. 20.000 bollette	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥20.000
1	1.2.5 Riscossione Tari volontaria	10	Emissione di almeno n. 27.500 avvisi bonari	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate proprie e canoni.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥. 27.500
1	1.2.6 Riscossione Tari: Emissione di almeno n. 7.500 solleciti di pagamento	15	Emissione di almeno n. 7.500 solleciti di pagamento	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate proprie e canoni.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥7.500
1	1.2.7 Riscossione coattiva. Piani di dilazione tributi.	15	Emissione di almeno n. 500 piani di dilazione	Supportare lo stato temporaneo di difficoltà dei cittadini che impedisce l'esborso della somma richiesta consentendo, altresì, all'ente il recupero della evasione/elusione.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥500

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.2.8 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.2.9 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/ 2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1.2.10 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell' obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					≥90%

3.2.1.4 Direzione 3 - Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.3.1 Strategie di digitalizzazione per la gestione, distribuzione e monitoraggio dei buoni carburante	25	Progettazione/introduzione del processo	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di approvvigionamento dei vari uffici dell'ente.	Interni	Esistenza registro digitale	Efficacia	100%
1	1.3.2 Gestione ed elaborazione delle richieste di cessione del quinto dello stipendio del personale dipendente dell'ente	25	Gestione ed elaborazione delle richieste di cessione del quinto dello stipendio del personale dipendente dell'ente entro 8 giorni dalla data di avvenuta protocollazione.	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla gestione delle problematiche giuridiche ed operative legate al personale dipendente dell'ente.	Interni	Fonte interna: Rilascio certificato di stipendio.	Efficacia	On ≤ 8 gg
1	1.3.3 Liquidazione arretrati contrattuali CCNL dell'area Funzioni Locali biennio economico 2019-2021 in favore del personale dirigente.	30	Pagamento degli arretrati contrattuali in favore del personale dirigente e del Segretario Generale da liquidare entro il mese di settembre 2024.	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla gestione delle problematiche giuridiche ed operative legate al personale dipendente dell'ente.	Interni	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficacia	On/Off
1	1.3.4 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.3.5 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.3.6 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.		Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%

3.2.1.5 Direzione 4 - Coordinamento Lavori Pubblici

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	2.4.1 Programma pluriennale di adeguamento impianti termici nelle scuole – 1° intervento	40% DI 30	Indizione gara primo lotto di scuole- Feb 2024	Efficientamento energetico degli edifici comunali.	Studenti, Cittadini, Imprese, ETS, Associazioni	Fonte interna: atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	100%
		30% di 30	Aggiudicazione dei lavori - Aprile 2024					100%
		30% di 30	Inizio dei lavori - Dic. 2024					100%
2	2.4.2 Richieste di finanziamenti al M.I. per la progettazione di OO.PP ed interventi stradali	20	Richieste di finanziamento Altri ENTI nell' annualità 2024- Tre richieste	Efficientamento strutturale degli edifici comunali e delle strade	Interni, Imprese, Cittadini	Fonte interna: atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	100%
1	1.4.3 Programma di vulnerabilità degli edifici scolastici: interventi legati al fenomeno sismico e bradisismico	70% di 30	Completamento delle attività con approvazione degli esiti – Scuole Anecchino, Diaz e Pergolesi 2 - Giugno 2024	Valutazione della sicurezza strutturale degli edifici scolastici, finalizzata all'individuazione della vulnerabilità sia sotto carichi statici che sismici, nonché alla programmazione degli interventi di miglioramento/adeguamento sismico eventualmente necessari	Interni, Imprese, Cittadini, Associazioni Ets	Fonte interna: atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	100%
		30% di 30	Rendicontazione documentale degli interventi alla Regione -Dic 2024					100%
1	1.4.4 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5



Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.4.5 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1.4.6 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS

3.2.1.6 Direzione 5- Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	2.5.1 Controllo del territorio e contrasto preventivo all'abusivismo edilizio	15	Approvazione cartografie restituite dall'affidatario	Definizione, collaudo e proposta di approvazione della prima cartografia restituita dall'operatore economico affidatario.	Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: certificati rilasciati	Efficacia	Collaudo
2	2.5.2 Definizione ed approvazione in linea tecnica degli atti del P.A.D.	15	Approvazione atti in linea tecnica	Migliorare la pianificazione della gestione delle aree demaniali marittime.	Cittadini, Imprese, ETS, Associazioni	Adozione da parte dell'AC	Outcome	ON al 31.10.24
1	1.5.3 Istruttoria e definizione istanze di permesso di costruire in sanatoria l. 47/85-l.724/94-l.326/03	15	Emissione di almeno n. 250 pratiche	L'obiettivo attiene alla definizione delle istanze in argomento ancora pendenti.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: piani concessi	Efficacia	On ≥250
2	2.5.4 Approvazione atti del PUMS	15	Approvazione atti in linea tecnica	Il P.U.M.S (Piano Urbano Mobilità Sostenibile) è uno strumento di pianificazione strategica che delinea gli indirizzi per lo sviluppo della mobilità in tutte le sue forme.		Predisposizione della Delibera di G. C. di proposta al Consiglio di Approvazione del PUMS		ON al 31.12.24
2	2.5.5 Formazione del Piano Urbanistico Comunale (PUC)	20	Predisposizione elaborati per la trasmissione in Giunta Comunale ai fini dell'adozione del PUC	Migliorare la pianificazione della gestione del territorio comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione istruttoria	Outcome	1

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.5.6 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.5.7 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1.5.8 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS

3.2.1.7 Direzione 6- Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.6.1 Concessione dei colombari presenti al civico cimitero	40% di 20	Informatizzazione delle domande di partecipazione al Bando	Miglioramento dei servizi cimiteriali.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: determina dirigenziale	Efficacia	Presenza procedura informatizzata
		60% di 20	Approvazione graduatoria beneficiari entro il 30.09.2024					On al 30/09/24
3	3.6.2 Organizzazione e realizzazione di eventi e manifestazioni programmate dalla amministrazione comunale.	20	Realizzazione di tutti gli eventi programmati dall'amministrazione comunale entro il 31.12.2024	Implementazione dell'offerta di attività di intrattenimento offerte alla cittadinanza.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: atto di rendicontazione	Efficacia	100%
3	3.6.3 Misure volte al contrasto alla povertà	20	Avvio del servizio di "Pronto Intervento Sociale" entro il mese di aprile 2024	Miglioramento dei tempi di gestione dei servizi offerti alle fasce deboli della popolazione.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: determina dirigenziale	Efficacia	100%
3	3.6.4 Interventi in favore di minori e famiglie	50% di 20	Approvazione graduatoria aventi diritto entro il 31.08.2024	Miglioramento dei tempi di gestione dei servizi offerti alle fasce deboli della popolazione.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: determina dirigenziale	Efficacia	On/Off al 31.08.2024
		50% di 20	Avvio dell' Asilo Nido "Grazia Deledda" e Sezione Primavera nei tempi previsti dal calendario scolastico (presuntivamente seconda decade del mese di settembre 2024)					On/Off al 30.09.2024
1	1.6.5 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.6.6 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/ 2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1.6.7 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS

3.2.1.8 Direzione7- Coordinamento attività e Sviluppo Economico

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
3	3.7.1 Realizzazione format/ festa cittadina pluriennale incentrata sui temi mare, pesce in piazza e food fish	25	Redazione Format (n. 1)	Miglioramento della performance della struttura comunale deputata alle attività produttive.	Cittadini e Imprese	Modello format	Efficacia	ON AL 31.12.2024
1	1.7.2 Realizzazione area mercatale al dettaglio plurisetto	25	Predisposizione proposta di deliberazione di istituzione mercato misto alimentare e non alimentare	Miglioramento della performance della struttura comunale deputata alle attività produttive.	Imprese	Bozza deliberazione	Efficacia	ON AL 31.12.2024
3	3.7.3 Riordino, inventariazione, schedatura faldoni e archiviazione informatizzata delle pratiche di ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande, intrattenimento, divertimento, attività artistiche e sportive	30	Riordino e inventariazione delle pratiche di ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande, intrattenimento, attività artistiche e sportive cartacee (circa n. 1000)	Efficientamento delle procedure amministrative per la gestione degli uffici e sportelli al cittadino delle attività produttive.	Cittadini, Associazioni, ETS	Fonte interna: Relazione ricognitiva dell'attività svolta	Efficacia	≥1000
			Schedatura dei faldoni informatizzata con creazione di un file digitale (n. 1)					≥1
1	1.7.4 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.7.5 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.7.6 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS

3.2.1.9 Direzione 8 - Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	2.8.1. Realizzazione del parco giochi senza frontiere da ubicare nel parco urbano di Via Vecchia delle Vigne.	15	Approvazione progetto	Miglioramento della performance di struttura in relazione ai servizi offerti alla cittadinanza	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: atti e provvedimenti	Outcome	On/off
2	2.8.2 G.P. Campi Flegrei: consegna della nuova fognatura fecale in SP 363 Canneto (Circumlaggo d'Averno) per la relativa messa in esercizio	15	Certificato di regolare esecuzione delle predisposizioni degli allacci delle utenze e verbale di consegna anticipata al Servizio fognature degli impianti	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla gestione delle reti idriche e fognarie del comune.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Certificato regolare esecuzione	Outcome	On/Off al 31.12.2024
2	2.8.3 Ultimazione lavori nuova isola ecologica in Monteruscello	15	Certificato di regolare esecuzione	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla gestione dei rifiuti.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: CRE	Outcome	On/Off al 31.12.2024
2	2.8.4 Aggiornamento e modifica del Piano di Zonizzazione Acustica Comunale e del Regolamento Acustico di Attuazione	15	Inoltro del documento preliminare ai vertici dell'Amministrazione.	Miglioramento dei servizi al cittadino legati all'inquinamento acustico derivante dall'esercizio di attività commerciali.	Imprese e Cittadini	Fonte interna: presenza atto o provvedimento	Outcome	Presenza atto On/Off
2	3.8.5 Effettuazione delle attività di manutenzione orizzontale diffusa sulle aree verdi cittadine attraverso interventi di sfalcio e taglio d'erba.	20	superficie verde interessata da taglio / sfalcio almeno pari almeno a 70 ettari	Miglioramento dei servizi al cittadino relativi ad aree urbane	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: Atti di contabilizzazione degli interventi di taglio / sfalcio	Outcome	≥70



Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.8.6 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.8.7 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1.8.8 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					≥90%

3.2.1.10 Ufficio di Staff Avvocatura

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.Av.1 Completamento processo di digitalizzazione fascicoli avvocatura comunale	50% di 40	provvedimento affidamento del servizio.	Miglioramento della performance dell'avvocatura comunale.	Interni, Cittadini	Determina affidamento	Efficienza	On/off
		50% di 40	report fascicoli archiviati otticamente			Report		On/off
1	1.Av.2 Sistemazione posizioni contabili contenzioso esternalizzato	40	Elaborazione documento riepilogativo di esame e bonifica dei residui passivi della direzione	Miglioramento della performance dell'avvocatura comunale.	Interni, Cittadini	Fonte Interna: presenza atto	Efficacia	On/off
1	1.Av.3 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.AVV.4 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.Av.5 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.		Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%

3.2.1.11 Ufficio di Staff Polizia Municipale

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	2.PM.1 Per l'annualità 2023 l'obiettivo da raggiungere consiste nell'inserimento e lavorazione di almeno n. 50.000 verbali elevati dalle pattuglie di agenti di P.M	15	L'obiettivo si intende raggiunto con il trattamento e la lavorazione dei verbali in tutte le fasi successive all'inoltro del P.V. da parte dell'agente accertatore, come da relazione finale a cura del Responsabile del I <sup>o</sup> Settore.	Miglioramento della performance di struttura.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte Interna: Relazione a cura del responsabile del settore	Efficacia	≥50.000
2	2.PM.2 Fornitura massa vestiaria a tutto il Corpo di P.M.	15	Affidamento diretto, ex art. 50, comma 1, lettera b) del D.lgs 36/2023 della fornitura di nuove divise a tutto il Corpo di Polizia Municipale	Miglioramento della performance di struttura.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Determina di affidamento	Efficacia	On/Off al 31.12.2024
2	2.PM.3 Rilasciare riscontri alle richieste di accertamenti da parte dell'Autorità Giudiziaria o di altre Direzioni nel termine di 7 giorni	15	Rendicontazione annuale a cura del Responsabile del servizio sugli accertamenti giudiziari effettuati in riscontro alle richieste pervenute, con indicazione dei tempi.	Miglioramento della performance in relazione al supporto prestato ai vari uffici dell'ente.	Interni, Altre PA	Fonte Interna: Relazione a cura del responsabile del servizio	Efficacia	On/Off al 31.12.2024
2	2.PM.4 Sostituzione segnaletica verticale. Per l'annualità 2024 l'obiettivo da raggiungere consiste nella sostituzione di n. 400 segnali stradali verticali danneggiati, usurati e non conformi alla legge siti su tutto il territorio comunale	15	Produzione della relazione finale del Progetto.	Efficientamento della segnaletica stradale.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte Interna: Relazione finale	Efficacia	On/Off al 31.12.2024 ≥400

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	2.PM.5 Controllo del territorio	20	Relazione a cura del Responsabile del 4° Settore PM	Miglioramento del grado di sicurezza percepito dalla cittadinanza.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte Interna: Relazione finale annuale	Efficacia	≥150
1	1.PM.6 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.PM.7 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1.PM.8 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					≥90%

3.2.1.12 Ufficio di Staff-Protezione Civile

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	2.PC.1 Realizzazione di attività di previsione e prevenzione finalizzate alla pianificazione di emergenza ed alla partecipazione e collaborazione di tutte le componenti del Sistema di Protezione Civile e del gruppo comunale volontari. Attività connesse alla gestione delle emergenze, con particolare riferimento agli aspetti connessi al fenomeno del bradisismo e all'adozione delle misure previste e finanziate dal D.L 140/2023 (Decreto Campi ...)	50% di 40	Recepimento nella pianificazione comunale del piano speditivo bradisismo ex art.4 DL 140/2023	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla percezione del grado di sicurezza percepito dalla popolazione residente.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: documento programmatico	Efficacia	Aggiornamento piano di emergenza 31.12.2024
		50% di 40	Adozione e implementazione per la parte di competenza comunale delle misure previste agli art. 2, 3 e 6 del DL. 140/2023			Fonte interna: atti e provvedimenti		Piena operatività sala Operativa H24 di protezione civile e personale tecnico di supporto per le attività
2	2.PC.2 Istruttoria finalizzata all'emissione Ordinanze Sindacali per la Pubblica e privata incolumità, sorveglianza all'ottemperanza delle Ordinanze Sindacali compresi gli aspetti, se ricorrenti, dell'esecuzione dei lavori in danno. Ricognizione ed attuazione degli interventi in somma urgenza.	40	Emissione ordinanze sindacali sulla base di istruttoria tecnica attestante la pericolosità per la pubblica e privata incolumità.	Miglioramento delle procedure amministrative relative alle somme urgenze.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Ordinanze sindacali proposte al sindaco a seguito di segnalazione di pericolo	Efficacia	On/off
1	1.PC.3 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.PC.4 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni del COC verbalizzate entro il 31/11/ 2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Verbali delle riunioni	Efficacia	≥2
1	1..PC.5 Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS

3.2.1.13 Segretario Comunale

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.SC.1 Attuazione delle diverse azioni per la prevenzione di fenomeni di corruzione e di maladministration.	30	Redazione degli schemi o esecuzione di atti e attività per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio previste nel PTPCT individuate e poste a presidio dei procedimenti di competenza delle diverse direzioni secondo le modalità indicate nel Piano e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure prevenzione della corruzione	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficacia	≥3 al 31.12.2024
1	1.SC.2 Attuazione delle diverse azioni per le attività di audit interno, di controllo di gestione e di controllo strategico - Sistema dei controlli. Aggiornamento del Regolamento sul Sistema Integrato dei Controlli Interni	30	Trasmissione bozza del documento di aggiornamento del regolamento del sistema Integrato dei controlli interni al Consiglio Comunale.	Efficientamento della struttura di supporto preposta ai controlli interni	Interni, Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Protocollo generale	Efficacia	On/Off al 31.11.2024
1	1.SC.3 Digitalizzazione PNRR. Seguire l'avanzamento delle misure riguardanti la transizione digitale delineate dal PNRR.	30	Schema riassuntivo per la verifica dello stato di avanzamento delle misure finanziate con i fondi del PNRR.	Miglioramento della performance di struttura	Interni	Report	Efficienza	On/off al 31.12.2024
1	1.SG.4 Obiettivo bilancio	5	Riduzione dello stock del debito commerciale: Stock debito 2024 (meno) Stock debito 2023	Migliorare la performance dell'Ente	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Piattaforma CC	Efficienza	≥5
2	1.SG.5 Obiettivo Bradisismo	5	Riunioni tecniche generali delle funzioni di supporto del COC verbalizzate entro il 31/11/ 2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Verbalì delle riunioni	Efficacia	≥2



### 3.2.2 Obiettivi individuali

#### 3.2.2.1 Direzione 1- Coordinamento Patrimonio

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Censimento Beni Immobili in possesso/detenzione dell'Ente al 31/12/2023	10	Trasmissione dati immobili aggiornati per la pubblicazione sul portale del MEF criticità	Relazione di ricognizione	Invio comunicazione sul portale del MEF
Avvio procedure di alienazione immobili non residenziali	10	Atti di asta pubblica	Determina dirigenziale di indizione asta pubblica	On/Off al 31.12.2024
Alienazione tramite trattativa privata	5	Alienazione cespiti	Rogito Atto di alienazione	Vendita di n. 1
Concessione in uso a titolo oneroso di locale sito in via Cavour	10	Provvedimento di concessione	delibere	Redazione proposta deliberativa
Concessione/comodato in uso di immobili a favore di soggetti pubblici	10	Provvedimento di concessione in uso dell'immobile	Deliberazione	Redazione proposta deliberativa ≥1
Fondo solidarietà inquilini ERP	10	Provvedimento di determinazione degli aventi diritto e degli esclusi	Determina dirigenziale di approvazione graduatoria	On/Off al 31.12.2024
Regolarizzazione rapporti locativi alloggi ERP	10	Provvedimenti di regolarizzazione rapporti locativi ERP	Provvedimenti di sanatoria e di subentro	≥150
Assegnazione alloggi ERP nuova graduatoria Regionale	5	Emissione atti di assegnazione	Atti di assegnazione alloggi	≥5
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione) della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.2 Direzione 2- Coordinamento Entrate

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Recupero morosità canoni idrici.	10	Predisposizione, elaborazione ed avvio alla notifica di almeno n. 2.500 diffide e messa in mora	Fonte interna: ricevute di consegna per la notifica	≥2.500
Recupero morosità canoni patrimoniali. Trasmissione all'Ufficio Unico delle Entrate di tutte le diffide e messa in mora notificate, non annullate, non agate e per le quali non stata concessa una dilazione.	15	Predisposizione di diffida e messa in mora trasmettibili all'Ufficio Unico dell'Entrate	Fonte interna: atti e provvedimenti amministrativi	100%
Gestione del Contenzioso tributario	15	Numero di costituzioni predisposte	Fonte interna: atto di costituzione	≥150
Lotta all'evasione ed all'elusione di Imu e Tari.	15	Predisposizione, elaborazione ed avvio alla notifica di almeno n. 2.500 accertamenti IMU e TARI	Fonte interna: ricevute di consegna per la notifica	≥2500
Riscossione coattiva	15	Emissione di almeno n. 15.000 atti tra ingiunzioni di pagamento, solleciti bonari, avvisi di intimazione e procedure cautelari ed esecutive.	elenco atti emessi	≥15000
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.3 Direzione 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Predisposizione degli atti necessari all'espletamento della procedura di gara per affidamento servizio di tesoreria comunale.	15	Predisposizione del bando di gara entro 30 giorni dall'approvazione del Consiglio Comunale della convenzione di Tesoreria	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Data pubblicazione bando ≤30gg.
Ricognizione dei mutui in essere ai fini del diverso utilizzo delle economie ed ottimizzazione del debito residuo	15	Predisposizione della delibera di Giunta	Consegna della delibera di giunta agli uffici di segreteria	On/Off al 31.12.2024
Riduzione dei tempi di lavorazione del Trattamento di fine rapporto/servizio TFR/TFS	10	Trasmissione della documentazione necessaria all'INPS per l'elaborazione e la liquidazione da parte del TFR/TFS entro 8 mesi dal collocamento a riposo	Fonte interna: pratiche trasmesse all'INPS	≤8 MESI
Assunzione di n.2 funzionari a tempo pieno e determinato per la durata di 36 mesi.	10	Presa di servizio di n.2 funzionari amministrativi a tempo pieno e determinato per la durata di 36 mesi.	Fonte interna: contratti sottoscritti	On/Off al 31.12.2024
Assunzione di n.10 istruttori amministrativi	10	Presa di servizio di n.10 istruttori amministrativi a tempo pieno e indeterminato	Stipula contratti	On/Off al 31.12.2024
Adozione Regolamento Incentivi Funzioni Tecniche	10	Adozione nuovo Regolamento per l'erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche	Presenza atto	On/Off al 31.12.2024
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.4 Direzione 4- Coordinamento Lavori Pubblici

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Intervento di Manutenzione straordinaria di via delle Colmate – Lotto 1	50% di 10	Verifica e validazione del progetto esecutivo – giugno 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
	50% di 10	Approvazione progetto esecutivo – dicembre 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
Intervento di manutenzione straordinaria delle impermeabilizzazioni e facciate Lotto 17 alloggi ERP primo stralcio	30% di 20	Aggiudicazione lavori entro Feb.2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
	40 % di 20	Inizio lavori entro Aprile 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
	30% di 20	Stato di Avanzamento lavori al Dic 2024 - al 30%	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
Intervento di Realizzazione di impianti elevatori in edifici pubblici siti nel Comune di Pozzuoli per l'eliminazione delle barriere architettoniche – Scuola Pergolesi 1 e Scuola Artiaco	30% di 20	Affidamento progettazione esecutiva entro Giugno 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
	30% di 20	Verifica e validazione del progetto esecutivo entro Ottobre 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
	40% di 20	Approvazione progetto esecutivo Dic. 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
Intervento di manutenzione straordinaria di Via Castagnaro e Varie strade comunali del centro – Accordo di programma Città Metropolitana di Napoli	50% di 20	Approvazione progetti esecutivi degli interventi oggetto dell'accordo di programma – Giugno 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
	50% di 20	Perfezionamento convenzione – Dic. 2024	Atti e provvedimenti amministrativi	100%
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.5 Direzione 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Certificato di idoneità alloggiativa	15	Rilascio del CIA in termine inferiore a 30 giorni	Termine di rilascio del certificato	≤20 giorni dall'istanza
Convenzione affidamento gestione e manutenzione rampe della Tangenziale	15	Predisposizione degli atti e dello schema di convenzione	Predisposizione degli atti e dello schema di convenzione	On/Off al 31.12.2024
Esproprio Ambito A Rione Terra e attività consequenziali	10	Approvazione atti in linea tecnica	Acquisizione sanante ai sensi dell'art. 14 bis DPR 327/2001	On/Off al 31.12.2024
Predisposizione atti per la gestione in concessione, mediante project financing, del sistema integrato della sosta	10	Predisposizione atti per la gestione del sistema integrato della sosta al fine di migliorare i livelli di mobilità urbana e dei livelli di accessibilità al centro.	Predisposizione Delibera di Giunta Comunale	On/Off al 31.12.2024
Rilascio CDU, Certificato di Destinazione Urbanistica	10	Rilascio del CDU in un tempo inferiore a 30 giorni (comma 3 art. 30 D.P.R. 380/2001)	Tempi di rilascio CDU in giorni	≤20 gg
Istruttoria e definizione istanze di competenza dell'Ufficio Mobilità	10	Definizione nr. 3000 pratiche	Numero di pratiche definite nel periodo di riferimento	≥3000
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna : verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.6 Direzione 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Completamento informatizzazione gestione utenti	20	Attivazione del servizio entro i termini di avvio del servizio mensa anno scolastico 2024-2025		100%
Completamento Informatizzazione servizi. Attivazione del pagoPA per servizi di Anagrafe e Stato civile	20	Attivazione del servizio pagoPA entro il 31.12.2024	Fonte interna:	100%
Predisposizione Regolamento sulla protezione dei dati personali	15	Predisposizione e trasmissione del Regolamento alla competente commissione comunale entro il 30.06.2024	Fonte interna: nota trasmissione bozza	On/Off al 30.06.2024
Riorganizzazione Archivi nell'ottica della dematerializzazione	15	Scansione di almeno 100 fascicoli relativi a deliberazioni di Consiglio Comunale	Fonte interna: portale istituzionale	≤100
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna : verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.7 Direzione 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
ISTITUZIONE De.Co. "DENOMINAZIONE COMUNALE DI ORIGINE"	35	Presentazione della proposta di deliberazione al Consiglio Comunale per l'approvazione del regolamento per la tutela e valorizzazione dei prodotti tipici locali e istituzione della De.Co. (Denominazione Comunale di Origine).	Bozza di deliberazione	100%
Avvio delle procedure di regolarizzazione delle vigenti concessioni per la gestione degli impianti sportivi comunali	35	Predisposizione e sottoposizione alla competente Giunta Comunale di n. 3 provvedimenti deliberativi di ricognizione amministrativo-tecnico-contabile riferiti a n. 3 impianti sportivi attualmente concessi a terzi per la loro gestione	Fonte interna: nota trasmissione provvedimenti	On/Off al 31.12.2024
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023.  Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.8 Direzione 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
redazione della progettazione esecutiva del tronco fognario di via cupa delle fescine	10	Consegna del progetto esecutivo redatto.	Fonte interna: atto o provvedimento	Acquisizione del progetto da parte della direzione
Formazione di elenco (short list) di operatori economici qualificati nelle attività di manutenzione del verde	15	Approvazione di apposito elenco di operatori individuati mediante pubblicazione di avviso su piattaforma telematica	Fonte interna: atto di approvazione dell'elenco (short list).	On/Off al 31.12.2024
Formazione di elenco (short list) di operatori economici qualificati – impianti e/o piattaforme - nelle attività di conferimento dei rifiuti provenienti dalla raccolta urbana	15	Approvazione di apposito elenco di operatori individuati mediante pubblicazione di avviso su piattaforma telematica	atto di approvazione dell'elenco (short list).	On/Off al 31.12.2024
Nuova installazione, sostituzione e/o rimozione di n. 200 misuratori idrici	15	Posa in opera e/o rimozione di almeno n. 200 misuratori	Fonte interna: verbali di servizio	≥200
G.P. Campi Flegrei: messa in esercizio impianti e rendicontazione intera spesa sostenuta	15	Trasmissione a mezzo pec della documentazione	Fonte interna: pec	presenza atto
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.



### 3.2.2.9 Unità di staff – Avvocatura

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Gestione interna contenzioso	35	costituzione interna in almeno 100 giudizi ex art.615 cpc e contenzioso idrico	Fonte interna: determine di incarico	≥100
Miglioramento indice tempestività dei pagamenti	50% di 35	direttiva all'ufficio.	Fonte interna: atti e provvedimenti amministrativi	≤20 gg
	50% di 35	pagamento delle fatture nel termine di gg.20 dall'acquisizione, salvo problematiche		≤20 gg
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

### 3.2.2.10 Unità di staff – Polizia Municipale

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Controllo delle concessioni demaniali	35	Produzione della relazione annuale sui controlli da cui si evinca il controllo di almeno il 50% delle concessioni comunali in materia di occupazione di suolo pubblico	Fonte interna: relazione	On/Off
Educazione stradale	35	Registro delle attività espletate dal gruppo di lavoro "educazione stradale", da cui si evinca che sono state effettuate almeno 80 ore di formazione in materia di educazione stradale nelle scuole primarie e secondarie della città.	Fonte interna: atto	On/Off al 31.12.2024
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.2.11 Segretario Comunale

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Attuazione delle diverse azioni per la prevenzione di fenomeni di corruzione e di <i>maladministration</i> . (scheda di dettaglio)	15	<p>Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio previste nel PTPCT individuate e poste a presidio dei procedimenti di competenza delle diverse direzioni secondo le modalità indicate nel Piano e a seguito di direttive e circolari del RPC</p> <p>Monitoraggio circa gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.</p> <p>Partecipazione alla stesura della proposta di adeguamento della sottosezione 2.3 del PIAO, Rischi corruttivi e trasparenza, attraverso il contributo esterno degli stakeholders, dei cittadini, degli amministratori locali e del personale dipendente dell'ente</p>	Fonte interna: report infrannuali/ avviso	On/Off al 31.12.2024
Rafforzamento, in attuazione degli obiettivi strategici di ente e degli obiettivi del PNA 2022, degli interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con particolare riferimento agli appalti pubblici, agli interventi del PNRR e del comportamento della struttura per gli aspetti di "performance", anche ai fini della promozione e della protezione del valore pubblico. (scheda di dettaglio)	15	<p>Organizzazione di almeno un ciclo di n° 3 giornate formative obbligatorie tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025 in materia di anticorruzione e trasparenza, di nuovo codice dei contratti pubblici, degli interventi del PNRR ed in materia di misurazione e di valutazione della "performance".</p>	Fonte interna: Redazione calendario/ rilevazione incontri	On/Off al 01.03.2025
Implementazione delle diverse azioni di verifica e controllo rispetto alle attività di audit interno, di controllo di gestione e di controllo strategico - Sistema dei controlli (scheda di dettaglio)	10	<p>Monitoraggio dell'attuazione delle attività previste all'interno del regolamento comunale sui controlli interni ed in particolare di quelle relative all'adeguamento delle chek list ed all'aggiornamento del SMVP.</p>	Fonte interna: report/ direttiva/chek list	≥ 3 documenti entro il 31.12.2024
Procedure di contrattazione aziendale di Il livello - Definizione del CDI 2024 e attuazione del CCNL FL (comparto e dirigenza). Attività d'istituto per il rafforzamento dell'azione amministrativa, per il miglioramento della qualità dell'amministrazione e per	10	<p>Partecipazione alle riunioni di DT in qualità di presidente</p>	Fonte interna: atto rilevazione presenze/ proposta	≥ 75% del numero di sedute al 31.12.2024

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
il miglioramento dell'organizzazione. (scheda di dettaglio)				
Attività di coordinamento del SG in materia di organizzazione del personale ed in materia di misurazione e di valutazione della performance del personale dirigente e non dirigente. (scheda di dettaglio)	10	Direttiva per l'implementazione delle nuove schede di performance del personale secondo l'aggiornamento del SMVP 2024 anche ai fini delle progressioni in carriera del personale non dirigente.	Fonte interna: direttiva	On/Off al 31.12.2024
Attività proprie della funzione ed attività di coordinamento in materia di organizzazione e per assistenza agli organi. Attività d'istituto per il rafforzamento dell'azione amministrativa, per il miglioramento della qualità dell'amministrazione e per il miglioramento dell'organizzazione. (scheda di dettaglio)	10	a) Partecipazione alle sedute di GC e di CC. b) Esercizio della funzione rogatoria per contratti in cui è parte il Comune di Pozzuoli. c) Espressione dei pareri ex art. 49 e 147bis TUEL su atti e proposte non di competenza propria, ma resi in sostituzione dei dirigenti competenti ratione materiae.	Fonte interna: rilevazioni/direttive/circolari/ordini di servizio/delega di funzione	≥ 75% della media ponderale delle attività della funzione
		d) Esercizio delle funzioni di direzione e coordinamento delle strutture e/o unità di staff di competenza	Fonte interna: rilevazioni atti interni	Adozione atto di delega di funzione entro il 31.12.2024
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

### 3.3 - Sottosezione di Programmazione 2.3 – *Rischi corruttivi e trasparenza*

Nella sotto-sezione 2.3 del PIAO sono riportati i contenuti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza completato dalle informazioni contenute negli allegati illustrati nella tabella di sintesi, di seguito riportata, a cui si fa espresso rinvio per approfondimenti avendo cura di precisare che per quanto attiene all'analisi del contesto interno ed esterno si è ritenuto di inserire le stesse ad apertura del documento dopo la scheda anagrafica dell'Amministrazione.

L'analisi di contesto interno, come anticipato, si completa delle informazioni relative al "personale" ed all' "organizzazione" inserite nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano.

Titolo Allegato	Denominazione	Descrizione dei Contenuti
Allegato n. 2	Tabella degli obblighi di pubblicazione	Il documento è costituito dalla tabella degli obblighi di pubblicazione ai fini di trasparenza come predisposta da ANAC (allegata alla deliberazione n. 1310/2016) e come suggerito dalla stessa Autorità nel PNA 2022.
Allegato n. 3	Tavole con la mappatura dei processi, il catalogo dei rischi e le misure di prevenzione (Tavole dalla nr. 1 alla nr. 3.11)	Contiene la mappatura dei processi, la valutazione dei rischi classificati e le misure di prevenzione nonché la tavola per il monitoraggio
Allegato n. 4	Tabella per la verifica di sostenibilità	La tabella consiste in una scheda di rilevazione/report per acquisire informazioni circa il grado di sostenibilità delle misure rispetto all'organizzazione dell'ente (per singola struttura dirigenziale)

## Premessa

Il Comune di Pozzuoli adotta il documento di pianificazione per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nonché per la trasparenza amministrativa (già PTPCT) con riferimento a queste disposizioni generali:

1. Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
2. Intesa in Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L.190/12, articolo 1, commi 60 e 61, del 24 luglio 2013;
3. Piano Nazionale Anticorruzione - PNA - predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e approvato dalla CIVIT, ora A.N.A.C. – Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n.72 dell'11 settembre 2013;
4. Aggiornamento 2015 al PNA approvato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.
5. Piano Nazionale Anticorruzione 2016: primo PNA predisposto e adottato dall' Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ai sensi dell'art. 19 del d.l. 24 giugno 2014 n.90, che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle PP.AA., con delibera n. 831 del 3/8/2016.
6. Aggiornamento 2017 al PNA approvato dall'ANAC con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017
7. Aggiornamento 2018 al PNA approvato dall'ANAC con la delibera n. 1074 del 21/11/2018;
8. PNA 2019 approvato dall'ANAC con la delibera n. 1064 del 13/11/2019;
9. PNA 2022 approvato dall'ANAC con la delibera n. 7 del 17/01/2023;
10. Linee guida ANAC sul *whistleblowing* .....
11. D.l. 80/2021 conv. con mod. L.n.113/2021
12. DPR n.81/2022
13. DM n.132 del 30/06/2022 (linee guida, contenuti e schema PIAO)

La redazione del PIAO, dopo il primo anno d'introduzione, tiene ovviamente conto delle indicazioni particolari suggerite dall'esperienza della primissima fase che ha visto l'adozione del primo Piano, essenzialmente a carattere ricognitorio dei diversi strumenti di pianificazione e di programmazione nonché dei diversi atti e provvedimenti di approvazione degli stessi con la deliberazione di G.C. n° 82 del 23/05/2023.

Per l'anno in corso, ed in ossequio alle indicazioni fornite con la direttiva del 28 novembre 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, senatore Paolo Zangrillo che, con nota prot. 430 del 24 gennaio 2024, ha evidenziato la *"necessità di assegnare gli obiettivi al personale non oltre il mese di febbraio, in modo che la valutazione della performance individuale diventi una attività concreta e non un mero esercizio burocratico"*, l'Ente ha provveduto con la deliberazione di Giunta Comunale n.25 del 05.03.2024 all'approvazione del PIAO Provvisorio.

Dal punto di vista metodologico - dato atto che si riconfermano i principi, i criteri e l'architettura generale dei precedenti PTPCT e del PIAO - ed alla luce degli indirizzi dettati dal Consiglio Comunale fin dal 2016, giusta deliberazione n. 2 del 28/01/2016, adottata sulla base della proposta formulata e redatta dal RPC e approvata dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 3/2016, l'indicazione è stata quella di coinvolgere maggiormente il cittadino e la collettività, di integrare le attività di prevenzione della corruzione con strumenti efficaci di contrasto che coinvolgano tutti i livelli organizzativi, di elaborare, quindi, un documento che non sia un strumento di mera attività ricognitiva ma che sia di concreto supporto alle attività amministrative dell'ente, di integrare la prevenzione della corruzione

Comune di Pozzuoli - PIAO 2024-2026

con tutti i processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della *performance* e con il sistema dei controlli interni), di fare in modo che le azioni di prevenzione della corruzione siano pensate tenendo sempre in considerazione lo specifico contesto interno ed esterno del Comune di Pozzuoli, di sviluppare e implementare procedure di segnalazione degli illeciti (*whistleblowing*) nell'ottica della partecipazione di tutti i dipendenti al rafforzamento della cultura della legalità, di fare in modo, in conclusione, che la prevenzione della corruzione non consista in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive quanto, piuttosto, realizzi valutazioni non sulle qualità degli individui, ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo che rischiano di diventare terreno di coltura di fenomeni criminosi e di essere fonte di responsabilità.

Con la citata delibera n. 7/2023 l'ANAC ha adottato il PNA 2022 a seguito di un processo conoscitivo e di confronto apertosi con la messa in consultazione pubblica. Le novità introdotte dai predetti provvedimenti di ANAC, ma, in particolare, dall'ultimo documento, le indicazioni ed i suggerimenti in essi contenuti, in linea con le previsioni del PNA 2029 e del PNA 2016 (cfr. Parte Generale, Premessa: il nuovo PNA e le recenti modifiche legislative), sono divenute necessario elemento di riferimento in occasione della stesura e redazione della sezione 2.3 del PIAO per il triennio 2023-2025. L'aggiornamento al piano tiene conto inoltre del mutato quadro normativo in materia di *whistleblowing*, intervenuto con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, adottato in attuazione della Legge delega n. 127 del 4 agosto 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, che ha modificato l'assetto esistente che si fondava sulla legge 30 novembre 2017, n. 179. Il decreto è intervenuto sostituendo la disciplina dettata dall'art. 54bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 introducendo importanti novità.

Alla luce del modificato assetto normativo introdotto dal citato d.lgs. 24/2023 si intende procedere a:

- assicurare la massima diffusione tra i dipendenti delle informazioni concernenti l'istituto del *whistleblowing* e delle novità normative, utilizzando principalmente come canale di informazione il sito intranet dell'ente che rende raggiungibili i soggetti interessati;
- implementare una procedura che, integrando l'esistente, possa consentire la presentazione delle segnalazioni anche in forma orale;
- adottare un apposito atto organizzativo, che individui le persone/gruppo di lavoro, anche all'interno della struttura di supporto, che coadiuvi il RPCT nella gestione delle segnalazioni, da pubblicare nella rete intranet dell'Ente,
- introdurre nel Codice di Comportamento dell'ente, in sede di aggiornamento, forme di responsabilità disciplinare, specifica, in merito a tutti i soggetti che gestiscono le segnalazioni o che possano venire a conoscenza, a causa dell'istruttoria della segnalazione stessa, di dati e informazioni in essa contenuti;
- ai fini della tutela della riservatezza dei segnalanti e del contenuto delle segnalazioni, verifica ed eventuale aggiornamento, di concerto con il DPO, agli adempimenti previsti dal nuovo decreto in tema di trattamento dei dati personali, tra i quali la valutazione d'impatto sul trattamento (DPIA).

La definizione del fenomeno di corruzione acquisisce, come accennato innanzi, un concetto più ampio dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione e coincide con un nuovo concetto: "*maladministration*". Il termine sta a significare l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi in campo, di gestione di risorse pubbliche, di scelte di amministrazione dettate da una discrezionalità tecnica) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, di interessi, si potrebbe dire: "altri".

Occorre, cioè, volgere lo sguardo e valutare atti e comportamenti che, anche se non consistenti in fatti qualificabili come reati, confliggono la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di interesse pubblico.

Tra i contenuti necessari del PIAO vi sono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art 1, comma 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016).

L'adozione del PIAO, sezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza", costituisce un atto dovuto, pena l'applicazione della sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, salvo che il fatto costituisca reato, che si applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre

1981, n. 689 (art. 19, comma 5, lett. b) del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114), secondo la previsione contenuto all'art. 6 del citato d.l. 80/2021.

Il Comune di Pozzuoli, già in sede di adozione dei precedenti PTPC ha provveduto a recepire le indicazioni dettate da ANAC (cfr. PNA 2016) anche in considerazione del confronto tenuto con la stessa Autorità in occasione del procedimento prot. UVMAC/S/119/2015.

La struttura del sezione 2.3 del PIAO (di seguito: Piano)

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n.33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, e confermato dalla delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016", nonché dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016, approvato con delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016, le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati ai sensi di legge sono tenuti ad adottare un unico Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui la sezione relativa alla Trasparenza risulti chiaramente identificata.

L'introduzione del PIAO ha ulteriormente sviluppato l'esigenza di integrazione ed unitarietà prevedendo, espressamente, che il PTPCT confluisse all'interno di un unico documento di pianificazione nella sezione 2: Valore pubblico, Performance, Anticorruzione, sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il Comune di Pozzuoli, diversamente dal passato, ha previsto l'unificazione delle figure di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza.

La presente sotto-sezione 2.3 del Piano tratta i due seguenti ambiti di materia:

-la "**prevenzione della corruzione**", completata dagli allegati con il registro/catalogo dei processi, dei rischi e delle misure di contrasto e correlate disposizioni per l'attuazione delle misure;

-la "**trasparenza**", completata dall'allegata tabella di dettaglio "**elenco degli obblighi di pubblicazione**" sulla sezione Amministrazione Trasparente, che riproduce i singoli obblighi contemplati dal D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, riportando, in corrispondenza di ciascuno di essi, l'indicazione dei soggetti responsabili, secondo le modalità già individuate dall'Autorità con la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 (allegato 1, alla stessa) (cfr. PNA 2022, paragr. 3.1.4);

## **Prevenzione della corruzione**

### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione, i "referenti" per la trasparenza e la struttura di supporto – (Rinvio)**

In attuazione del suddetto intervento legislativo, il Sindaco del Comune di Pozzuoli ha individuato, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della L. n. 190/2012, il Segretario Generale, dott. Matteo Sperandeo, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (decreto n° 37 del 10/11/2022), attribuendo al medesimo tutti i compiti e le funzioni discendenti dalla legge tra i quali, quello di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, oggi assorbito all'interno del PIAO.

Al fine di supportare il Responsabile Anticorruzione nello svolgimento degli adempimenti previsti dalla suddetta legge, l'ente ha istituito, prevedendolo, all'interno della nuova macro-struttura adottata con deliberazione di G.C. n° 24 del 8/03/2023, la struttura operativa «Anticorruzione e Trasparenza».

Così come stabilito dall'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, il Responsabile dell'anticorruzione ha proposto alla Giunta Comunale, per l'approvazione, il primo PTPCT e, quindi, la specifica sezione 2.3 del PIAO (di seguito: Piano)

Il Piano ha recepito i contenuti e gli indirizzi dettati dalla CIVIT, oggi ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), con il Piano Nazionale Anticorruzione, ed i suoi successivi aggiornamenti, e con l'emanazione delle intese della Conferenza Unificata.

Il Piano, avendo la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione e trasparenza nell'ottica di una più ampia gestione del «rischio istituzionale» ha, anche per le evoluzioni organizzative dell'ente e normative, carattere dinamico e sarà comunque oggetto di costante aggiornamento, entro il termine legale del 31 gennaio dell'anno di riferimento, anche alla luce degli eventuali interventi di modifica dell'assetto organizzativo e della "macrostruttura" dell'ente, stante l'individuazione dei dirigenti quali Referenti dell'Anticorruzione.

Per dare continuità al lavoro già avviato in sede di redazione del primo PTCP, i Dirigenti o i funzionari espressamente individuati dagli stessi, che andranno a costituire la struttura di supporto ai fini delle attività amministrative in materia di Anticorruzione, sono stati ulteriormente coinvolti e compulsati nei processi di definizione delle aree di rischio e della mappatura dei procedimenti amministrativi.

Il RPCT, con l'ausilio dei "referenti" e dell'unità di supporto del Servizio/Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, sulla base della tabella di confronto tra la vecchia struttura organizzativa e la nuova, ha portato avanti un lavoro di mappatura aggiornata dei procedimenti amministrativi censiti con la deliberazione di C.C. n° 39 del 14/10/1998, così dare risposta all'art. 1 comma 15 della L.190/2012, predisponendo un primo censimento e provvedendo alla pubblicazione degli stessi nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'ente. (RINVIO: quanto al dettaglio circa l'individuazione dei "referenti" e dei componenti dell'"unità di supporto" del RPCT si fa rinvio a quanto già illustrato nel paragrafo "Contesto interno" del presente documento.

Questa attività, è oggetto di costante aggiornamento, anche alla luce delle novità legislative, anche per la difficoltà di censire i procedimenti di competenza da parte dei dirigenti a seguito delle diverse modifiche organizzative della macrostruttura (delib.ni G.C. n.71 del 14.9.2012, G.C. n. 75 del 9.6.2014, G.C. n. 75 del 29.6.2016 e G.C. n° 148 del 7/12/2018; ultima quella adottata con la deliberazione di G.C. n° 24 del 8/03/2023).

Dovendo dare risposta all'art. 1 comma 15 della L.190/2012, nella consapevolezza della difficile redazione di un catalogo integrale e puntuale dei procedimenti amministrativi di ogni singola direzione e struttura di staff dell'ente, il RPCT, in passato, ha provveduto a svolgere, come accennato, una ricognizione degli stessi, sulla base del dato acquisito in fase di elaborazione del primo PTCP, al fine di rendere possibile una "mappatura dei processi" per le aree di rischio, generali e specifiche, integrate in virtù delle novità introdotte con il documento di aggiornamento 2015 al PNA (determinazione n. 12 del 28/10/2015).

Così come già previsto dal PTCP 2014/2016 ai Dirigenti, a ciascuno per la propria competenza, è stato chiesto di identificare tutte le attività, processi e procedimenti amministrativi individuati all'art.16 della L.190/2012 ampliando o integrando l'elenco (già disponibile), dove necessario, ai fini della maggior completezza possibile, individuando i tempi del procedimento e descrivendo, ove non già fatto i possibili fattori di rischio.

I risultati di detta attività, sottoposti a verifica e ad analisi, ai fini dell'individuazione di possibili eventi rischiosi, sono stati assunti a base delle valutazioni del RPCT, anche alla luce di eventuali anomalie significative registrate, per la costruzione di indicatori e per la definizione delle misure di prevenzione.

I dirigenti ed i "referenti" del RPCT per le diverse attività di prevenzione e per l'attuazione delle misure di contrasto nelle materie esposte al rischio di corruzione, ai sensi, come già anticipato, dell'art. 16 D.lgs. 165/2001, comma 1, lettere: l-bis) l-ter) l-quater), sono stati coinvolti nella fase preparatoria di redazione del Piano offrendo il loro contributo di proposte e di osservazioni che risultano trasfuse all'interno del Piano (ultimo incontro: 16 gennaio 2019).

Successivamente, anche in considerazione dell'emergenza pandemica durata per l'intero 2020 e quasi fino alla fine del 2022, anche in considerazione della sostanziale tenuta del Piano e delle misure in esso contenute (non sono stati registrati, infatti, casi di corruzione né sono intervenute segnalazioni di fenomeni di malaffare o di *maladministration* da parte del *whistleblower*) non si è ritenuto di introdurre modifiche significative all'assetto originario del Piano.

Il RPCT, con l'ausilio dell'unità di supporto, garantirà la diffusione delle migliori "prassi amministrative" e la efficace attuazione delle misure di contrasto e delle azioni di prevenzione previste da Piano attraverso l'adozione di: "circolari", "direttive", "note interpretative", quali atti espressivi del potere di autorganizzazione



dell'ente locale, a valenza esclusivamente interna, tesi a garantire l'uniforme applicazione di leggi e di regolamenti da parte dell'apparato amministrativo comunale.

#### **Forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi - L'avviso pubblico**

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione in applicazione delle previsioni contenute nel PNA, l'Ente, come già accaduto nella fase di elaborazione dei precedenti Piani, ha realizzato una forma di consultazione, coinvolgendo i cittadini e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

I predetti soggetti sono stati, invero, invitati, a mezzo di avviso del 27 dicembre 2023 predisposto dal Segretario Generale e pubblicato sul portale del Comune e, comunque, esposto permanentemente nella sezione: Altri contenuti-corruzione di Amministrazione Trasparente, a far pervenire, entro il 10 gennaio 2024 all'Ufficio Segreteria Generale, all'indirizzo di posta elettronica certificata [info@pec2.comune.pozzuoli.na.it](mailto:info@pec2.comune.pozzuoli.na.it) ovvero a mano, presso l'Ufficio protocollo, eventuali proposte e/o osservazioni relative ai contenuti del PIAO 2024/2026.

Nonostante le forme di diffusione e di pubblicità date all'iniziativa, non sono pervenuti contributi per l'elaborazione del nuovo documento, a dimostrazione della complessità e difficoltà della materia.

#### **3.3.1 - Analisi del contesto interno ed esterno (Rinvio)**

L'analisi del contesto interno ed esterno è stata descritta all'inizio del documento dopo la scheda anagrafica dell'Amministrazione alla quale si rinvia.

Per scelta metodologica al fine di integrare e semplificare nel PIAO i contenuti di tutti i documenti di programmazione approvati per il periodo 2024 l'analisi di contesto interno ed esterno è stata sistematizzata e sintetizzata attraverso l'utilizzo della matrice SWOT.

La tabella SWOT, in particolare nei quadranti di colore grigio, sintetizza per punti i contenuti di contesto tratti direttamente dal Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024-2026 (P.T.P.C.T) del Comune

Lo scopo è stato quello di anteporre a qualsiasi contenuto programmatico del PIAO, sia esso di performance o di misure preventive della corruzione, una completa e complessiva analisi del contesto interno ed esterno.

#### **3.3.2 - Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi**

Prima di passare, in concreto, alla definizione delle aree di rischio ed all'analisi del rischio è opportuno indicare le linee strategiche che il Comune di Pozzuoli ha definito sulla base di una serie di priorità che sono state ritenute essenziali al fine di dar vita ad un sistema valido di azioni e misure di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Di seguito si indicano le priorità strategiche che risultano già definite con la deliberazione di consiglio comunale n. 2 del 28/01/2016, adottata su proposta del Sindaco, e contenute nelle "Linee guida per la predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2016-2018, predisposte dal RPC

e approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 3 del 22/01/2016 che risultano assolutamente attuali e non sono state oggetto di integrazione, modifica o interventi ulteriori da parte del consiglio comunale:

- a) nella predisposizione del Piano deve essere posta particolare attenzione ad acquisire indicazioni e/o osservazioni da parte di cittadini ed associazioni mediante procedure partecipate;
- b) l'analisi del rischio finalizzata alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza deve essere condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico, pertanto non deve essere intesa come mero processo formalistico né adempimento burocratico;
- c) la prevenzione della corruzione e la conseguente gestione del rischio non deve essere un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare rifornimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- d) la prevenzione della corruzione deve sempre essere integrata con tutti i processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e con il sistema dei controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi dell'amministrazione. Gli obiettivi individuati nel Piano per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nella sotto-sezione "performance". L'attuazione delle misure previste nel Piano dovrà essere uno degli elementi posti alla base della valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- e) le azioni di prevenzione della corruzione devono diventare processo di miglioramento continuo e graduale. Esse, da un lato, devono tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, devono tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;
- f) la prevenzione della corruzione e la realizzazione di un ambiente sfavorevole a che fenomeni corruttivi accadano implica l'assunzione di responsabilità ampia, non solo gestionale. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo politico, i dirigenti, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- g) le azioni di prevenzione della corruzione devono sempre tenere in considerazione lo specifico contesto interno ed esterno del Comune di Pozzuoli oltre che quanto già realizzato e i risultati conseguiti;
- h) la prevenzione della corruzione deve essere un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- i) le procedure di segnalazione degli illeciti (*whistleblowing*) devono essere sviluppate nell'ottica della partecipazione di tutti i dipendenti al rafforzamento della cultura della legalità;
- j) la prevenzione della corruzione non deve consistere in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive quanto, piuttosto, realizzare valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo che rischiano di essere fonte di responsabilità.

Le aree di rischio, inizialmente definite come "obbligatorie", per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del primo PNA, hanno subito una modificazione quanto a denominazione, a seguito della deliberazione n. 12/2015 di aggiornamento del PNA; queste si chiameranno, d'ora in poi: "aree generali", ma anche un ampliamento.

Oltre alle "aree generali" le amministrazioni hanno la possibilità di far emergere aree di rischio specifiche che, sempre in virtù delle modifiche introdotte dal documento di aggiornamento al PNA sono definite, da qui in avanti, come "aree di rischio specifico".

In virtù di tali novità e volendosi adeguare alle indicazioni dettate dall’Autorità, il Comune di Pozzuoli, ha provveduto, in passato, ad una nuova mappatura dei processi e dei procedimenti, facendo riferimento alla propria macrostruttura.

Il lavoro, come anticipato, nonostante sia stato completato è sempre oggetto di periodico aggiornamento dovuto sia alle novità introdotte dal legislatore o dall’autorità (cfr. PNA 2019 e PNA 2022, in particolare) sia alle modifiche intervenute, in corso d’anno, all’assetto organizzativo e alla macrostruttura dell’ente. L’elencazione della mappatura, quindi, sconta qualche imprecisione a causa di ciò, ma anche a causa del mancato aggiornamento del regolamento dei procedimenti amministrativi e della loro catalogazione (attività risalente e avviata formalmente dal RPC con nota\_mail PEC dell’8.03/2016).

La mappatura, ancorché con qualche imprecisione, come accennato, risulta calibrata e adeguata rispetto alla dimensione e all’organizzazione dell’ente tant’è che negli anni trascorsi non risultano accaduti fatti penalmente rilevanti in materia di corruzione (ovvero di altri reati con la P.A.) o segnalazioni di fatti di *mala gestio* e di illeciti da parte del *whistleblower*, anche se non contempla tutte quelle integrazioni riconducibili, quanto a procedimenti, alle molteplici novità legislative intervenute medio-tempore.

Un lavoro importante è stato fatto in materia di appalti in relazione all’entrata in vigore del Codice dei contratti pubblici ex d.l.gs. 50/2016; lavoro aggiornato a seguito dell’entrata a regime, il 1° luglio 2023, del nuovo Codice (d.lgs. n. 36/2023).

Dal punto di vista metodologico, vista la complessità dell’elencazione ed il livello di dettaglio si è proceduto a redigere, confermando, di fatto, il lavoro già svolto in passato, adeguandolo solo alle mutate previsioni normative ed ai mutati assetti organizzativi, una serie di tavole:

- Tavola 1: Mappa delle aree di rischio generali e aree di rischio specifiche,
- Tavola 2: Registro ed analisi dei rischi
- Tavola 3: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione
- Tavola 3.1: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area A) Acquisizione e Progressione del personale
- Tavola 3.2: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area B) Contratti Pubblici
- Tavola 3.3: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,
- Tavola 3.4: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,
- Tavola 3.5: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,
- Tavola 3.6: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,
- Tavola 3.7: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area G) Incarichi e nomine,
- Tavola 3.8: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area H) Affari legali e contenzioso,
- Tavola 3.9: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area M) Pianificazione e gestione del territorio,
- Tavola 3.10: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area O) Sicurezza Urbana e Polizia locale
- Tavola 3.11: Monitoraggio misure

L'individuazione delle aree di rischio, generali e specifiche, ha assorbito anche le ipotesi che nel PTPC 2014/2016 erano state individuate come "ulteriori" (lettera "E") ed è stata allargata, a seguito di attenta analisi, comprendendovi altre aree di rischio specifico che, a titolo esemplificativo, l'ANAC, nel documento di aggiornamento 2015 al PNA, aveva suggerito per gli ee.ll.: lo smaltimento dei rifiuti e la pianificazione urbanistica (RINVIO al paragrafo 3.3.3.)

Per poter gestire i rischi e neutralizzarli è necessario procedere alla loro valutazione

Per valutazione del rischio si intende il processo di:

- identificazione dei rischi,
- analisi dei rischi;
- ponderazione dei rischi

#### *Identificazione dei rischi*

L'attività di identificazione richiede che per ciascun procedimento amministrativo o fase di procedimento siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente.

I rischi di norma vengono identificati:

- a) mediante consultazione e confronto dei soggetti interni coinvolti: dirigenti, responsabile della prevenzione, NdV/OIV che contribuisce alla fase di identificazione dei rischi mediante le risultanze dell'attività di monitoraggio sulla trasparenza, soggetti terzi: utenti e/o associazioni di consumatori che possono offrire suggerimenti;
- b) dai dati tratti dall'esperienza e, vale a dire, dalla considerazione di precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- c) un altro contributo può essere dato prendendo in considerazione i criteri indicati nell'Allegato 5 "Tabella valutazione del rischio" al PNA

#### *Analisi dei rischi*

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. Per ciascun rischio analizzato occorre stimare il valore delle probabilità e il valore dell'impatto. I criteri da utilizzare per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio sono indicati nell'Allegato 5 al PNA. La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti per ridurre la probabilità del rischio (il controllo preventivo in fase istruttoria e/o successivo, il controllo di gestione oppure i controlli a campione non previsti dalle norme e dai regolamenti). Naturalmente, per la stima della probabilità non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia, come deterrente, in relazione al rischio considerato; l'impatto si misura in termini di: impatto economico, impatto organizzativo e impatto di immagine (considerazione reputazionale dell'ente).

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo (prodotto), che esprime il livello di rischio del processo.

*Valore medio della probabilità (Probabilità del rischio):*

*0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile ; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.*

*Valore medio dell'impatto (Impatto del rischio) ;\_*  
*0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.*

*Entità complessiva del rischio (valore probabilità x valore impatto=Indice del rischio):*  
*Valori tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).*

#### *Ponderazione dei rischi*

La ponderazione dei rischi consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

- intervallo da 1 a 5: rischio basso,
- intervallo da 6 a 15: rischio medio,
- intervallo da 15 a 25 rischio alto/elevato

Nelle tabelle elaborate, e allegate al presente Piano, è riportata l'area di rischio con riferimento all'ufficio che gestisce l'attività amministrativa individuata. L'accezione ufficio va intesa nel senso più ampio di *munus publicum* pertanto senza alcun riferimento alla struttura organizzativa dell'ente.

Nel predisporre la sezione sono state ideate in ragione all'analisi di contesto interno ed esterno si è proceduto alla mappatura più analitica delle fasi relative alle seguenti specifiche aree:

- A) ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE
- B) CONTRATTI PUBBLICI
- C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- D) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- E) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
- F) CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI
- G) INCARICHI E NOMINE
- H) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
- I) ATTI AUTORITATIVI
- L) PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO
- M) SICUREZZA URBANA E POLIZIA LOCALE
- N) SMALTIMENTO DEI RIFIUTI

### 3.3.3 - Misure obbligatorie e misure specifiche

Quanto alla declinazione puntuale delle misure di prevenzione generali trasversali, nonché alle misure di prevenzione c.d. “ulteriori e specifiche”, si fa rinvio alla Tavola n° 3 del PIAO (allegato n° 3).

#### **Il Codice di Comportamento dell’Ente**

Il Comune di Pozzuoli, in ossequio alle disposizioni di cui all’art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e art. 1 co. 2 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, ha provveduto ad adottare il Codice di comportamento dell’Ente, che integra e specifica il Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici entrato in vigore il 19 giugno 2013 con DPR 62/2012, con deliberazione G.C. n° 56 del 30.04.2015.

Sia per la procedura di adozione, che per i contenuti specifici, sono state osservate le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), approvate con delibera n. 75/2013.

Considerato il tempo trascorso dall’approvazione del Codice di comportamento, era già allo studio un aggiornamento dello stesso alla luce delle esperienze maturate nell’Ente e dell’evoluzione del contesto sociale e normativo.

Nelle more è intervenuto il decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29/06/2022, recante “Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR” e, in particolare, l’art. 4, che ha disciplinato l’introduzione, nell’ambito del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione.

A seguito del parere reso dal C.d.S. n° 93/2023 sullo schema di dPR approvato dal Consiglio dei Ministri, è stato emanato il Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» con DPR n° 81 del 13 giugno 2023.

Il Comune di Pozzuoli ha provveduto all’aggiornamento del proprio Codice di comportamento, avendo completato le fasi di confronto con le OO.SS. ed avendo ottenuto dall’OIV il parere di competenza, con la deliberazione di giunta Comunale n. 24 del 05/03/2024.

Al fine di attuare le disposizioni ivi contenute è prevista una specifica formazione per tutti i dipendenti, l'adeguamento degli atti di incarico conferiti ai dirigenti ed ai consulenti e collaboratori, nonché dei contratti sottoscritti dall'amministrazione con ditte fornitrici di beni o servizi.

	Responsabile	Entro il	Indicatore
Adeguamento degli atti d'incarico e dei contratti alle previsioni del codice di comportamento, inserendo la condizione dell'osservanza dei codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'Amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici	Tutti i dirigenti	2° semestre 2024	100% degli atti di incarico e dei contratti adeguati
Adeguamento dei decreti d'incarico dei dirigenti alle previsioni dell'art. 13 c. 3 del DPR n. 62/2013	Servizio Gestione del Personale	2° semestre 2024	100% dei decreti d'incarico dei dirigenti adeguati
Verifica/monitoraggio annuale dello stato di attuazione del codice attraverso l'UPD	Servizio Gestione del Personale	2° semestre 2024	Elaborazione report di verifica/monitoraggio

### Rotazione del personale

La rotazione del personale è misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre più fitte con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. Il ricorso alla stessa deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa.

Secondo le indicazioni del PNA 2016, la rotazione del personale prevista dall'art. 1 c. 10 lett. b) della legge n.190/2012 e s.m.i. consiste nella c.d. rotazione "ordinaria", inserita appunto dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva dei fenomeni corruttivi. L'istituto della rotazione era stato peraltro già disciplinato dall'art. 16, co. 1, lett. l quater) del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" (c.d. rotazione "straordinaria", che solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione.

L'implementazione di detta misura presuppone che l'ente operi precise scelte organizzative dal momento che, in casi particolari e in enti di piccole dimensioni, ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali, a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

L'applicazione della misura presuppone, altresì, la definizione di precisi criteri applicativi, sotto il profilo organizzativo (criteri per la rotazione ordinaria), da parte dell'amministrazione che ne deve dare preventiva e adeguata informazione alle OO.SS., al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte, non rientrando tra le materie per le quali è prevista la contrattazione di livello aziendale. Sempre ai sensi del citato PNA 2016, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione. In particolare, per quanto concerne i vincoli soggettivi, le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettano sulla sede di servizio del dipendente (si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992, n.104 e al d.lgs. 26 marzo 2001, n.151 in materia di congedo parentale). Sotto il profilo dei vincoli oggettivi, la rotazione deve essere correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

A questo proposito è intenzione dell'Amministrazione (Giunta Comunale) adottare un provvedimento avente ad oggetto le linee guida in materia di rotazione del personale che dovrà essere sottoposto alle OO.SS. ed alle RR.SS.UU. in apposita seduta di confronto durante la quale saranno fornite le informazioni in materia anche recependo, ove possibili, specifiche istanze.

Sulla base di quanto già definito nei precedenti PTPCT ed alla luce delle valutazioni e dei suggerimenti contenuti nell'aggiornamento 2018 al PNA, il Comune di Pozzuoli conferma, sostanzialmente, le scelte operative già operate nel passato nel senso che la "rotazione ordinaria" viene programmata su base pluriennale e terrà in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti, da applicarsi sulle aree a rischio corruzione.

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, essa troverà applicazione con gradualità anche al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. Nelle strutture con articolazioni territoriali verrà privilegiata la rotazione avere carattere di "rotazione territoriale".



I principi generali per la applicazione della rotazione del personale dell'Ente saranno definiti, come anticipato, con deliberazione della giunta comunale, sulla base dei seguenti criteri di massima:

- definizione del perimetro di applicazione della rotazione: la rotazione trova applicazione nelle aree a rischio di corruzione, individuate sulla base di quanto previsto dai PNA 2013-2015-2016 e successivi e dal PIAO, sezione 2.3, del Comune di Pozzuoli, salvo adeguamento alle successive revisioni;
- individuazione delle figure professionali destinatarie della rotazione: dirigenti; titolari di posizioni organizzative; responsabili di procedimento;
- modalità e tempi di realizzazione della rotazione: esclusione della contestuale rotazione del dirigente e dei funzionari con maggiori responsabilità, al fine di garantire continuità all'azione amministrativa; tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, programmazione della rotazione secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e scongiurare un repentino depauperamento delle conoscenze e competenze complessive dei singoli uffici interessati; disapplicazione della rotazione nel caso in cui essa comporti la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico; rinvio della rotazione nelle strutture presso le quali siano in atto processi particolarmente strategici per l'Amministrazione;
- permanenza massima nella medesima posizione: compatibilmente con le esigenze di continuità e buon andamento dell'azione amministrativa, nel rispetto dei criteri stabiliti ai punti precedenti, la permanenza massima nella medesima posizione è stabilita, di norma in 10 anni/3 incarichi.

La misura deve essere accompagnata da una adeguata attività formativa che è posta in capo ai Dirigenti i quali dovranno procedere alla formazione *ad hoc* del personale, prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne, affinché possano essere acquisite le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata per l'area a rischio.

Alla c.d. rotazione ordinaria si affianca la rotazione "straordinaria" che è una misura successiva e non sanzionatoria volta a non pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione quando a un dipendente sia stata contestata una condotta corruttiva (delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, contenente l'elenco dei reati presupposto). E' obbligatoria qualora vengano contestati i reati elencati all'art. 7 della legge n. 69 del 27 maggio 2015, mentre è facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la PA di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale.

Nel corso del 2023 non è stato necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva (Relazione annuale RPCT).

#### **Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi - Conferimento ed autorizzazione incarichi**

##### **Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi**

Ai sensi dell'art. 6bis della legge 241/1990, introdotto in seguito alla novella della legge n. 190/2012 (art. 1, comma 41), "*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*". Tale norma va letta in relazione a quanto disposto dall'art. 6 del Codice di comportamento generale DPR n. 62/2013 e succ. mod ed integr. e del Codice di comportamento del Comune di Pozzuoli. L'obbligo di segnalare una situazione di conflitto

d'interesse, anche potenziale, è una **misura generale obbligatoria** per tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti o incaricati di qualsiasi attività, anche fornita gratuitamente. Il conflitto d'interesse fa riferimento a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta nell'esercizio del potere decisionale. Alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, esplicitate dagli artt. 7 e 14 del DPR n. 62/2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'esercizio del potere pubblico (il c.d. *agere publicum*).

Al fine di rendere maggiormente conoscibili tali obblighi all'interno dell'ente, si intende predisporre e diffondere nell'anno 2023 una direttiva a cura del RPCT/SG destinata a tutti i dipendenti, che andrà a definire e dettagliare le modalità di acquisizione delle dichiarazioni e le modalità di conservazione delle dichiarazioni acquisite. In relazione alle criticità che potrebbero emergere in sede di monitoraggio sull'adempimento puntuale di tale misura, potrebbe rendersi opportuno rivedere i contenuti della modulistica attualmente in uso presso l'ente.

E' il caso di precisare che la violazione delle disposizioni, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso. Per la particolare rilevanza delle conseguenze dell'inosservanza degli obblighi di astensione si ritiene opportuno intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale di detti obblighi, delle conseguenze scaturenti dalla violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

### **Inconferibilità per incarichi ex D. Lgs. n° 39/2013**

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente, del funzionario o comunque del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

L'Ente, al fine di ridurre l'impatto corruttivo e di limitare ipotesi di conflitto di interessi, in ossequio al nuovo art. 53 bis del D.Lgs.165/2001, ha adottato uno specifico regolamento per disciplinare i criteri e la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento da parte del dipendente di incarichi extra-istituzionali.

Il Servizio Gestione del Personale verifica l'osservanza delle previsioni del Codice di Comportamento, delle eventuali norme introdotte all'interno del CDI aziendale per la parte che stabilisce le modalità ed i criteri di autorizzazione e d'individuazione delle cause di incompatibilità tra attività d'ufficio e gli incarichi extraistituzionali e dai "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche", indicati nel documento elaborato dal tavolo tecnico previsto dall'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013 dai rappresentanti del DFP, delle Regioni e degli Enti locali.

Nell'anno 2023 si proseguirà ad effettuare la rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali e si valuteranno i dati che emergono al fine di concentrare maggiormente l'attenzione sui casi ricorrenti per evitare eventuali situazioni potenzialmente patologiche.

Il decreto legislativo n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

In particolare, i Capi III e IV del sopracitato decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

1. incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni
2. incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del d.lgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli (art. 17 del Dlgs. n. 39/2013: la situazione di inconferibilità non può essere sanata) e trovano applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dal successivo art. 18.

Le dichiarazioni suddette, a pena di nullità originaria del provvedimento di conferimento dell'incarico, devono necessariamente precedere il medesimo e vanno acquisite formalmente agli atti dell'ufficio (Servizio Gestione del personale).

Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente *ab origine* non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il RPCT è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio. In sede di assunzione del personale dirigenziale, si provvede a richiedere il casellario giudiziale, verificando situazioni di inconferibilità degli incarichi.

Nell'anno 2023 si provvederà a rivedere le dichiarazioni che vengono richieste ai dirigenti.

Al fine di acquisire le predette dichiarazioni e quelle aventi ad oggetto l'insussistenza di cause di incompatibilità, sono state predisposte apposite procedure (vedi tabelle successive).

### **Incompatibilità per incarichi ex D. Lgs. n° 39/2013**

Oltre a disciplinare particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, il D.lgs. n. 39/2013 regola, sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione, cause di incompatibilità specifiche per i titolari dei medesimi.

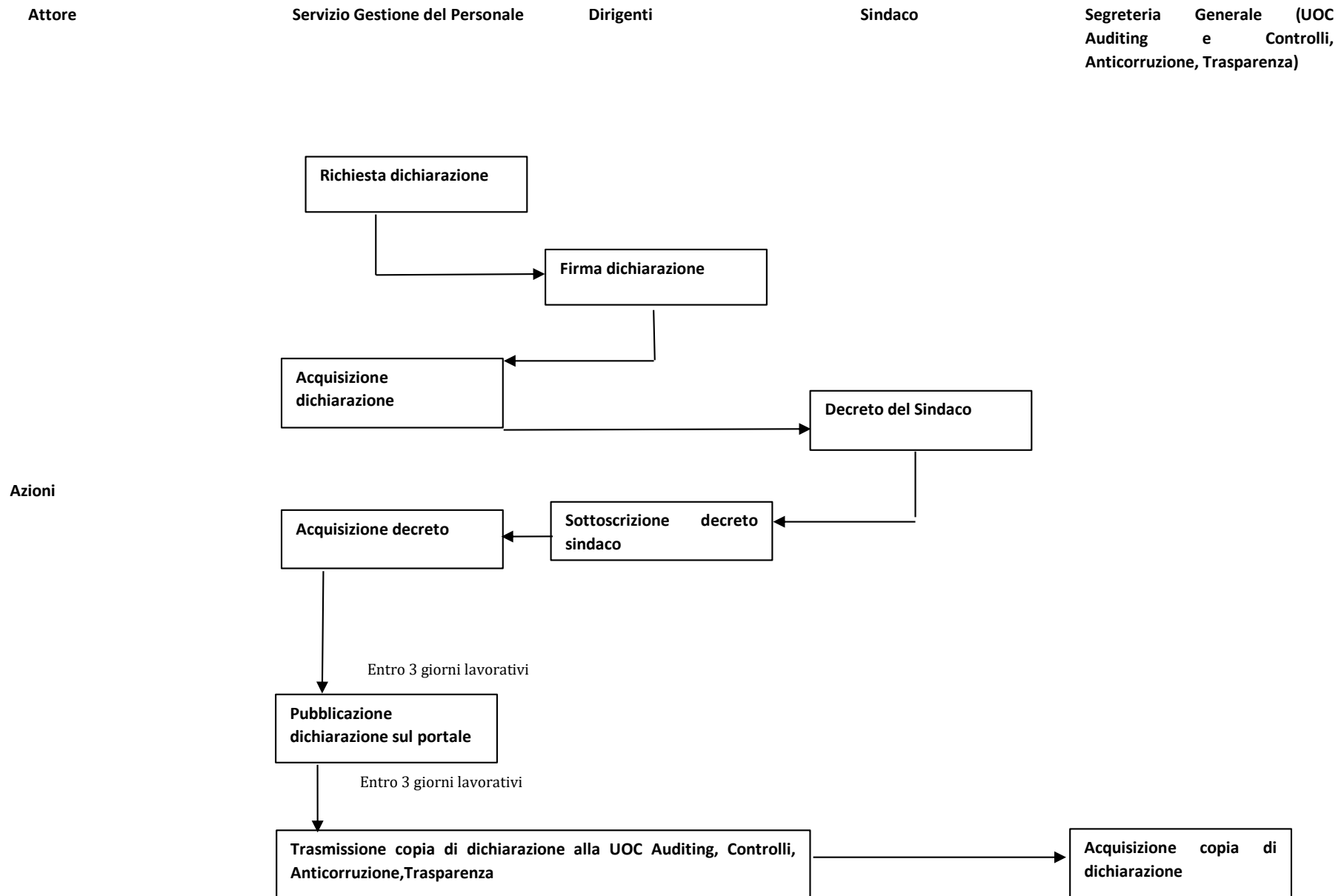
All'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste nei Capi V e VI del suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del Dlgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

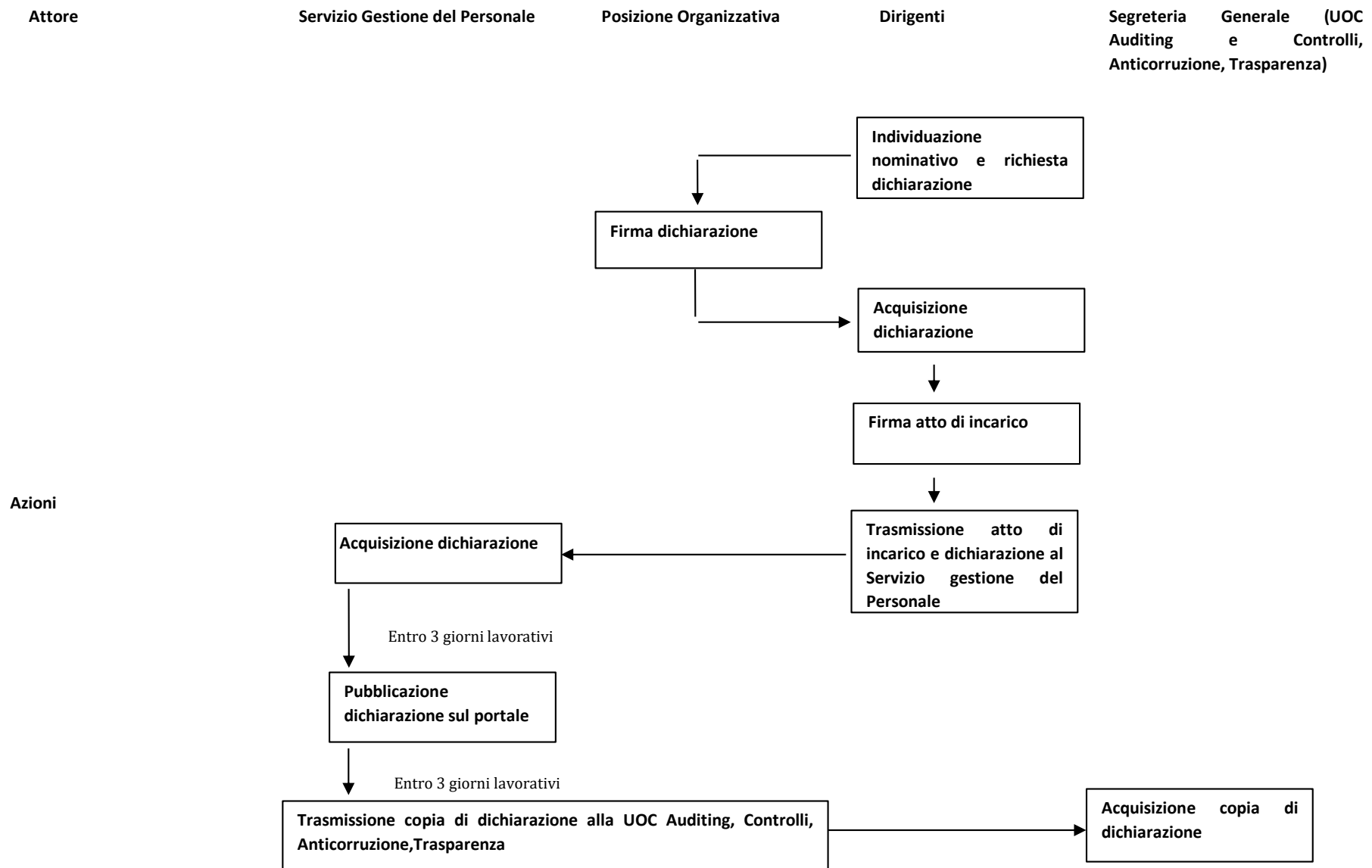
Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se invece la causa di incompatibilità si riscontra nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.lgs. n. 39/2013).

Nelle successive tabelle sono riportate le procedure predisposte per l'acquisizione delle dichiarazioni.

Procedura per l'acquisizione delle dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità/inconferibilità in caso di nuovo incarico – Dirigenti



*Procedura per l'acquisizione delle dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità/inconferibilità in caso di nuovo incarico – Posizioni Organizzative*









### **Cause di inconferibilità/incompatibilità per cariche politiche ex D.Lgs. n° 39/2013**

In aggiunta alle cause previste dagli artt. 63, 64 e 65 del Dlgs. n. 267/2000, il decreto legislativo n. 39/2013 ha introdotto nuove ipotesi di inconferibilità/incompatibilità relativamente all'assunzione di cariche politiche.

Non può pertanto assumere la carica di amministratore di un comune con più di 15.000 abitanti chi si trova in una delle seguenti situazioni:

- ▶ essere amministratore di ente pubblico regionale, provinciale o comunale avente sede nel territorio della regione nella quale ha sede il comune dove svolge la carica (art. 11 commi 2 e 3);
- ▶ essere presidente o amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico regionale, provinciale o comunale avente sede nel territorio della regione nel quale è posto il comune interessato (art. 13 commi 2 e 3);
- ▶ essere direttore o segretario generale della regione nel cui territorio si trova il comune interessato (art. 11 comma 2);
- ▶ essere direttore o segretario generale di provincia o comune > 15.000 abitanti avente sede nel territorio della regione nel quale si trova il comune dove svolge la carica (art. 11 comma 3);
- ▶ avere un incarico dirigenziale (interno od esterno) in un a P.A. o ente pubblico (regionale, provinciale o locale) oppure in ente privato a controllo pubblico (regionale, provinciale o locale) (art. 12 commi 3 e 4);
- ▶ avere un incarico di direttore generale, sanitario o amministrativo, in un'ASL della regione nella quale ha sede il comune conferente l'incarico (art. 14 comma 2).

L'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva che costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Le predette dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità sono rese a norma degli articoli 46, 47 e 76 del decreto del presidente della repubblica. n. 445 del 28 dicembre 2000, utilizzando appositi modelli all'uopo in uso presso il Comune di Pozzuoli. Esse sono corredate dall'elenco degli eventuali incarichi e cariche ancora in corso o, se cessate, con riferimento all'arco temporale pari ai 2 anni precedenti, come previsto dagli articoli 4 e 7 del d.lgs. 39/2013, nonché delle eventuali condanne subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento a ciascun incarico o carica, deve essere specificato quanto segue:

- ▶ l'amministrazione o l'ente presso cui si svolge l'incarico o ricopre la carica;
- ▶ la carica o l'incarico ricoperto, con l'indicazione di eventuali deleghe gestionali;
- ▶ la data di nomina o di conferimento dell'incarico o di assunzione della carica;
- ▶ il termine di scadenza o di eventuale cessazione.

Le dichiarazioni sono archiviate presso l'Ufficio Affari generali e organi istituzionali della Direzione 6, che provvede, con riguardo ai nominati, ad acquisire il certificato penale presso il casellario giudiziale.

### **Attività successive alla cessazione dal servizio (*pantouflage-revolving doors*)**

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Dovranno pertanto essere inseriti nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

### **Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.**

La legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione anche di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35-bis, inserito nel Dlgs. n. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:
  - a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
  - b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
  - c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Il Dlgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed assimilati (art. 3) all'interno delle pubbliche amministrazioni per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Infatti, in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni devono verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- all'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopracitato art. 35-bis.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000. Tale preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la stessa non è ancora passata in giudicato.

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35-bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, funzionari e titolari di posizione organizzativa.

La violazione della suddetta disposizione determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

Se la causa di inconfiribilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

### **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti ( whistleblowing)**

Ai sensi del nuovo art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (articolo modificato a seguito dell'entrata in vigore della legge 30 novembre 2017, n. 179 ad oggetto: Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato) il pubblico dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

La novella ha rafforzato le tutele dei cosiddetti "whistleblower", prevedendo fra l'altro, per quanto riguarda la Pubblica amministrazione, la possibilità di applicare delle sanzioni in caso di misure ritorsive dovute alla segnalazione.

La legge prevede, infatti, che l'ANAC informerà il Dipartimento della Funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e potrà irrogare sanzioni da 5.000 a 30.000 euro nei confronti del responsabile, mentre in caso di licenziamento il lavoratore sarà reintegrato nel posto di lavoro.

L'intera materia è stata oggetto di una profonda riforma in virtù dell'adeguamento della legislazione interna al diritto comunitario e, in particolare, alla Direttiva (UE) 2019/1937. Il provvedimento attuativo è il d.lgs.n. 24 del 10 marzo 2023 (G.U. n. 63 del 15 marzo 2023). Il citato decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Il nuovo assetto normativo e la recentissima novella hanno indotto l'Autorità nazionale anticorruzione, anche in virtù delle risposte da assicurare ai nuovi compiti assegnati dalla legge, ad adottare le nuove linee guida in materia di "whistleblowing".

L'ANAC, infatti, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha adottato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne". Le recenti linee guida sostituiscono quelle adottate dall'Autorità con delibera n. 469/2021.

Il Comune di Pozzuoli, nel medio periodo ed in ossequio alle linee guida dell'Autorità, conferma, sostanzialmente le soluzioni già previste all'interno del Piano 2017/2019.

L'Ente pertanto provvederà ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettui segnalazioni illecite. Tale tutela troverà attuazione attraverso l'introduzione degli specifici obblighi di riservatezza e verrà supportata da una specifica attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Si evidenzia che - parallelamente all'utilizzo degli appositi canali interni (predisposti in via principale per la prevenzione e neutralizzazione di fenomeni di condotte illecite) - resta fermo l'obbligo per tutti i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, di sporgere denuncia alle autorità giudiziarie (art. 331 c.p.p.).

Le eventuali segnalazioni effettuate al Responsabile della prevenzione della corruzione saranno considerate solo al fine dell'implementazione delle azioni preventive.

Il Comune di Pozzuoli nell'ambito della implementazione delle novità introdotte con le citate linee guida 2023 adotterà entro il 31 dicembre 2024 una specifica direttiva del RPCT così da adeguare l'operatività del sistema attualmente in vigore alle nuove previsioni normative.

In particolare sarà dedicata un'attenzione specifica ad implementare il c.d. "canale interno" per le segnalazioni di presunti illeciti nel contesto lavorativo al fine di dare concreta attuazione alle previsioni normative di cui al citato d.lgs. 24/2023 con una puntuale direttiva dello stesso RPCT che definirà le modalità operative e procedurali per l'inoltro delle segnalazioni attraverso i diversi canali di accesso.

Ovviamente resta confermata la modalità secondo la quale ogni accesso alla segnalazione sarà tracciato (sia quelli dello stesso RPCT sia quelli dei soggetti interni eventualmente interessati da questi) e il RPCT potrà sempre visualizzare l'elenco di tutti gli accessi.

Il RPCT sarà l'unico soggetto abilitato, su sua specifica richiesta, sempre tracciata dal sistema, all'accesso ai dati del segnalante.

Il segnalante potrà verificare lo stato di avanzamento del procedimento.

### **Formazione del personale (Rinvio alla Sezione 3 – Capitale umano)**

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla legge n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Il PNA inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il Piano deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'assunzione di decisioni con «cognizione di causa» e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;

- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Le attività formative sono suddivise per tipologia di destinatari secondo le indicazioni del "Programma strategico: prevenzione della corruzione e gestione dei rischi istituzionali" 11 marzo 2013, della SSPA-scuola superiore della pubblica amministrazione, tra:

- dipendenti INTERESSATI alla prevenzione del rischio corruzione - l'azione formativa su tutto il personale comporta interventi di conoscenza della normativa, interventi differenziati secondo i ruoli, ed interventi formativi sul codice etico e di comportamento
- dipendenti COLLEGATI alla prevenzione del rischio corruzione - i primi interventi formativi previsti sono rivolti al Responsabile della trasparenza e ai responsabili del sistema dei controlli interni
- dipendenti COINVOLTI nella prevenzione del rischio corruzione - la formazione rivolta a questi destinatari è quella più consistente ed articolata, per il primo anno si prevedono interventi mirati e differenziati in relazione alle attività ad alto rischio. Fa parte di questa tipologia anche la formazione rivolta al Responsabile del piano anticorruzione.

Il PNA prevede che le pubbliche amministrazioni programmino nel Piano e nel PAF adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- livello generale rivolto a tutti i dipendenti riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai dirigenti ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio.

Sulla base del monitoraggio delle attività del Piano Anticorruzione e sulla analisi dei bisogni formativi evidenziati dal Responsabile della prevenzione, il competente Servizio gestione del Personale ha provveduto ad elaborare un programma formativo, al quale si fa espressamente rinvio, come dettagliato all'interno della sezione 3 – Capitale umano del presente Piano.

### 3.3.3.1 - Monitoraggio sull'idoneità delle misure

Relativamente al monitoraggio sul grado di attuazione delle misure generali, delle "trasversali" (a tutto l'ente) e di quelle c.d. "quelle ulteriori e specifiche", volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia la capacità della strategia di contenimento del rischio corruttivo, come già accaduto nei precedenti PTPCT, avendo ovviamente aggiornato le previsioni secondo quanto l'attuale contesto richieda, è stata elaborata, in allegato alla sezione 2.3 dell'attuale PIAO, in via sperimentale, una nuova griglia di monitoraggio (Tavola 3.11-Monitoraggio misure), da utilizzare oltre che per le finalità di controllo e monitoraggio anche per l'acquisizione di informazioni e dati relativi allo stato di attuazione delle misure del piano, ma non solo, nella prospettiva di arrivare alla completa rilevazione in modalità digitale degli stessi così da agevolare la raccolta, l'analisi e l'aggregazione dei dati.

Il monitoraggio in questione, strutturato in una sezione comune a tutti i Dirigenti sarà proposto per la compilazione a tutti i dirigenti almeno una volta all'anno, nel mese di gennaio (per acquisire le informazioni relative all'anno precedente) quanto agli aspetti dell'anticorruzione, mentre, per quanto attiene alla "trasparenza" il monitoraggio avverrà con cadenza almeno semestrale avendo con riferimento indefettibile la tabella di dettaglio allegata al presente PIAO (allegato n° 2) redatta sulla base dell'allegato n. 1) della delibera ANAC n.1310/2016, come aggiornata secondo lo schema predisposto dall'Autorità (allegato n. 2 del PNA 2022).

I Dirigenti, con il supporto dei "referenti", oltre a fornire le risposte riguardo all'attuazione degli adempimenti previsti, fornendo ove possibile i correlati indicatori, potranno fornire informazioni preziose al fine di aggiornare/stabilizzare i contenuti dello schema per il monitoraggio, anche evidenziando eventuali disallineamenti fra le misure programmate nei precedenti PTPCT/PIAO e quanto l'attuale contesto richieda.

Il RPCT si avvarrà, nello svolgimento di detta attività, della struttura di supporto all'uopo costituita.

Il monitoraggio sull'attuazione riguarderà le misure generali e trasversali previste nel Piano 2023/2025 con specifico riferimento ai seguenti ambiti:

- Termini dei procedimenti;
- Codice di comportamento;
- Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- Controllo sull'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
- Controllo sugli incarichi extra-istituzionali;
- Divieto di pantouflage
- Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria);
- Formazione;
- Trasparenza;
- Whistleblowing;
- Regolamentazione formazione delle commissioni di gara, concorso e per la concessione di contributi.

In aggiunta è stata predisposta una scheda di monitoraggio per la verifica delle misure generali previste nella Parte Speciale dedicata alle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti di appalto e concessione. Detta sezione è riservata alle Direzioni che nel corso dell'anno hanno gestita almeno una procedura di appalto/concessione.

Il monitoraggio relativo all'attuazione delle misure di prevenzione e della trasparenza sarà integrato dall'attività di "controllo interno" secondo la disciplina adottata dal Comune di Pozzuoli (regolamento sul sistema dei controlli interni e disciplinare operativo) attingendo anche dalle risultanze che emergeranno dalla Relazione del RPCT in merito all'attuazione delle misure del PIAO redatta, annualmente, in conformità al modello previsto dall'ANAC.

Già nei precedenti PTPC era prevista l'integrazione tra sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e "sistema dei controlli interni". Le estrazioni casuali dei provvedimenti dirigenziali, oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa, hanno consentito di esaminare varie fattispecie riconducibili alle aree ora definite "general", con particolare riferimento ai "Contratti pubblici".

Anche per il futuro, così come già accaduto in precedenza, è stata prevista l'esecuzione di attività volte a rafforzare il controllo e la verifica a "campione" su tutta una serie particolare di atti in virtù dell'ulteriore spinta alla "semplificazione" impressa dal legislatore con l'adozione del d.lgs. 222/2016 in attuazione della delega di cui all'art. 5 della l.n. 124/2015.

L'intervento di semplificazione amministrativa ha riguardato, essenzialmente, i regimi amministrativi delle attività private e quelli in materia edilizia con tutta una serie di ricadute operative in ordine alla gestione amministrativa della SCIA nonché degli altri tipi di atti, quali: comunicazioni, istanze, attestazioni, atti di assenso, che, per loro natura, assumono, il più delle volte, una funzione "abilitante" o "autorizzativa" e rispetto ai quali si pone, forte, un'esigenza di controllo e di verifica da parte della P.A.

La garanzia di un esercizio funzionale ed efficace della funzione di controllo amministrativo su atti e documenti sottratti ad uno scrutinio preventivo di legittimità si è ritenuto di poterlo assicurare con l'attuazione di diverse modalità operative che gli uffici dovranno implementare nella fase di acquisizione delle istanze (segnalazioni, comunicazioni, ecc.) e nella fase di controllo successivo sulle "autodichiarazioni".

Nella fase di acquisizione delle istanze (controllo preventivo) tutte le SCIA presentate ai Servizi di competenza (SUAP, SUE, ecc.) saranno oggetto di verifica formale di completezza della documentazione a pena di irricevibilità.

Tutti gli atti amministrativi relativi ad endoprocedimenti, allegati alle SCIA, di competenza di altre Pubbliche Amministrazioni (ad esempio, notifica sanitaria o SCIA VV.FF.) saranno inviate ai rispettivi destinatari. Nella comunicazione si darà avviso di aver verificato la completezza formale della SCIA.

Nella fase di controllo successivo per tutte le SCIA presentate, con cadenza almeno trimestrale, si procederà all'estrazione del campione pari al 10% tra tutte le SCIA presentate nel periodo antecedente l'estrazione, considerate ricevibili, in capo ad ogni singolo Servizio/Ufficio. L'estrazione dovrà avvenire attraverso l'utilizzo di un comune applicativo informatico di "generatore di numeri casuali".

Le modalità di effettuazione dei controlli verteranno su almeno quattro elementi tipici che caratterizzano la pratica quali, ad esempio:

- esistenza dei requisiti professionali e morali del dichiarante nonché degli eventuali ulteriori soggetti tenuti (ad esempio: titolare della ditta, legale rappresentante, libero professionista, soci, direttori tecnici, preposto, ecc.);
- presenza titolo giuridico attestante la disponibilità e la liceità/conformità edilizia dei locali/immobili/manufatti;
- veridicità delle dichiarazioni in merito alla tipologia di attività intrapresa, anche edilizia, e al rispetto dei requisiti igienico/sanitari, urbanistici, edilizi, ambientali e paesaggistici;
- verifica della corrispondenza degli estremi indicati in merito all'agibilità dei locali/immobili/manufatti.

Il Servizio/Ufficio, oltre alla casistica dei controlli a campione, potrà effettuare controlli successivi ogni volta che pervenga una specifica richiesta di controllo da parte di cittadini, controinteressati, altri uffici dell'Amministrazione o altre PP.AA. ovvero nei casi in cui dagli atti dell'Ufficio, anche relativi a procedimenti di tipo autorizzativo, emergano evidenze tali da giustificare, con adeguata motivazione, il controllo in merito alla sussistenza dei requisiti di legge che abilitano lo svolgimento dell'attività oggetto di SCIA. Qualora dai controlli effettuati dovesse emergere che nelle dichiarazioni o attestazioni o asseverazioni che corredano la segnalazione di inizio attività è stato dichiarato o attestato falsamente l'esistenza dei requisiti o dei presupposti il Servizio/Ufficio attiverà quanto previsto dalle norme in materia di dichiarazioni mendaci informando l'Autorità Giudiziaria per l'applicazione delle sanzioni penali e dandone comunicazione agli organi e colleghi professionali per l'assunzione dei relativi provvedimenti di competenza.

Sotto il profilo della "tutela dell'affidamento" il Servizio/Ufficio competente, decorsi 60 giorni dalla presentazione della SCIA, senza che siano adottati i provvedimenti di cui all'art. 19, comma 3, della L. 241/90 (cioè il divieto di prosecuzione dell'attività), può intervenire, vietando l'esercizio dell'attività, nelle stesse forme, unicamente qualora ricorrano i presupposti di cui all'art. 21-nonies della medesima legge e cioè quando sussistono le ragioni di interesse pubblico, e quando ci si trovi ancora entro il limite di un termine ragionevole, e comunque mai superiore ai dodici mesi dalla presentazione della SCIA, tenendo conto degli interessi dei destinatari e dei controinteressati.

Analogamente si procederà, secondo le misure specifiche inserite nel PIAO in merito ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con particolare riguardo ai provvedimenti relativi a sovvenzioni, contributi, concessioni, ecc.

Le predette attività di controllo, inserite all'interno di un quadro più generale di attività dell'ente svolte nell'ambito del "sistema dei controlli interni" saranno oggetto di monitoraggio e di rilevazione.

L'esito di dette attività potrà dar luogo, come è già accaduto per il passato, a rilievi e contestazioni che saranno oggetto di confronto e di discussione con i dirigenti e con i funzionari nell'ambito di incontri formativi mirati. I titolari di EQ (già P.O.) ed i Referenti di Direzione, in particolare, sono stati, infatti, i principali destinatari del percorso formativo già eseguito nel passato in quanto rappresentano la "base" su cui si costruisce sostanzialmente l'operatività del Piano nel tessuto organizzativo dell'Amministrazione. Diversi momenti formativi specifici (destinati anche a funzionari non referenti) hanno riguardato la materia della redazione dei provvedimenti e sono stati curati personalmente dal RPCT in collaborazione con qualificatissimi relatori esterni (Magistrati TAR, Professori universitari ed Esperti della materia). L'obiettivo preciso è stato quello di tradurre, non teoricamente, ma nel modo più concreto possibile, il rapporto tra risultato atteso - clima interno sfavorevole - e norme comportamentali.

È, infatti, indubbio, che la corretta costruzione dei provvedimenti amministrativi e la gestione consapevole dei procedimenti costituisca presupposto indispensabile per una azione che, in quanto fondata su parametri di legalità e di legittimità, risulti coerente con l'obiettivo - sancito dal PNA - di creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

A fronte dell'esperienza maturata nel corso degli anni precedenti si ritiene di replicare, anche per il triennio 2023/2025, l'esperienza, arricchendola con l'introduzione di un'attività di supporto alle Direzioni in ordine alla redazione di atti e provvedimenti nonché nella costruzione di una reportistica (anche ai fini del monitoraggio *in itinere*) necessaria a tradurre correttamente le indicazioni del presente Piano. E' stata infatti registrata una certa difficoltà a trasferire i dati all'interno di un sistema di reportistica da parte di ogni Direzione.

#### **La verifica di sostenibilità** (Allegato n.4)

L'attività di monitoraggio sarà integrata, da un strumento specifico per verificare la sostenibilità di tutte le misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel Piano.

Il monitoraggio, attuato con l'ausilio di una scheda di report predisposta a corredo della scheda riepilogativa del monitoraggio sull'attuazione delle misure del Piano (cit. Tavola 3.11) allegata al presente, è inserito all'interno di un'attività pianificata, quindi definita nelle modalità e nei tempi di attuazione ed esplicitamente attribuita ad un soggetto responsabile (Dirigente/Responsabile dell'attuazione della misura).

Essa ha lo scopo di valorizzare il contenuto del Piano precedente e di dare utili indicazioni per i piani futuri per garantire una continuità dell'azione di prevenzione e per meglio calibrare le diverse azioni dell'ente anche con riferimento ai profili del capitale umano, dell'organizzazione, della performance e della digitalizzazione che risultano unificati all'interno del PIAO stesso.

Principalmente saranno evidenziate e valorizzate, anche in termini percentuali e numerici, le misure "non realizzate" o quelle realizzate solo parzialmente o in modo non adeguato così da ottenere un registro di informazioni circa le ragioni ed i motivi che non hanno consentito l'attuazione delle misure.



### 3.3.4 - Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico

Il dettaglio contenente la programmazione degli obblighi di trasparenza è contenuta nell'allegato n° 2 che è stato aggiornato per come di seguito indicato:

- sono state recepite le indicazioni fornite dall'ANAC secondo lo schema relativo allegato n. 2 del PNA piano nazionale anticorruzione approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- è stato integrato lo schema degli obblighi di pubblicazione con quanto indicato nell'allegato n. 9 del PNA relativo alla sottosezione di 1 livello "bandi di gara e contratti"
- è stata aggiornata la declinazione degli obblighi adeguandola alle principali informazioni riconducibili agli interventi relativi all'attuazione delle misure previste dal PNRR, al fine di garantire una maggiore trasparenza
- è stata prevista una check list di autovalutazione e controllo per la verifica dell'attuazione delle misure e della spesa in materia di anticorruzione e trasparenza da attuarsi con cadenza almeno semestrale in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
- è prevista la redazione di un nuovo modulo di dichiarazione di conflitto di interesse da rendere da parte di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nelle gare PNRR estesa a tutte le gare di appalto;
- è previsto l'aggiornamento della modulistica per la richiesta di accesso civico, di accesso generalizzato e comunicazione ai soggetti controinteressati .

### 3.3.5 Integrazione con le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"

Al riguardo, si rappresenta che le disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione prevedono che l'organo di indirizzo di ciascuna PA, definisca gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale, che del PIAO (già Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza). L'ANAC nel PNA ha richiesto che l'organo di indirizzo assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, indicando gli obiettivi strategici su cui intervenire e, successivamente, approvando il PIAO. Spetta poi all'Organismo di Valutazione (OIV) verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PIAO e quelli indicati nella relativa sotto-sezione 2.2 "Performance", valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. D'altronde, non può darsi un'efficace attuazione di processi di contrasto alla corruzione se questi non sono totalmente funzionali ad un più efficace perseguimento delle missioni istituzionali.

Il collegamento tra le due sezioni del PIAO, in linea con quanto indicato dall'Autorità nel PNA 2022, viene realizzato, in primo luogo, a livello di progettazione del PIAO attraverso una mappatura dei processi integrata così da fare in modo che obiettivi di performance possano confluire all'interno della medesima sia questi, sia le misure di prevenzione della corruzione, sia la programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura dei processi costituisce, infatti, una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di potere migliorare l'efficienza, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

La mappatura, come già innanzi precisato, è andata integrandosi nel corso degli anni nel rispetto degli orientamenti forniti da ANAC; attualmente l'attenzione si sta focalizzando su processi che si caratterizzano per un alto livello di discrezionalità quali i processi attraverso cui vengono gestite le risorse finanziarie del PNRR e di fondi strutturali.

Questi aspetti intersecano anche altri aspetti e materie che fino ad oggi sono stati, per la verità, sottovalutati da parte delle PP.AA., quali quelli in materia di antiriciclaggio (art. 10, c.3, d.lgs. 231/2007).

Su questo aspetto, anche per le sollecitazioni intervenute in tal senso con il PNA 2022, è in fase di strutturazione un'attività volta alla mappatura dei processi interni capace di individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, soprattutto oggi in previsione dell'enorme flusso finanziario generato dagli interventi finanziati dal PNRR.

L'integrazione, seppure obiettivo da perseguire, va sviluppata in una logica di gradualità e non a discapito della prevenzione della corruzione; in questo senso, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vengono introdotte in forma di obiettivi di valore pubblico e di obiettivi di performance (per la precisione nella dimensione di "performance organizzativa" attraverso l'assegnazione di obiettivi trasversali).

La sezione 2.3 del PIAO rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza all'interno di ciascuna amministrazione; si tratta di un documento di natura programmatica, unificato all'interno del Piano, che ha preso il posto del vecchio PTPCT, e risulta importante, come ricordato dall'Autorità, (cfr. PNA 2022 pagg. 32 e ssgg), stabilire e rafforzare una "sinergia tra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica della integrazione..".

Il Comune di Pozzuoli già nel PEG 2017 (come per il 2016) ha provveduto ad inserire un obiettivo strategico intersettoriale volto all'applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del decreto legislativo n° 33/2013, anche per rispettare la previsione normativa contenuta dall'art. 1, co.8, l.n. 190/2012 così come sostituito dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016 che prevede la necessità della pubblicazione di obiettivi strategici in materia di trasparenza unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione ai fini della completezza del PTPCT (cfr. del. n. 1310 del 28.12.2016, Parte I, par. 2, pag.8).

Il collegamento tra obiettivi di valore pubblico e di performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza è garantito, per l'anno 2024, dalla presenza di uno specifico indicatore di impatto tra gli obiettivi di Valore Pubblico, dall'obiettivo di performance organizzativa del Segretario Comunale e dall'obiettivo di performance organizzativa comune a tutte le unità organizzative per come illustrato nelle tabelle seguenti.

## Obiettivo di Valore Pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata											
Linee Programma di Mandato	DUP	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
									2023	2024	2025
Macchina Comunale	Legalità e Trasparenza	1.Favorire una gestione efficace, efficiente e trasparente dell'ente	Implementazione delle misure di trasparenza e anticorruzione %(n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruttivi e Trasparenza)	L'Ente ha scelto un indicatore di impatto improntato al rispetto delle misure dell'anticorruzione e al degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità per ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza.	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	n.d.	≥10% valore iniziale	≥15% valore iniziale	100%

## Obiettivo di Performance Organizzativa del Segretario Comunale

Obiettivi organizzativi Segretario Comunale									
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target	
1	1.SC.1 Attuazione delle diverse azioni per la prevenzione di fenomeni di corruzione e di maladministration.	Redazione degli schemi o esecuzione di atti e attività per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio previste nel PTPCT individuate e poste a presidio dei procedimenti di competenza delle diverse direzioni secondo le modalità	Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure prevenzione della corruzione	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficacia	≥3 al 31.12.2024	

## Obiettivo di Performance Organizzativa comune a tutte le Unità Organizzative

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
1	Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	SI – Si tratta di un obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente e che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente secondo il vigente SMVP		Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza		≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.			Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza		≥90%

## **Nucleo di valutazione/O.I.V.**

Le indicazioni fornite dall'Autorità già con il PNA 2016 sono orientate a definire l'ambito di azione degli Organismi indipendenti di valutazione o strutture analoghe (Nucleo di valutazione) circa l'esercizio delle attività e dei compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per il ruolo fondamentale che rivestono nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Le modifiche che il D.Lgs. n. 97/2016 ha apportato alla legge n.190/2012 tendono a rafforzare le funzioni già affidate al Nucleo di valutazione/OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. n.33/2013. In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, tale organismo, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 1, comma 8-bis della legge, ai fini della validazione della relazione sulla performance, deve, infatti, verificare che i contenuti del PIAO (già PTPCT triennali) siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale dell'ente.

Nella misurazione e valutazione della *performance*, inoltre, deve tener conto del grado di realizzazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In rapporto, poi, agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza il Nucleo di valutazione/OIV verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT, di cui all'art. 1, co. 14, della l. 190/2012, e può avere accesso ad atti e documenti necessari per lo svolgimento del controllo oltre a effettuare audizioni dei dipendenti.

L'Organismo medesimo riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

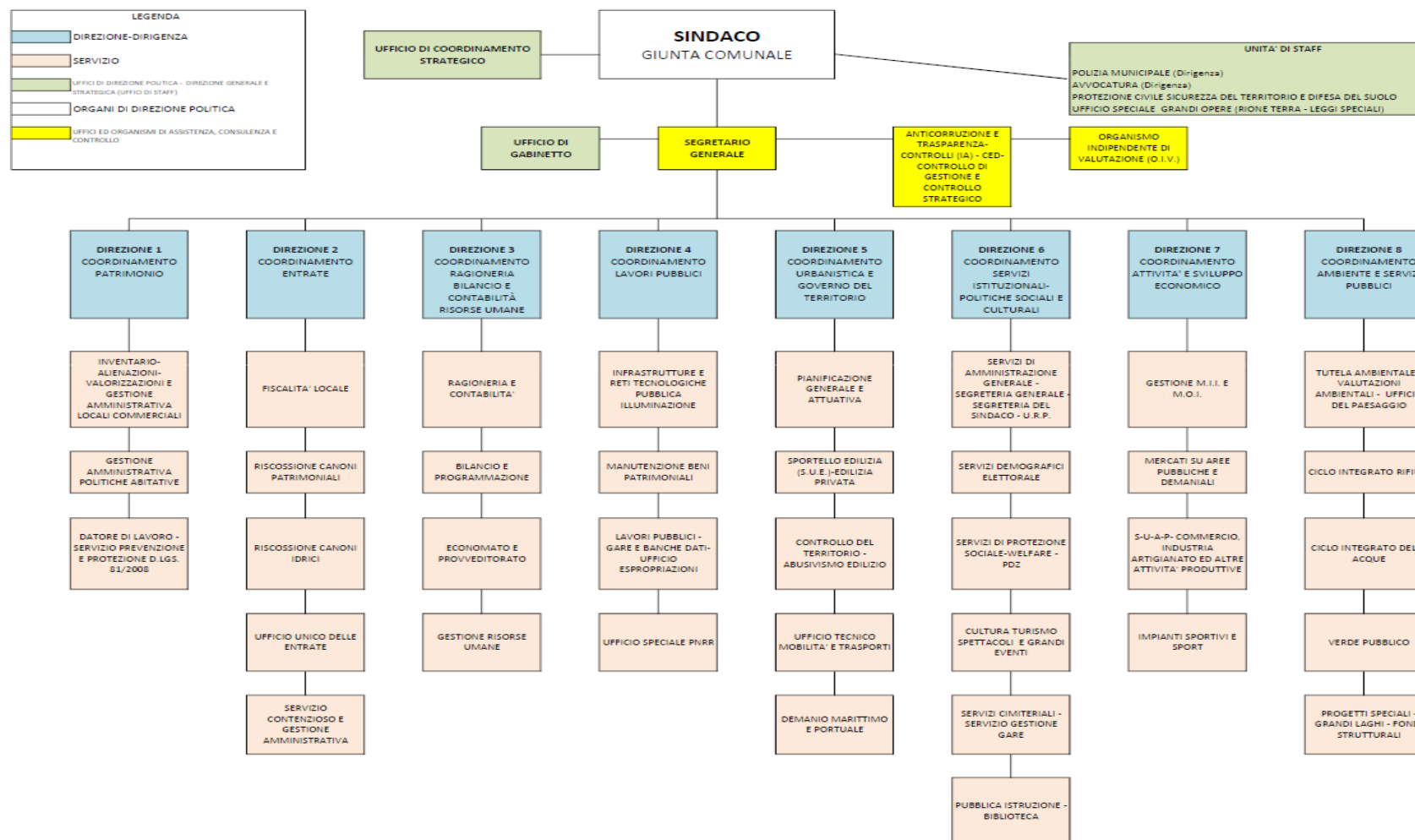
Il Comune di Pozzuoli ha provveduto a nominare il nuovo OIV in data 21 dicembre 2023, con decreto sindacale n.22.

## 4 Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano

### 4.1 - Sottosezioni di Programmazione – *Struttura organizzativa*

#### 4.1.1 - Organigramma

Di seguito viene rappresentato l'organigramma sulla base della vigente macro organizzazione (Delibera di Giunta n. 47 del 18.04.2024)



#### 4.1.2 Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi

Nel corso del 2024 non sono necessari specifici interventi organizzativi se non legati alla necessità di rafforzare la dotazione nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto del principio della sostenibilità finanziaria della spesa.

#### 4.1.3 Consistenza del personale al 01.07.2024

Unità organizzative di primo livello	Dirigenti	Funzionari e EQ con EQ	Funzionari senza incarico	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totali
<b>Direzione 1</b>	1	2	4	0	0	0	7
<b>Direzione 2</b>	1	4	6	3	4	4	22
<b>Direzione 3</b>	1	5	4	7	2	5	24
<b>Direzione 4</b>	1	4	6	3	5	4	23
<b>Direzione 5</b>	1	4	5	9	3	3	25
<b>Direzione 6</b>	1	6	14	24	27	23	95
<b>Direzione 7</b>	1	2	3	5	17	14	42
<b>Direzione 8</b>	1	5	9	5	26	43	89
<b>Polizia Municipale</b>	1	4	1	134	17	42	199
<b>Avvocatura</b>	1	1	4	2	2	0	10
<b>Protezione civile e Sicurezza del Territorio</b>	0 <sup>20</sup>	1	5	1	1	0	8
<b>C.E.D.</b>	0 <sup>21</sup>	1	0	1	1	0	3
<b>Segreteria Generale</b>	0 <sup>22</sup>	1	0	0	0	0	1
<b>Tot.</b>	10	40	61	194	105	138	548

<sup>20</sup> La Protezione civile rappresenta un'unità di Staff alle dipendenze dal Segretario Generale.

<sup>21</sup> Il C.E.D. rappresenta un'unità di Staff alle dipendenze dal Segretario Generale.

<sup>22</sup> La segreteria generale rappresenta un'unità di Staff alle dipendenze dal Segretario Generale.

#### 4.2 - Sottosezione di Programmazione – *Organizzazione del lavoro agile*

Il Comune di Pozzuoli nel 2023 ha approvato il regolamento per il lavoro agile per il triennio. L'obiettivo principale è il mantenimento della produttività e dell'efficienza dell'attività, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed assicurando la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la regolare conclusione dei procedimenti. L'amministrazione comunale, inoltre attraverso il regolamento ha definito anche le attività che non possono essere svolte da remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- a) il personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- b) i servizi di manutenzione;
- c) i servizi di cura e decoro urbano;
- d) i lavoratori impegnati nella turnazione;
- e) i lavori che richiedono adempimenti e/o utilizzo costante di strumentazione non remotizzabile;
- f) adempimenti che richiedono la presenza e/o la consultazione costante di archivi e fascicoli non ancora digitalizzati.

Il regolamento è allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 04.08.2023.

Con la sottoscrizione del CCID, avvenuta il 19 dicembre 2023, si è provveduto ad aggiornare il summenzionato regolamento, ampliando, da un lato, la platea dei dipendenti che possano richiedere lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e garantendo, dall'altro, i medesimi standard quali-quantitativi dei servizi resi al pubblico.



### 4.3 - Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale

#### 4.3.1 - Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, così come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, ha la finalità di rilevare le esigenze dell'Ente, ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili nonché perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

All'interno dello stesso sono indicate le risorse finanziarie da destinare alla sua attuazione, nel rispetto dei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.

In sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, l'amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo fissato dall'articolo 2, comma 10bis, del D.L. del 06 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 07 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Elemento necessario alla predisposizione di un corretto Piano triennale dei fabbisogni di personale è una mappatura delle funzioni dell'Ente, redatta, così come sancito dalla normativa vigente, in modo conforme al piano delle performance.

Nel caso della pianificazione delle *performance* deve essere valutata l'ottimale gestione delle risorse pubbliche volte ad incentivare i dipendenti con premi di risultato; nella pianificazione dei fabbisogni, invece, deve essere valutato il rispetto dei limiti finanziari delle scelte assunzionali.

La pianificazione non può costituire un ostacolo al buon andamento dell'amministrazione, il quale richiede un aggiornamento annuale, che vada a recepire le esigenze sopravvenute, e il rispetto dei principi che il giudice contabile, cui, come detto, spetta il sindacato su siffatta tipologia di atti, contribuisce ad enucleare, affinché la loro redazione e attuazione non risultino arbitrarie e non ledano gli interessi della collettività.

Gli elementi della sottosezione sono composti:

- dalla rappresentazione della consistenza di personale in termini quantitativi, suddivisa in relazione ai profili professionali presenti;
- dalla programmazione strategica delle risorse umane, in termini qualitativi, diventando determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse finanziarie ma soprattutto umane. Il piano triennale del fabbisogno, infatti, rappresenta lo strumento finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti coniugando l'impiego ottimale delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Attraverso la programmazione del fabbisogno si ottimizza la giusta allocazione delle

persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione in base al modello strategico adottato e in base alle priorità dell'amministrazione.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale, l'amministrazione ha valutato le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi (individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate).

Le strategie adottate ai fini dell'allocazione del capitale umano all'interno dell'ente seguono gli obiettivi legati alla trasformazione nell'allocazione delle risorse sia nella modalità di copertura del fabbisogno.

#### *Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse*

La strategia perseguita dal presente piano valorizza le risorse umane già presenti nell'organigramma, al fine di valorizzare i know-how e le conoscenze pregresse acquisite dal personale assegnato ai procedimenti, coordinando il contingente da reclutare in sostituzione del personale cessato per collocamento in quiescenza, con profili professionali in possesso di maggiore qualificazione. Il ricambio generazionale non è improntato secondo criteri meramente sostitutivi di vacanze da coprire, in quanto la pianificazione del reclutamento è in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, alle linee di indirizzo programmate dall'amministrazione, alla luce degli eventi del contesto esterno che richiedono la copertura di specifici profili professionali richiesti per i posti da ricoprire.

#### *Strategia di copertura del fabbisogno*

La copertura del fabbisogno (con riferimento ai contingenti e ai profili), è stata programmata contemplando diverse modalità di reclutamento: attraverso mobilità interna tra settori/aree, sia attraverso concorsi e stabilizzazioni di personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

#### *Formazione del personale*

Il miglioramento della qualità dei processi organizzativi dell'ente dipende dalla riqualificazione e dal potenziamento delle competenze del personale.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze tecniche e trasversali necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento

dei servizi. La formazione professionale, infatti, riveste una valenza sempre più strategica, finalizzata alla flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove *mission* a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La formazione, infatti, rappresenta un utile strumento avente un impatto diretto sul lavoro in quanto l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dipendono dalla qualità della formazione offerta.

Incentivando la formazione, l'amministrazione intende adottare misure volte a favorire l'accesso a percorsi di qualificazione del personale laureato e non laureato, al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi, con riguardo al risultato prodotto ed alla capacità di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni da ciascun dipendente in termini anche di performance individuale e organizzativa.

Di seguito viene riportato l'esito dei calcoli riguardanti il limite ordinamentale alla spesa di personale, il calcolo del posizionamento dell'ente in relazione alle soglie di sostenibilità previste per la classe dimensionale di appartenenza dell'ente, il calcolo delle facoltà assunzionali massime, il costo del personale in servizio, la dotazione finanziaria potenziale.

<b>RIEPILOGO CALCOLI 2024</b>	
(a) Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	109.048.242,85
(b) Spesa di personale dal rendiconto 2023	25.669.078,30
(c) Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	26,96
(d) Valore soglia in base alle caratteristiche dimensionali (76.952 abitanti)	27,60%
(e) Spesa di personale dal rendiconto 2018	29.090.518,19
(f) Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (c) < o = (d))  <b>((a*d)- b)</b>	4.428.236,73
(g) Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM (rispetto alla spesa 2018)	16%
(h) Incremento massimo di spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (incluso l'incremento dell'anno precedente)  <b>(e*g)</b>	4.654.482,91

<b>RIEPILOGO CALCOLI 2024</b>	
(i) Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	4.428.236,73
(j) Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	0
(k) Incremento EFFETTIVO della spesa di personale o Resti assunzionali (quello più conveniente)	4.428.236,73
<b>Media spesa di personale 2011-2013 (limite non applicabile alle spese per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM)</b>	35.952.718,44
<b>Limite spesa flessibile (valore anno 2009)</b>	946.715,00
<p>N.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secondo l'orientamento della Ragioneria generale dello stato la voce (i) e la voce (j) sono alternative e non possono essere cumulate</li> <li>- I valori di cui alle lettere (i) e (j) qualora fossero superiori al valore al punto (f) dovrebbero essere ridotti a quest'ultimo valore</li> </ul>	

#### 4.3.2 - Verifiche propedeutiche

Nelle tabelle che seguono sono riepilogate le unità di personale assegnate a ciascuna Direzione/Unità di staff.

#### **PROSPETTO RISORSE UMANE AL 01.07.2024 DISTINTO PER DIREZIONI**

##### **DIREZIONE 1 - Coordinamento Patrimonio**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDEZZA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	6	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	
C	ISTRUTTORE		
	TOTALE	<b>8</b>	<b>0</b>

##### **DIREZIONE 2 Coordinamento Entrate**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDEZZA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	10	
C	ISTRUTTORE	3	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	4	
	TOTALE	<b>22</b>	<b>0</b>

**DIREZIONE 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	9	
C	ISTRUTTORE	7	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	5	
	TOTALE	<b>24</b>	<b>0</b>

**DIREZIONE 4 - Coordinamento Lavori Pubblici**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	10	
C	ISTRUTTORE	3	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	5	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	4	
	TOTALE	<b>23</b>	<b>0</b>

**DIREZIONE 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	9	
C	ISTRUTTORE	9	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	3	
	TOTALE	<b>25</b>	<b>0</b>

**DIREZIONE 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	20	
C	ISTRUTTORE	24	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	27	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	23	
	TOTALE	<b>95</b>	<b>0</b>

**DIREZIONE 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	5	
C	ISTRUTTORE	5	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	17	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	14	
	TOTALE	<b>42</b>	<b>0</b>

**DIREZIONE 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici- Progetti speciali**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	14	
C	ISTRUTTORE	5	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	26	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	43	
	TOTALE	<b>89</b>	<b>0</b>

**Unità di staff – Avvocatura**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	5	
C	ISTRUTTORE	2	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	
	TOTALE	<b>10</b>	<b>0</b>

**Unità di staff – Polizia Municipale**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	5	
C	ISTRUTTORE	134	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	17	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	42	
	TOTALE	<b>199</b>	<b>0</b>

**Unità di staff – Ufficio di Gabinetto**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	DIRIGENTE	1	
	TOTALE	<b>1</b>	<b>0</b>

**Unità di staff – Segretario generale - CED**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDENZIA</b>
DIR	Segretario generale	1	
D	FUNZIONARIO	1	
C	ISTRUTTORE	1	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	
	TOTALE	<b>4</b>	<b>0</b>



**Unità di staff – Segreteria generale**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDEENZA</b>
DIR	Segretario generale	0	
D	FUNZIONARIO	1	
C	ISTRUTTORE	0	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	0	
	TOTALE	<b>1</b>	<b>0</b>

**Unità di staff – Protezione civile**

	<b>PROFILI</b>	<b>RUOLO</b>	<b>ECCEDEENZA</b>
DIR	DIRIGENTE	0	
D	FUNZIONARIO	6	
C	ISTRUTTORE	1	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	
	TOTALE	<b>8</b>	<b>0</b>

#### 4.3.3 - Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance

In seguito alle esigenze occupazionali comunicate dalle Direzioni dell'Ente, successive alla nota ricognitiva trasmessa dal Segretario Generale in data 03.05.2024 (prot. n. 49685), è emersa una grave carenza in organico dei seguenti profili:

- a) istruttore amministrativo;
- b) istruttore di vigilanza;
- c) funzionario di vigilanza;
- d) funzionario informatico;
- e) funzionario tecnico;
- f) funzionario agronomo.

Relativamente al profilo di istruttore amministrativo, alle **n. 10 unità** da assumere il 1° luglio p.v. in forza della determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024, si confermano le **n. 20 unità** già programmate (n. 10 nel DUP, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 15.03.2024 e n. 10 nella variazione di Bilancio, approvata con delibera di Consiglio Comunale n. 60 del 23.04.2024).

Inoltre, per soddisfare le richieste pervenute, nella salvaguardia saranno stanziare risorse per ulteriori **n. 10 unità** mentre altre **n. 10 unità** saranno assunte in sostituzione di altrettante dimissioni volontarie presentate dai dipendenti dell'Ente di Area pari o superiore nel corso dell'esercizio 2024.

Dette **n. 50 unità** complessive saranno ripartite nelle diverse Direzioni in un'ottica di potenziamento, in termini di competenze e Risorse Umane, al fine di migliorare la qualità dei servizi resi al pubblico.

E' invece necessario modificare la precedente previsione di assunzione di n. 2 operatori esperti con funzioni di messo notificatore, ciò in quanto si è proceduto ad un cambio profilo di n. 1 Agente di Polizia Municipale che è stato assegnato alla suddetta funzione; inoltre un'ulteriore risorsa sarà ivi allocata in ottemperanza alla sentenza del Tar Campania n. 1624/2024 che impone all'Ente di ricollocare nei ranghi un ex dipendente facente parte del personale ATA.

Infine questa Amministrazione, in applicazione dell'art. 13 del CCNL Enti Locali del 16.11.2022, intende effettuare le seguenti progressioni verticali in deroga, secondo le modalità disciplinate dall'apposito regolamento:

- n. 5 progressioni verticali dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti;
- n. 11 progressioni verticali dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori;

- n. 19 progressioni verticali dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (**profilo amministrativo**);
- n. 11 progressioni verticali dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (**profilo vigilanza**);
- n. 5 progressioni verticali dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (**profilo tecnico**).

Fatte salve le suddette modifiche e integrazioni restano pianificati i profili già indicati nel DUP.

Dunque sono programmate le seguenti procedure:

Area	Analisi dei profili professionali da coprire
<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assunzione di n. 4 Funzionari mediante utilizzo delle risorse provenienti dal Fondo di coesione ai sensi dell'art. 19, comma del D.L. 124/2023 convertito in Legge 13 novembre 2023 n.162, con le seguenti qualifiche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 1 Architetto;</li> <li>• n. 1 Ingegnere;</li> <li>• n. 1 Specialiste in attività culturali;</li> <li>• n. 1 Specialista informatico.</li> </ul> </li> <li>2. Assunzione di n. 2 Funzionari amministrativi a tempo determinato per mesi 36 da assumere dalla graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n.1185 del 31.05.2024;</li> <li>3. Stabilizzazione di un Funzionario part – time assunto con i Fondi dell'Agenzia di coesione destinati all'assunzione di personale a tempo determinato per la gestione degli interventi finanziati dal PNRR.</li> <li>4. Assunzione di n. 1 Funzionario di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</li> <li>5. Assunzione di n. 2 Funzionari informatici a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 467 del 03.03.2023.</li> <li>6. Assunzione di n. 2 Funzionari tecnici a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale nn. 2015 del 27.10.2022.</li> </ol>

	7. Assunzione di n. 1 Funzionario agronomo a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.
<b>Area degli istruttori</b>	8. Assunzione di 50 <sup>23</sup> Istruttori a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23/5/2024. 9. Assunzione n. 3 Istruttori di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante mobilità; 10. Assunzione n. 24 Istruttori di vigilanza a tempo determinato part time al 50% da assumere mediante concorso; 11. Assunzione di n. 2 Istruttori tecnici a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti <sup>24</sup> .
<b>Area degli operatori Esperti</b>	12. Assunzione di un Operatore Esperto in ottemperanza della sentenza TAR Campania n. 1624/2024.

Al fine di impedire che eventuali future risoluzioni del rapporto di lavoro in essere con i dipendenti possano generare l'impoverimento del contingente di personale, l'ente si riserva la possibilità di utilizzare le graduatorie vigenti al fine di garantire il *turn over* dei profili appartenenti alle diverse aree.

Le risorse stanziare in bilancio per far fronte alle nuove assunzioni suindicate sono le seguenti:

<b>Profili</b>	<b>Costo annuo comprensivo di oneri contributivi e IRAP</b>
a) Assunzione di n. 4 Funzionari Esperti a tempo indeterminato con le risorse a valere sul Fondo di Coesione (art. 19 del D.L. 19 settembre 2023, n.124, convertito con	2024: 33.049,70 € - 2025: 132.198,79 € - 2026: 132.198,79 €

<sup>23</sup>Di cui n.40 mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024.

<sup>24</sup>La spesa delle presenti figure professionali trovano già copertura sugli appositi stanziamenti di bilancio in quanto sono state quantificate economie di spesa per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti dimissionari.

<p>modifiche in Legge 13 novembre 2023, n.162).</p>	
<p>b) Assunzione di n. 2 Funzionari amministrativi a tempo determinato per mesi 36, mediante utilizzo della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 1185 del 31.05.2024.</p>	<p>2024: 33.049,70 € - 2025: 66.099,40 € - 2026: 66.099,40 €</p>
<p>c) Stabilizzazione di un Funzionario part – time assunto con i Fondi dell’Agenzia di coesione destinati all’assunzione di personale a tempo determinato per la gestione degli interventi finanziati dal PNRR.</p>	<p>2024: 1.454,20 € - 2025: 17.450,43 € - 2026: 17.450,43 €</p>
<p>d) Assunzione di n. 1 Funzionario di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p>	<p>2024: 8.590,12 € - 2025: 34.360,46 € - 2026: 34.360,46 €</p>
<p>e) Assunzione di n. 2 Funzionari informatici a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 467 del 03.03.2023.</p>	<p>2024: 16.524,85 € - 2025: 66.099,40 € - 2026: 66.099,40 €</p>
<p>f) Assunzione di n. 2 Funzionari tecnici a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento</p>	<p>2024: 16.524,85 € - 2025: 66.099,40 € - 2026: 66.099,40 €</p>

<p>della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. n. 2015 del 27.10.2022.</p> <p>g) Assunzione di n. 1 Funzionario agronomo a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p>	<p>2024: 8.262,43 € - 2025: 33.049,70 € - 2026: 33.049,70 €</p>
<p>Assunzione di 50<sup>25</sup> Istruttori a tempo pieno e indeterminato da assumere dalla graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024.</p> <p>Le risorse saranno assunte secondo le seguenti scadenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 10 luglio 2024;</li> <li>- n. 40 risorse da ottobre 2024.</li> </ul> <p>Assunzione di 3 Istruttori di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante mobilità.</p> <p>Assunzione di n. 24 Istruttori di Vigilanza a tempo determinato e part-time nella misura del 50% da assumere mediante concorso</p>	<p><u>Luglio 2024</u>: 159.318,73 € - <u>Ottobre 2024</u>: 318.637,45€</p> <p>2025: 1.593.187,26€ - 2026: 1.593.187,26€</p> <p>2024: 25.246,38 € - 2025: 100.985,54 € - 2026: 100.985,54 €</p> <p>2025: 180.409,59 € - 2026: 180.409,59 €</p>

<sup>25</sup>La spesa delle presenti figure professionali trova già copertura sugli appositi stanziamenti di bilancio in quanto sono state quantificate economie di spesa per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro di dipendenti appartenenti alle diverse aree.

Assunzione di n. 2 Istruttori tecnici a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.	2024: 15.931,87 € - 2025: 63.727,49 € - 2026: 63.727,49 €
Assunzione di un Operatore Esperto in ottemperanza della sentenza TAR Campania n. 1624/2024.	2024: 7.087,23€ - 2025: 28.348,91€ - 2026: 28.348,91€

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL Enti Locali del 16.11.2022, il costo delle progressioni verticali in deroga è il seguente, e rispetta il limite imposto dal comma 8 dell'art. 13 che prescrive che tali progressioni siano finanziate in misura non superiore allo 0.55% del monte salari del personale dipendente dell'anno 2018 pari ad € 108.638,03 escluso oneri contributivi e IRAP.

<b>Profili</b>	<b>Costo del differenziale annuo comprensivo di oneri contributivi e IRAP</b>
a) Progressione verticale dall'area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q. a tempo indeterminato: <b>n. 35 unità.</b>	2024: 30.264,04 - 2025: 90.792,13 € - 2026: 90.792,13 €
b) Progressione verticale dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori a tempo indeterminato: <b>n. 11 unità.</b>	2024: 12.318,22 € - 2025: 36.954,65 € - 2026: 36.954,65 €
c) Progressione verticale dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti a tempo indeterminato: <b>n. 5 unità.</b>	2024: 1.795,20 € - 2025: 5.385,60 € - 2026: 5.385,60 €

Oltre alle suindicate assunzioni il Comune beneficerà dei fondi stanziati in tema di prevenzione del rischio sismico connesso al fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, dal D.L. 12 ottobre 2023, n. 140 convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n.183 che ha attribuito alla Città metropolitana di Napoli 6,8 milioni di euro da destinare ai comuni interessati al fine di finanziare, tra l'altro, il reclutamento di unità di personale a tempo determinato, comprese figure professionali specialistiche in materia di rischio sismico e vulcanico da impiegare per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'effettiva presa di servizio, per il potenziamento della struttura comunale di protezione civile nonché all'attivazione e al presidio di una sala operativa funzionante aperta per l'intera giornata (h24).

Il Comune di Pozzuoli a tal fine ha richiesto le seguenti figure professionali:

Area	Analisi dei profili professionali da coprire
<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>	a) n. 23 Funzionari Tecnici a tempo determinato per mesi 24 (di cui n. 11 part-time al 50%) di cui: - n. 20 Architetti/Ingegneri; - n. 3 Geologi;  b) n. 2 Funzionari a tempo determinato per mesi 24 (di cui n. 1 part-time al 50%) di cui: - n. 1 funzionario amministrativo contabile; - n. 1 funzionario specialista della comunicazione istituzionale.
<b>Istruttori</b>	c) n. 1 Istruttore amministrativo tempo determinato per mesi 24;



Le risorse all'uopo necessarie per far fronte alle suindicate assunzioni sono le seguenti:

Profili	Costo annuo comprensivo di oneri contributivi e IRAP
<p>a) Assunzione di n. 12 Funzionari Tecnici a tempo pieno e determinato per il periodo di 24 mesi con le risorse stanziato dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183<sup>26</sup>, mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 2015 del 27.10.2022;</p> <p>b) Assunzione di n. 11 Funzionari Tecnici a tempo determinato e parziale a 18 ore settimanali per il periodo di 24 mesi con le risorse stanziato dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183<sup>27</sup>, mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 2015 del 27.10.2022;</p> <p>c) Assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativi a tempo pieno e determinato per il periodo di 24 mesi con le risorse stanziato dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183<sup>28</sup> mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 1185 del 31.05.2024.</p> <p>d) Assunzione di n. 1 Funzionario specialista della comunicazione istituzionale a tempo determinato e parziale a 18 ore settimanali per il periodo di 24 mesi con le risorse stanziato dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183<sup>29</sup> mediante scorrimento di graduatoria di altri enti.</p>	<p>2024: 103.733,23 € - 2025: 414.932,90 € - 2026: 311.199,68 €</p> <p>2024: 47.544,39 € - 2025: 190.177,58 € - 2026: 142.633,18 €</p> <p>2024: 8.644,44 € - 2025: 34.577,74 € - 2026: 25.933,31 €</p> <p>2024: 4.322,22 € - 2025: 17.288,87€ - 2026: 12.966,65 €</p>
<p>a) Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo a tempo determinato per mesi 24 con le risorse stanziato dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183, mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024.</p>	<p>2024: 7.965,94 € - 2025: 31.863,65€ - 2026: 23.897,81 €</p>

<sup>26</sup>Di cui n. 10 funzionari tecnici mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 2015 del 27.10.2022 e n. 2 geologi mediante procedura concorsuale

<sup>27</sup> Di cui n. 10 funzionari tecnici mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 2015 del 27.10.2022 e n. 1 geologo mediante procedura concorsuale.

La situazione assunzionale del Comune di Pozzuoli è di seguito riportata:

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DEL 01.07.2024**

Cat.	Posti coperti alla data del 01.07.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	11 <sup>30</sup>	0	0	0	0
Funzionari e delle EQ (ex cat.D)	99	2 <sup>31</sup>	60 <sup>32</sup>	13 <sup>33</sup>	€ 311.964,17
Istruttori (ex cat.C)	169	25 <sup>34</sup>	67	0	€ 539.418,59
Operatori esperti (ex cat.B)	105	0	6	0	€ 8.882,43
Operatori (ex cat.A)	31	107	0	0	0

<sup>30</sup>Compresi il Capo Gabinetto a tempo determinato ai sensi dell'art. 8 del vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 132/2012 e il Comandante della Polizia Municipale assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000. Nella presente categoria non è incluso il Segretario generale.

<sup>31</sup> Trattasi di risorse assunte a tempo determinato.

<sup>32</sup> Di cui n. 2 risorse con rapporto di lavoro a tempo determinato.

<sup>33</sup> Di cui n. 12 risorse a tempo determinato da assumere mediante i fondi stanziati ai sensi del Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183.

<sup>34</sup> Di cui n. 24 istruttori di vigilanza a tempo determinato.

TOTALE	415	134	133	13	€ 860.265,19
--------	-----	-----	-----	----	--------------

Il totale del contingente di personale, incluso il Segretario Generale quale dirigente degli Uffici di staff, è di n. 550 risorse umane.

Alla luce degli ulteriori stanziamenti appostati per poter procedere alle suindicate assunzioni l'Ente continua a rispettare quanto previsto dalla Legge 27 dicembre 2006 n. 296 – Legge Finanziaria 2007 – all'art. 1 commi 557 – 557 bis – 557 ter -557 quater che dispone: *“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:[...] b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.*

Il Legislatore prevede, quindi, che gli Enti Territoriali possano avere la spesa di personale, espressa in termini di competenza, per un importo non superiore alla spesa media del triennio 2011-2012-2013.

Il mancato rispetto di tale limite è equiparabile al non rispetto del Patto di Stabilità, quindi: *“In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.”*

Il Comune di Pozzuoli anche tenendo conto delle nuove assunzioni programmate continua a rispettare il limite previsto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, come si desume dal seguente prospetto riepilogativo:

VERIFICA RISPETTO LIMITE COMMA 557 QUATER ART. 1 L 296/2006 COME MODIFICATO DALLA L.114/2014

	Triennio 2011/2013	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	38.599.523,34	28.377.731,26	27.009.398,39	25.180.005,62
Spese macroaggregato 103	1.075.508,66			
Irap macroaggregato 102	2.098.373,00	1.862.513,23	1.741.826,45	1.721.431,54
Nonni vigili	433.868,44			
FPV				
Totale spese di personale (A)	42.207.273,44	30.240.244,49	28.751.224,84	26.901.437,16
(-) Componenti escluse (B)	6.254.555,00	7.196.553,40	7.048.390,16	6.945.502,73
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	35.952.718,44	23.043.691,09	21.702.834,68	19.955.934,43

L'Ente rispetta anche il rigoroso rispetto dei limiti del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come dimostrato nella tabella che segue:

VERIFICA RISPETTO LIMITE LAVORO FLESSIBILE

TIPOLOGIA DI LAVOROFLESSIBILE	Limite 2009	2024	2025	2026
Integrazione oraria LLSSUU	688.540,00			
Contratto a tempo determinato ex. Art. 90 T.U.E.L.L. -	248.175,00	136.868,31 €	136.868,31 €	136.868,31 €
n. 2 Funzionari amministrativi (per 36 mesi)		46.534,47 €	69.801,71 €	69.801,71€
n. 24 vigili stagionali part – time per 6 mesi (finanziati con i proventi dell'art. 208)		180.409,59 €	180.409,59€	180.409,59€

<b>TOTALE</b>	<b>936.715,00</b>	<b>363.812,37 €</b>	<b>387.079,61 €</b>	<b>387.079,61€</b>
---------------	-------------------	---------------------	---------------------	--------------------

Nella tabella seguente è riportata la correlazione tra obiettivi di performance e fabbisogno del personale:

N.unità	Figure Professionali	Importo 2024	Modalità di Reclutamento	Obiettivi di Performance Organizzativa
4	Funzionari esperti	33.049,70 €	Risorse a valere sul Fondo di Coesione (art. 19 del D.L. 19 settembre 2023, n. 124, convertito con modifiche in Legge 13 novembre 2023, n. 162)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accertamento di conformità urbanistica;</li> <li>- Concessione impianti;</li> <li>- Progettazione e direzione lavori per attività attinenti al PNRR;</li> <li>- Istruttoria manifestazioni culturali, eventi e spettacoli.</li> </ul>
2	Funzionari Amministrativo a tempo pieno e determinato per mesi 36	33.049,70 €	Utilizzo della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 1185 del 31.05.2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi e verifica attuazione progetti per il completamento della valorizzazione del Rione Terra.</li> </ul>
1	Funzionario Amministrativo	1.454,20 €	Stabilizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione degli interventi finanziati dal PNRR</li> </ul>
1	Funzionario di vigilanza	8.590,12 €	Scorrimento di graduatorie di altri enti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- autorizzazioni e licenze commerciali a esercizi pubblici, locali di pubblico spettacolo, feste e manifestazioni</li> </ul>
2	Funzionari Informatici	8.590,12 €	Scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 467 del 03.03.2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progettazione, gestione e manutenzione delle infrastrutture hardware e software;</li> <li>- Assistenza agli uffici dell'Ente relativamente agli apparati informatici, in sede e da remoto.</li> </ul>
2	Funzionari tecnici	23.267,27 €	Scorrimento della graduatoria approvata con Determinazione n. 2015 del 27.10.2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione manutenzione beni patrimoniali;</li> <li>- Procedure di esproprio;</li> <li>- Rilascio autorizzazioni e licenze in materiali di edilizia private.</li> </ul>
1	Funzionario Agronomo	8.262,43 €	Scorrimento di graduatorie di altri enti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenzione del verde pubblico.</li> </ul>
12	Funzionari Tecnici a tempo pieno e determinato per il periodo di 24 mesi	103.733,23 €	Scorrimento della graduatoria approvata con Determinazione n. 2015 del 27.10.2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di pianificazione nazionale e provinciale, nonché alla programmazione regionale e gestione dei rapporti con le autorità di governo, centrali e periferiche competenti per i piani e per le operazioni di Protezione Civile.</li> </ul>
11	Funzionari Tecnici a tempo determinato e parziale a 18 ore settimanali per il periodo di 24 mesi	47.544,39	Scorrimento della graduatoria approvata con Determinazione n. 2015 del 27.10.2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- predisposizione e aggiornamento del Piano di Protezione Civile, coordinamento e realizzazione dei programmi e delle attività di Protezione Civile, organizzazione delle attività ordinarie di prevenzione e previsione di protezione civile</li> <li>- analisi della vulnerabilità degli edifici e attuazione delle misure previste per contenere il fenomeno del bradisismo.</li> </ul>
1	Funzionario Amministrativi a tempo pieno e determinato per il periodo di 24 mesi	8.644,44 €	Scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 1185 del 31.05.2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di carattere tecnico-amministrativo connessa all'esecuzione dei provvedimenti sindacali, quali: l'accertamento dell'avvenuta notifica dei provvedimenti, controllo della ottemperanza delle prescrizioni ivi contenute, adozione di solleciti e diffide connesse alle certificazioni di eliminato pericolo.</li> </ul>

N.unità	Figure Professionali	Importo 2024	Modalità di Reclutamento	Obiettivi di Performance Organizzativa
1	Funzionario specialista della comunicazione istituzionale	4.322,22 €	Procedure selettive	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supporto all'Ufficio del Portavoce del Sindaco nell'attivazione delle procedure di comunicazione in caso di eventi bradisismici, anche al di fuori dell'orario di lavoro, nonché in orario notturno.</li> </ul>
50	Istruttori a tempo indeterminato	477.956,18 €	Graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizi demografici: gestione dell'utenza per il rilascio di certificati, carte di identità, sportello anagrafe della popolazione residente.</li> <li>- Servizio economato e provveditorato: attività istruttorie per la gestione delle spese economali, gestione autoparco, gestione dei beni mobili depositati nei magazzini dell'ente;</li> <li>- Servizio Gestione del personale: gestione delle presenze dei dipendenti;</li> <li>- Servizio manutenzione beni patrimoniali: predisposizione degli atti e liquidazione delle fatture inerenti le attività preordinate alla manutenzione dei beni appartenenti al patrimonio dell'ente.</li> <li>- Servizio Mercati: attività amministrativa inerente la gestione delle attività per il funzionamento di mercati, gestione del personale e dei turni delle risorse assegnate ai Mercati.</li> <li>- Servizi sociali: prestazione servizi ai cittadini in condizioni di fragilità e disagio, predisposizione degli atti propedeutici per il riconoscimento dei contributi economici previsti per legge.</li> <li>- Ufficio pubblica istruzione: gestione cedole librerie, ticket mensa</li> <li>- Ufficio cultura e sport: attività inerenti il funzionamento della biblioteca comunale</li> <li>- Ufficio delle entrate: supporto alle attività di accertamento, predisposizione atti.</li> <li>- Servizio Ambiente e paesaggio: attività istruttorie per la gestione manutenzione di parchi ed aree verdi comunali;</li> <li>- Servizio N.U.: attività istruttorie per la gestione amministrativa dei contratti di Servizio di igiene urbana e dello smaltimento rifiuti, predisposizione di atti e liquidazioni per il pagamento delle fatture inerenti l'affidamento del servizio di Igiene Urbana;</li> <li>- Servizio Acquedotto: gestione dell'utenza e predisposizione dei contratti per l'attivazione/cessazione delle utenze idriche;</li> <li>- Ufficio Impianti Sportivi: attività amministrative per la gestione ed il funzionamento degli impianti sportivi;</li> <li>- SUE: attività istruttorie relative alla predisposizione degli atti per la gestione delle pratiche per la richiesta del condono edilizio urbano;</li> <li>- SUAP: gestione istanze delle Segnalazioni certificate di inizio attività, controllo sulla regolarità amministrativa delle attività commerciali.</li> <li>- Ufficio del protocollo: gestione della pec istituzionale dell'ente e smistamento della corrispondenza tra le singole direzioni, gestione dei protocolli in ingresso e in uscita dell'ente;</li> <li>- Servizi di amministrazione generale: assistenza ai lavori degli organi istituzionali (Giunta e Consiglio), coordinamento della documentazione necessaria ai lavori, tenuta ed aggiornamento dei registri degli atti amministrativi, rilascio di copie e alla trasmissione degli atti ai diversi settori interessati, pubblicazione deliberazioni e determinazioni, attività istruttoria degli atti amministrativi, predisposizione atti di nomina, rinnovi, surrogazioni, convocazioni e raccolta dei verbali, gestione e raccolta delle determinazioni dei Responsabili di servizio e loro pubblicazione, Rilascio ai cittadini di copie di atti deliberativi e regolamenti;</li> <li>- Servizio politiche abitative: gestione delle per l'assegnazione degli immobili ERP.</li> </ul>

N.unità	Figure Professionali	Importo 2024	Modalità di Reclutamento	Obiettivi di Performance Organizzativa
3	Istruttori di vigilanza	25.246,38 €	Mobilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>- controlli antidegrado e di sicurezza urbana</li> <li>- servizi di vigilanza</li> <li>- accertamenti di polizia giudiziaria</li> <li>- come organo di polizia stradale svolge attività di prevenzione, controllo, rilievo e repressione</li> <li>- accertamenti e verifiche anagrafiche e residenziali</li> <li>- controlli sul rispetto delle norme in ambito commerciale</li> <li>- controlli sul rispetto delle norme in ambito ambientale</li> <li>- controlli sul rispetto delle norme in ambito edilizio</li> </ul>
2	Istruttori tecnici	15.931,87 €	Scorrimento di graduatorie di altri enti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adempimenti per il rilascio delle concessioni demaniali;</li> <li>- Accertamento di conformità urbanistica.</li> </ul>
1	Istruttore amministrativo a tempo pieno e determinato per mesi 24	7.965,94 €	Graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività istruttoria e specialistica di supporto al Sindaco per l'adozione dei provvedimenti contingibili ed urgenti di protezione civile connessi alla tutela della pubblica e privata incolumità, secondo l'art. 54, c.4, TUEL</li> </ul>
1	Operatore Esperto	7.087,23 €	sentenza TAR Campania n. 1624/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziare il servizio di messi notificatori onde garantire il perfezionamento delle notifiche in tempi celeri.</li> </ul>

#### 4.3.4 - Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio previsione 2024/2026

In questo paragrafo vengono riportate le previsioni di cessazione dal servizio nel triennio di riferimento del PIAO, a partire dalle cessazioni con decorrenza 1/7/2024. La tabella che segue rappresenta un utile quadro di sintesi

Cessazioni anno 2024					
Area	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari Elevata Qualificazione	Dirigenti
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cessazioni anno 2025					
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari Elevata Qualificazione	Dirigenti
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cessazioni anno 2026					
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari Elevata Qualificazione	Dirigenti
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

#### 4.3.5 - Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Un ruolo strategico riveste la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei codici di comportamento, prevista da specifiche disposizioni (v. art.54 c.7 D.Lgs. 165/2001 e art.15 comma 5 DPR 16 aprile 2013, n.62), rivolta a sensibilizzare il personale sull'etica della legalità e della buona amministrazione e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico. Le suddette tematiche sono state nel corso del 2023 e nei primi mesi del 2024 oggetto di numerosi corsi di formazione, incentrati sulle principali misure e accorgimenti necessari al contenimento del rischio corruttivo e, più in generale, sull'etica pubblica e sull'integrità morale e professionale che definiscono, in concreto, il *modus operandi* corretto dei pubblici dipendenti al servizio della collettività.

Inoltre, considerato che con il D.Lgs. 36/2023 è entrato in vigore il nuovo codice degli appalti, sono stati effettuati diversi corsi di aggiornamento *ad hoc* tenuti da docenti, interni ed esterni, esperti in materia. In particolare la formazione si è focalizzata sulle principali differenze tra vecchio e nuovo codice dei contratti pubblici, nonché sui principi fondamentali che devono essere rispettati in termini di appalti e concorrenza.

Infine, è stato dato particolare rilievo agli incontri vertenti sul diritto di accesso agli atti ed alla tutela della privacy. Considerata la peculiarità e complessità della materia, soprattutto alla luce dei recenti interventi legislativi nazionali e comunitari, il focus della formazione è stato posto sull'evoluzione del rapporto dei summenzionati interessi e sul giusto bilanciamento tra i due valori.

I corsi hanno avuto non solo un taglio prettamente teorico, ma anche pratico mediante simulazioni e risoluzioni di casi reali e giurisprudenziali, che potrebbero essere affrontati nell'ordinario svolgimento delle funzioni.

L'ente, nel Piano della Formazione del personale (documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno), intende pianificare non solo corsi dediti ad approfondimenti degli essenziali elementi di diritto, ma anche sull'utilizzo delle piattaforme informatiche dell'Ente, tra cui il gestionale "*Civilia Next*" sia per le attuali che per le future funzioni che saranno implementate nell'ottica generale di transizione digitale.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione e l'attuazione dei progetti strategici.



Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di tale Piano, sono stati coinvolti i dirigenti, ai quali è stato richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

Inoltre, al fine di offrire ai dipendenti una formazione personalizzata, anche in modalità e-learning, partendo da una rilevazione dei fabbisogni formativi, con lo scopo di rafforzare le conoscenze già acquisite e svilupparne di nuove, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha realizzato una piattaforma online, "Syllabus", a cui l'Ente ha aderito in data 30/06/2023.

La struttura e la relativa realizzazione dei corsi per l'anno 2023 sarà effettuata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio previsti.

Il paragrafo espone i fabbisogni formativi necessari per sostenere le priorità strategiche funzionali alla generazione di "Valore pubblico" come descritti nell'apposito paragrafo, e per sostenere gli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

#### **FORMAZIONE DI BASE**

La formazione di base è rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale.

#### **FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE**

La formazione trasversale specialistica riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

#### **FORMAZIONE CONTINUA**

La formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie di pertinenza dell'Ente.

#### **FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto il Piano annuale di Formazione inerente le attività sensibili alla corruzione/malamministrazione che si compendia in un ciclo formativo con almeno nr. 3 appuntamenti dal svolgersi tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Il predetto programma formativo potrà essere arricchiti, in corso d'anno, di ulteriori giornate formative *in house* tenute dal Segretario generale, dai dirigenti o da altre figure professionali componenti gli organismi indipendenti del Comune di Pozzuoli, (ad esempio: OIV, Revisori dei conti, Osservatorio per la legalità, Pari opportunità, ecc..).

#### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA**

La formazione di sicurezza nei luoghi di lavoro riguarda, in generale, i seguenti ambiti:

- Corso sulla sicurezza sul lavoro per neoassunti/tirocinanti
- Aggiornamento periodico lavoratori
- Utilizzo attrezzature di lavoro
- Utilizzo DPI
- Formazione addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Formazione addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento annuale RLS
- Corso per rischio specifico di mansioni lavorativa
- 

#### **MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE**

La Direzione 3, Servizio Gestione del Personale, Ufficio Formazione, sotto il coordinamento della dirigente, cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e il rilascio degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale della formazione che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione, saranno svolti test di valutazione del livello di apprendimento raggiunto al termine di ogni singolo intervento formativo.

La tabella seguente correla le aree di formazione con gli obiettivi di performance organizzativa.

Priorità Strategiche	Obiettivi di performance	Area di competenze	Contenuti dei percorsi formativi e modalità di erogazione (interna/esterna)	Target di riferimento	Numero giornate formative/% partecipanti che superano il test valutativo finale (se previsto)					
					2024		2025		2026	
					N	%	N	%	N	%
1	<b>Obiettivo Trasversale</b> Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel PIAO, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT	Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Formazione sulla legge n. 190/2012 e D.Lgs.n. 33/2013 – Anticorruzione e Trasparenza”  Piattaforma online, “Syllabus, del Dipartimento della Funzione Pubblica	Formazione svolta per i dirigenti, i titolari di E.Q. e per il personale appartenete ai Servizi/Uffici a maggior rischio		100%		100%		100%
			Formazione per la corretta conoscenza ed applicazione del codice di comportamento;	Tutti i dipendenti		100%		100%		100%
			Realizzazione di percorsi formativi differenziati per destinatari in materia di appalti e contratti pubblici;  Nuovo regolamento in materia di “privacy”; tutela del “whistleblower”	Formazione svolta per i dirigenti, i titolari di E.Q. e per il personale appartenete ai Servizi/Uffici a maggior rischio		100%		100%		100%
			Organizzazione di focus group e/o iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità	Personale appartenente ai Servizi /uffici a maggior rischio		100%		100%		100%
		Formazione in materia di contabilità, bilancio, gestione degli impegni di spesa e sul riaccertamento dei residui	Formazione sul corretto iter amministrativo/contabile	Formazione svolta per i dirigenti, i titolari di E.Q. e per il personale appartenete ai Servizi/Uffici a maggior rischio		100%		100%		100%
		Formazione e informazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/08	Formazione e informazione in merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti		100%		100%		100%

#### 4.3.6 Piano delle azioni positive ed obiettivi correlati

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pozzuoli per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ❖ 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.

Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

Iniziativa n. 1 - Nuovi modelli di lavoro: l'anno 2023 ha visto uno sviluppo e un rafforzamento delle procedure volte all'implementazione del lavoro agile.

Detta modalità è andata in contro alle numerose richieste dei dipendenti dell'Ente di conciliazione vita/lavoro ed è riuscita a collimare le esigenze dei lavoratori con quelle dell'Amministrazione in termini di riduzione dei costi, tempi di spostamento e miglioramento della produttività.

Questo è stato possibile dando applicazione dapprima al Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 04.08.2023 e poi alle disposizioni contenute nel CCID siglato tra le parti in data 19 dicembre 2023.

Inoltre si intende proseguire la strada già battuta nell'anno precedente in tema di utilizzo delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale mediante percorsi di formazione per tutto il personale in grado di sviluppare e potenziare le digitalability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Iniziativa n. 2 - Azioni di sostegno: saranno adottati comportamenti volti alla sensibilizzazione e formazione relative a Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

Iniziativa n. 3 - Azioni di sviluppo organizzativo: saranno adottate proposte buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza all'Ente (lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento, lettera di benvenuto per le nuove assunzioni e di primo orientamento sul rapporto di lavoro e il codice di comportamento, saluto di benvenuto ai nuovi assunti da parte del Sindaco, del Segretario Generale e del Dirigente del Personale).

## 5 Sezione 4 - Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo la declinazione che ne viene data dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’amministrazione (Regolamento regionale n. 1/2014 e ss.mm.ii).

L’eventuale rimodulazione infrannuali delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, preceduta da una specifica azione di monitoraggio, deve essere giustificata da eventi che sono tali da incidere in modo significativo sulle strategie regionali (modifiche normative, re indirizzamento delle risorse finanziarie, eventi straordinari e imprevedibili, modifiche delle competenze e delle responsabilità). In tale contesto le rimodulazioni devono essere indirizzata verso gli obiettivi, strategici e operativi, e le relative modalità misurazione, che risultino influenzati da tali eventi.

Le proposte di modifiche devono essere verificate dal punto di vista tecnico-metodologico anche al fine di escludere che si tratti di proposte legate alla semplice constatazione della difficoltà di raggiungere gli obiettivi pianificati. Al pari del Piano della performance, le proposte di modifiche devono essere approvate dalla Giunta comunale.

Essendo il PIAO un documento triennale di natura “scorrevole” ogni anno deve essere predisposto per il successivo triennio, tenendo conto dei risultati ottenuti nell’annualità precedente. In particolare, i valori degli indicatori dell’anno precedente costituiranno il valore iniziale sulla base del quale costruire i target dei futuri esercizi.

La sezione “Organizzazione e Capitale umano” del PIAO sarà oggetto di integrazione quando le condizioni di contesto consentiranno di effettuare una pianificazione dei fabbisogni di personale nel rispetto del principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale. A tal fine i fabbisogni saranno correlati agli obiettivi di valore pubblico e ai relativi risultati attesi, come definiti nella specifica sezione, che costituiscono la cornice di riferimento dentro la quale si collocano le diverse articolazioni del PIAO.