



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione



CITTA' DI FRANCAVILLA AL MARE

P.I.A.O. 2024 – 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



A cura della Segreteria Generale



Sommario

INTRODUZIONE.....	5
SEZIONE 1	6
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.2 Popolazione comune di Francavilla al Mare	7
1.3 Popolazione per classi di età scolastica 2023	13
1.4 Flusso migratorio della popolazione.....	13
1.5 Cittadini stranieri	14
1.6 Presenza imprenditoriale.....	16
1.7 Strutture presenti per attività culturale e tempo libero.....	16
1.8 Istituti Scolastici	16
1.9 Strutture per anziani.....	17
1.10 Stato di salute finanziaria	17
1.11 Stato di salute organizzativa	18
SEZIONE 2	20
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	20
2.1 SOTTOSEZIONE "VALORE PUBBLICO"	20
2.1.1 Definizione	20
2.1.2 Linee Programmatiche di Mandato 2021 – 2026	21
2.1.3 Dimensione del Valore Pubblico e metodo di misurazione	26
2.1.4 Stakeholders	32
2.2 SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE"	33
2.2.1 Premessa	33
2.2.2 Il Ciclo della Performance	34
2.2.3 La programmazione	37
2.2.4 Piano degli obiettivi	38
2.2.5 Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive	100
2.2.6 Obiettivi di accessibilità Digitale	106
2.2.7 Performance Organizzativa.....	106
2.3 SOTTOSEZIONE "ANTICORRUZIONE"	108
2.3.1 Premessa	108
2.3.2 Definizione di corruzione.....	111
2.3.3 Obiettivi Strategici e coordinamento con gli strumenti di programmazione dell'ente.	112



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2.3.4 Il sistema di gestione del rischio di corruzione.....	113
2.3.5 Analisi del contesto esterno	115
2.3.6. Analisi del contesto interno.....	129
2.3.7. Analisi del contesto interno: Soggetti, ruoli e responsabilità.....	132
2.3.8 Analisi del contesto interno: Mappatura dei processi e aree di rischio	142
2.3.9 Valutazione del rischio di corruzione	145
2.3.10 Trattamento del rischio.....	150
2.3.11 Misure generali, obbligatorie e trasversali	154
2.4 Misure specifiche.....	190
2.5 LA TRASPARENZA	195
SEZIONE3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	205
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	205
3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	210
3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI	213
3.3.1 Premessa	214
3.3.2 Vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale.....	214
3.3.3 Limiti di spesa per il personale	216
3.3.4 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023	220
3.3.5 Piano dei fabbisogni 2024/2026.....	221
3.3.6 Piano occupazionale 2024/2026	222
3.3.7 Programmazione assunzione con forme flessibili di lavoro triennio 2024/2026.	239
3.3.8 Programmazione assunzione disabili e categorie protette	244
3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE	246
3.5 PIANO TRIENNALE TRANSIZIONE AL DIGITALE	254
3.5.1 Inquadramento.....	254
3.5.3 Il Servizio Informatica dell'Ente	256
3.5.4 L'infrastruttura informatica di rete	256
3.5.5 L'infrastruttura software di gestione dei dati	257
3.5.6 I servizi online	258
3.5.7 Il sito internet e i portali tematici	258
3.5.8 La strategia per la transizione digitale	259
3.5.9 La digitalizzazione dei servizi - Obiettivi	259
3.5.10 La formazione per la transizione digitale.....	260
3.5.11 L'adeguamento delle infrastrutture	261
3.5.12 La misurazione del livello di gradimento dei servizi on line da parte dei cittadini	262



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

3.5.13 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti	263
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	271
4.1 I principali strumenti di monitoraggio del PIAO	271
4.2 Monitoraggio progetti PNRR.....	272
4.3 Partecipazione dei cittadini e degli utenti alla valutazione della performance.....	274
4.5 Pubblicazione del PIAO	275



INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento di programmazione inserito nell'ordinamento italiano dal decreto-legge n. 80/2021, articolo 6, comma 6, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, la cui disciplina è stata successivamente integrata dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in G.U. n. 151 del 30-6-2022, che ha individuato gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti, e dal D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economica e della Finanza.

Il PIAO è stato previsto nell'ambito delle azioni di semplificazione amministrativa derivanti dal PNRR e rappresenta un documento programmatico di sintesi che integra:

- il piano delle performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, d.lgs. n. 150/2009);
- il piano dei fabbisogni del personale (art. 6, d.lgs. n. 165/2001);
- il piano della formazione (art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- il piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
- il piano di reingegnerizzazione dei processi;
- il piano per la transizione digitale;
- il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (art. 1, L. 190/2012);
- il piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del d.lgs. n. 198/2006).

Con il presente documento si intende recepire quanto previsto dal sistema normativo vigente e farne applicazione all'organizzazione del Comune di Francavilla al Mare, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione dell'Ente.



SEZIONE 1

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	CITTA' DI FRANCAVILLA AL MARE
Sindaco	Avv. Luisa Ebe Russo (mandato 2021 – 2026)
Vice Sindaco	Williams Marinelli (mandato 2021-2026)
Giunta Comunale	n. 5 Assessori (mandato 2021-2026)
Consiglio Comunale	n. 16 Consiglieri
Segretario Comunale	Dott.ssa Buccilli Nunzia
Indirizzo	Corso Roma n. 7
Provincia	Chieti (CH)
Regione	Abruzzo
PEC	protocollo@pec.comune.francavilla.ch.it
C.F. e P.I.	00110400694
Numero Centralino	+39. 085.49201
Natura giuridica	Ente locale
Codice ISTAT	069035
Codice Catastale	D763
C.A.P.	66023
Sito web	https://www.comune.francavilla.ch.it/



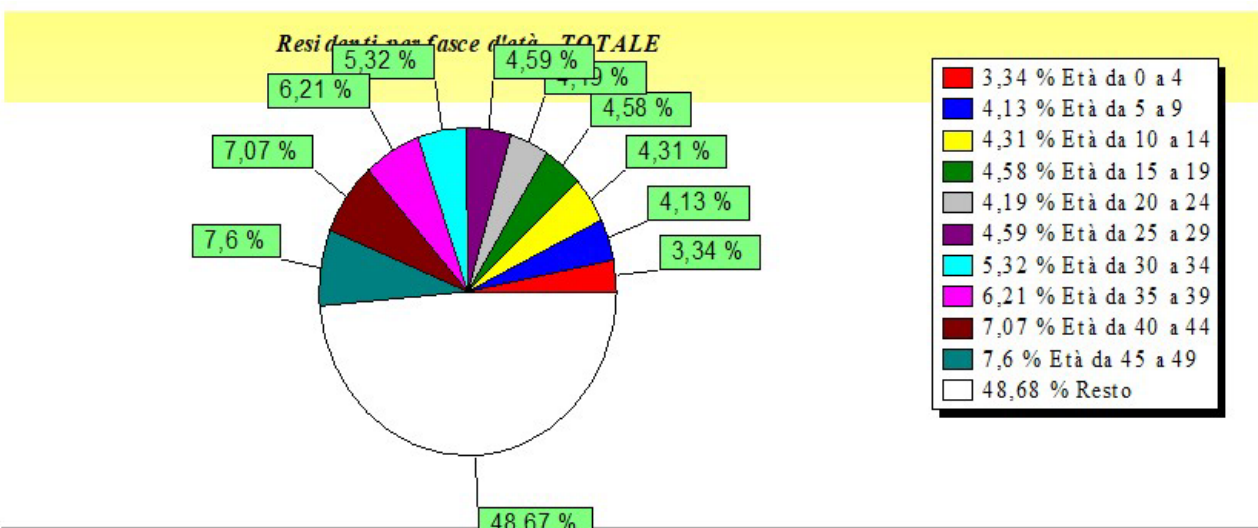
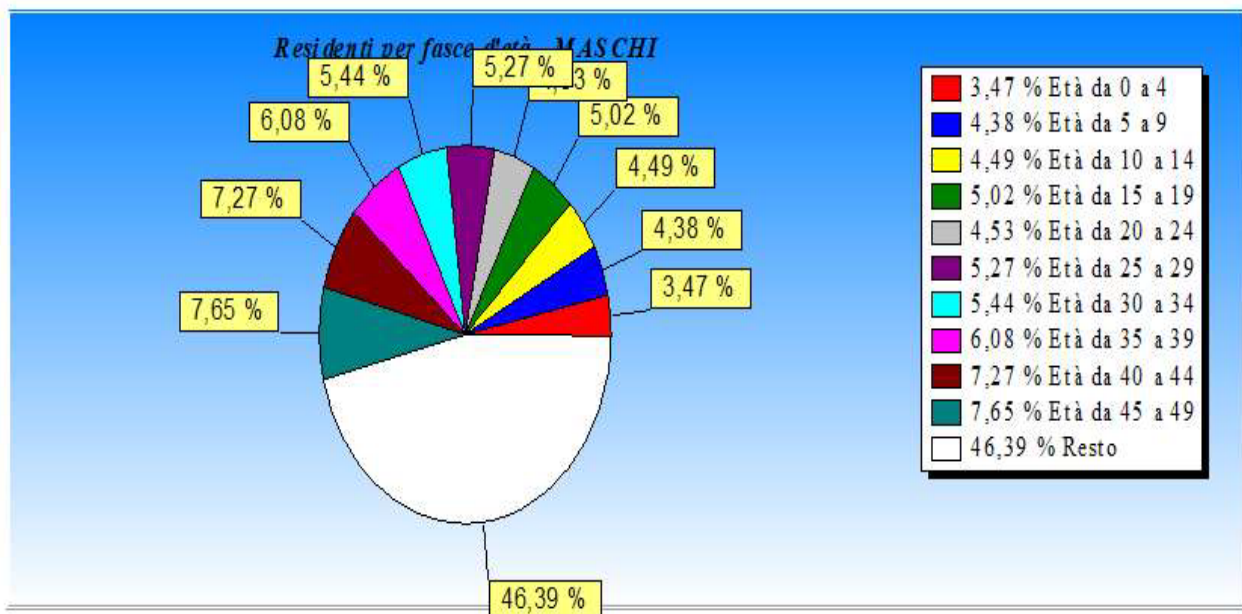
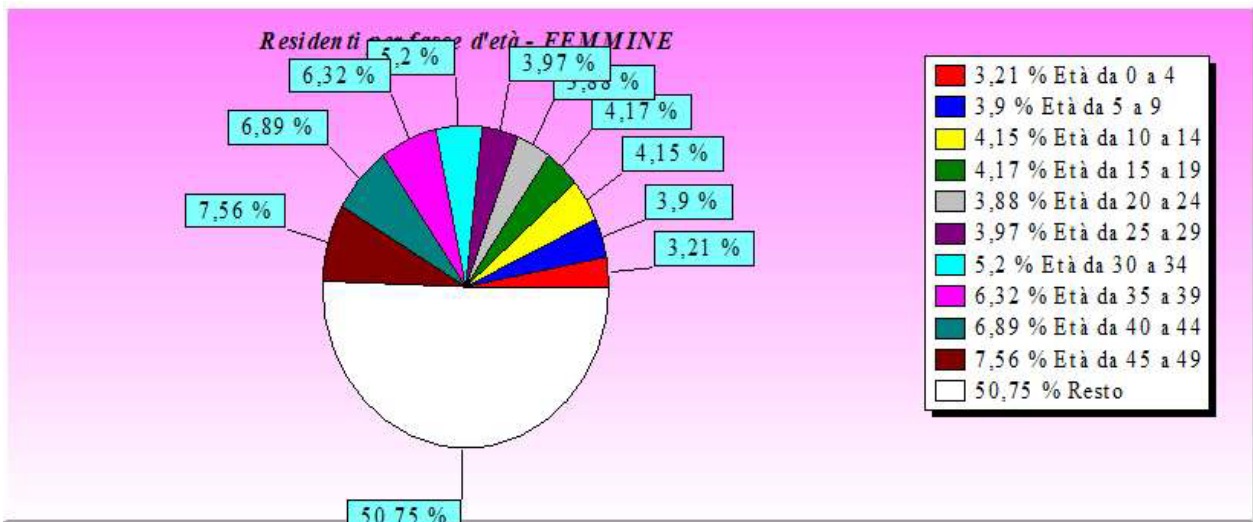
1.2 Popolazione comune di Francavilla al Mare

Tabella 1. Popolazione residente comune Francavilla al Mare anno 2023

Età	Maschi	Maschi	Femmine	Femmine	Totale
	N.	% Sul totale della popolazione	N.	% Sul totale della popolazione	N.
0-4	425	3,44	434	3,19	859
5-9	544	4,40	532	3,91	1076
10-14	556	4,50	564	4,14	1120
15-19	615	4,97	571	4,19	1186
20-24	564	4,56	531	3,90	1095
25-29	654	5,29	547	4,02	1201
30-34	679	5,49	711	5,22	1390
35-39	752	6,08	850	6,24	1602
40-44	897	7,25	947	6,96	1844
45-49	952	7,70	1028	7,75	1980
50-54	987	7,98	1075	7,90	2062
55-59	999	8,08	1170	8,60	2169
60-64	854	6,90	1099	8,07	1953
65-69	844	6,82	937	6,88	1781
70-74	723	5,85	841	6,18	1566
75-79	586	4,73	695	5,10	1277
80-84	384	3,10	524	3,85	908
85-89	247	2,00	325	2,39	572
90-94	90	0,73	167	1,23	257
95-99	15	0,12	58	0,43	73
100+	3	0,02	8	0,06	11
Totale	12370		13614		25984

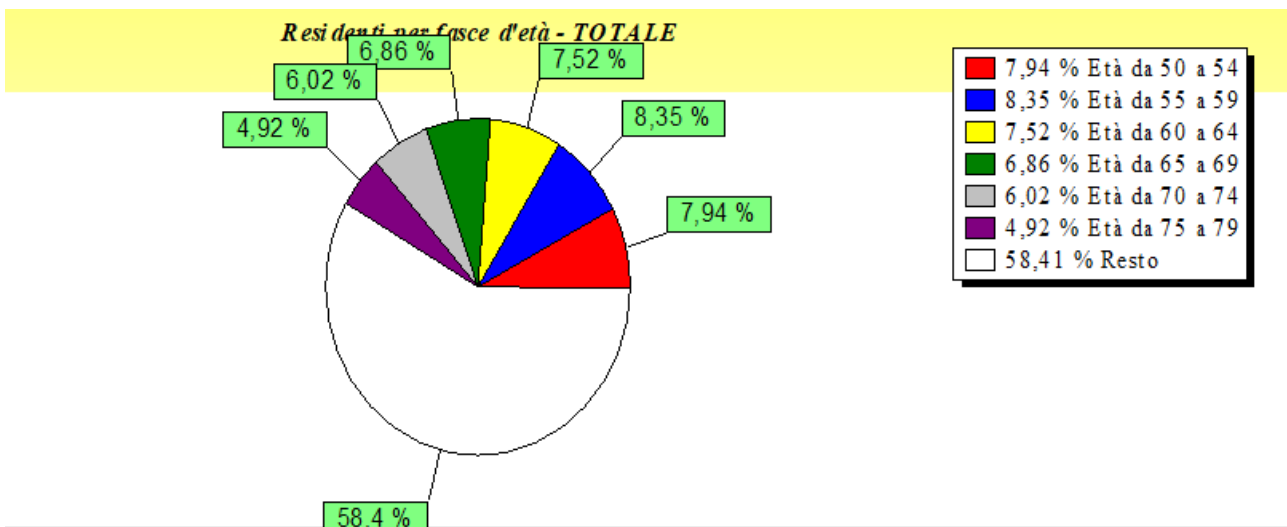
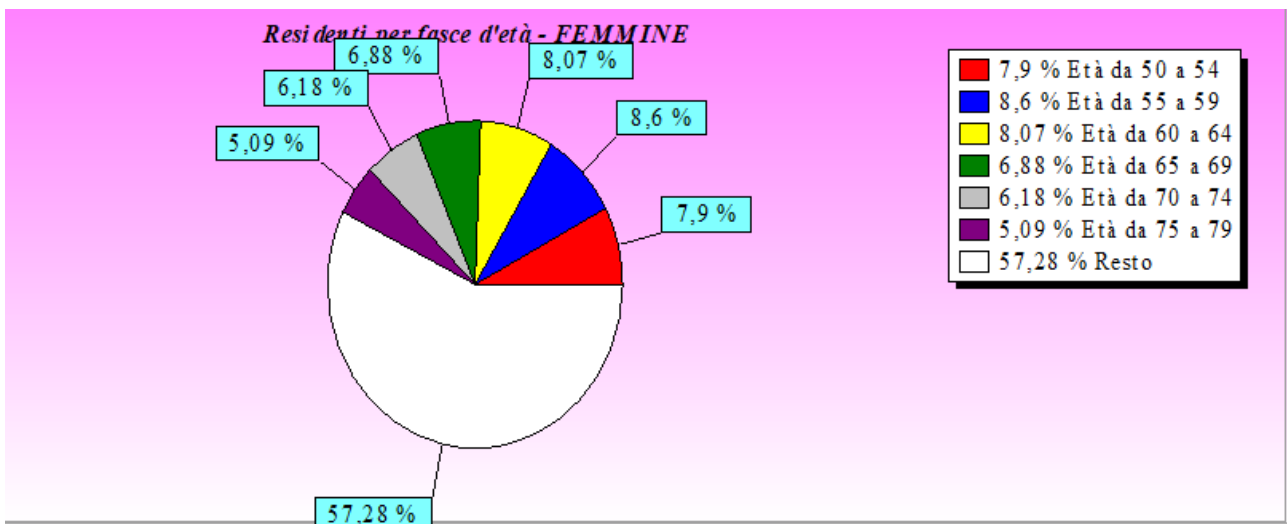
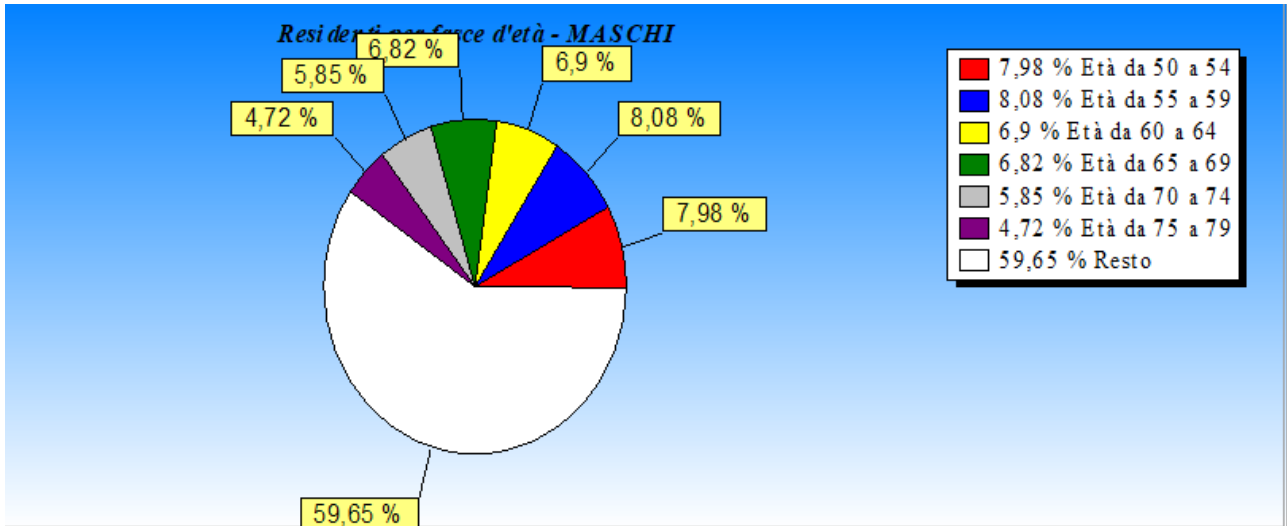


Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione





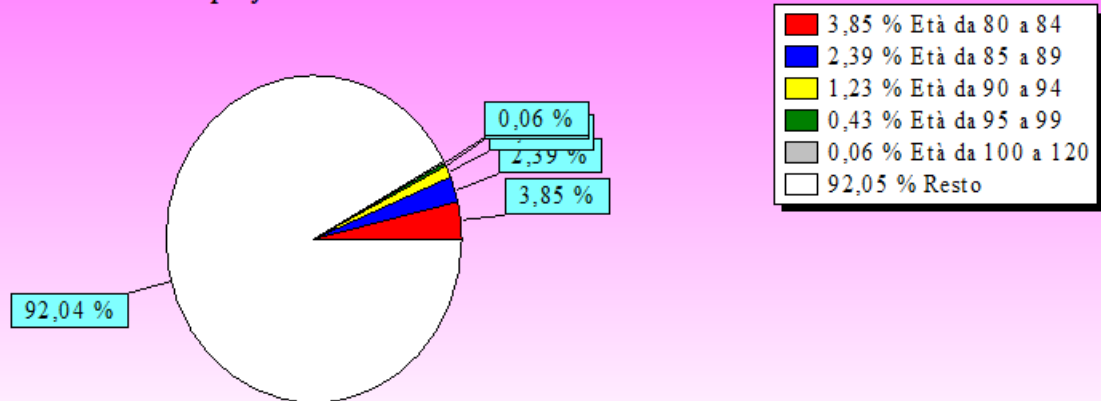
Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione



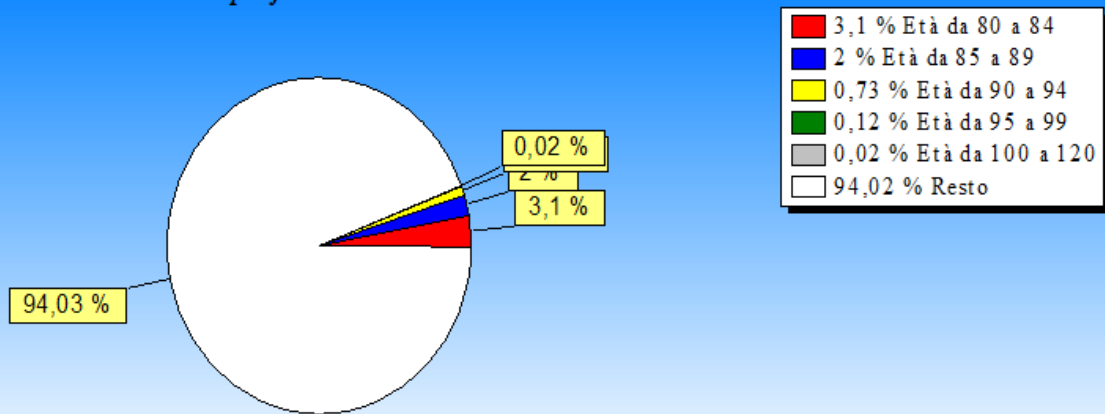


Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Residenti per fasce d'età - FEMMINE



Residenti per fasce d'età - MASCHI



Residenti per fasce d'età - TOTALE

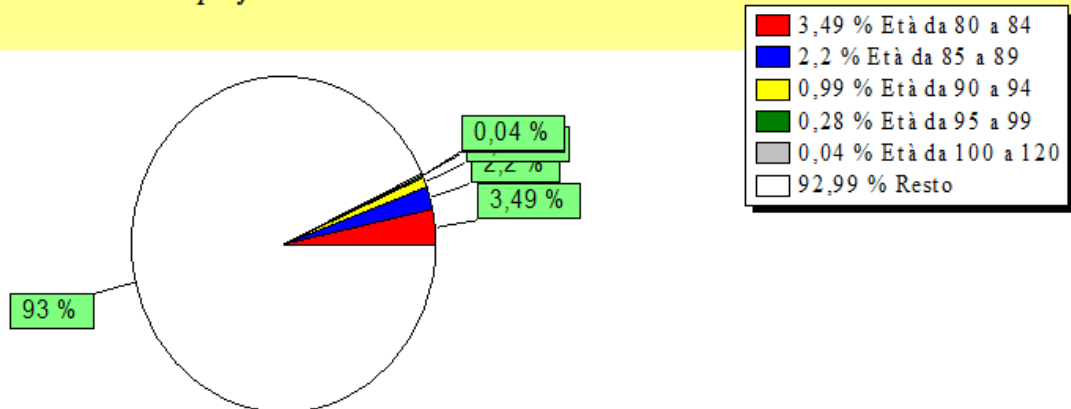




Grafico 1. Andamento demografico popolazione residente Francavilla al Mare 2001-2022

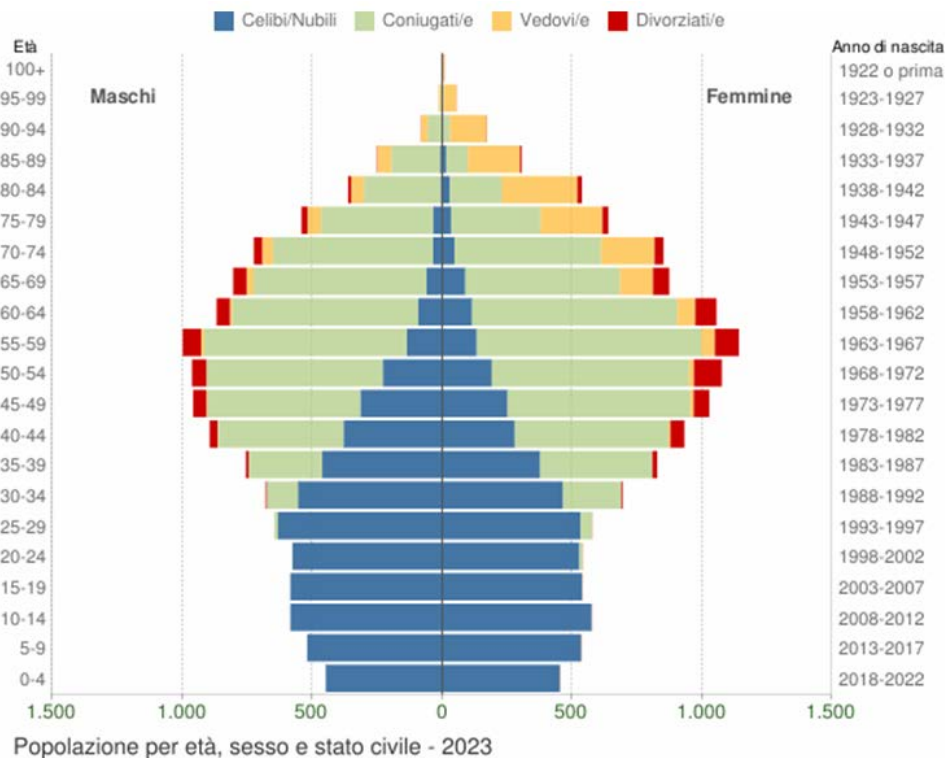


L'andamento è in costante crescita. Si registra un tendenziale aumento della popolazione residente, fatta eccezione per gli anni 2011 e 2018, in cui si sono verificate lievi flessioni demografiche. Una lieve flessione rispetto all'anno precedente si registra anche per l'anno 2022.

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Francavilla al Mare 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.

Grafico 2. Popolazione residente Francavilla al Mare per età, sesso, e stato civile 2023





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

Grafico 3. Movimento naturale della popolazione residente Francavilla al Mare



La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2012 al 2022.

Tabella 2. Popolazione residente comune Francavilla al Mare anno 2022

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2012	1 gennaio-31 dicembre	222	+10	219	+10	+3
2013	1 gennaio-31 dicembre	190	-32	203	-16	-13
2014	1 gennaio-31 dicembre	214	+24	200	-3	+14
2015	1 gennaio-31 dicembre	216	+2	255	+55	-39
2016	1 gennaio-31 dicembre	188	-28	239	-16	-51
2017	1 gennaio-31 dicembre	186	-2	233	-6	-47
2018	1 gennaio-31 dicembre	190	+4	237	+4	-47
2019	1 gennaio-31 dicembre	179	-11	235	-2	-56
2020	1 gennaio-31 dicembre	188	+9	247	+22	-59
2021	1 gennaio-31 dicembre	194	+6	266	+19	-72
2022	1 gennaio-31 dicembre	137	-57	285	+19	-148
2023	1 gennaio-31 dicembre	155	+18	330	+45	-175

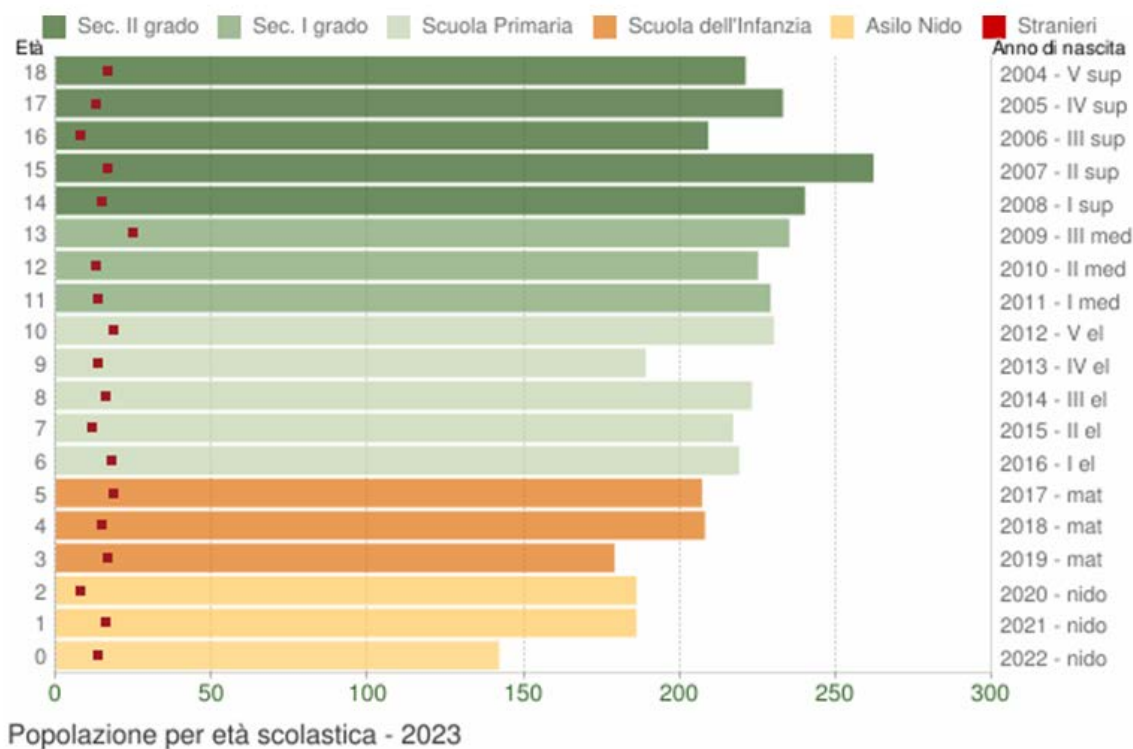


1.3 Popolazione per classi di età scolastica 2023

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

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

Grafico 4. Popolazione per età scolastica Francavilla al Mare 2023



1.4 Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Francavilla al Mare 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).



Grafico 5. Flusso migratorio della popolazione Francavilla al Mare 2022



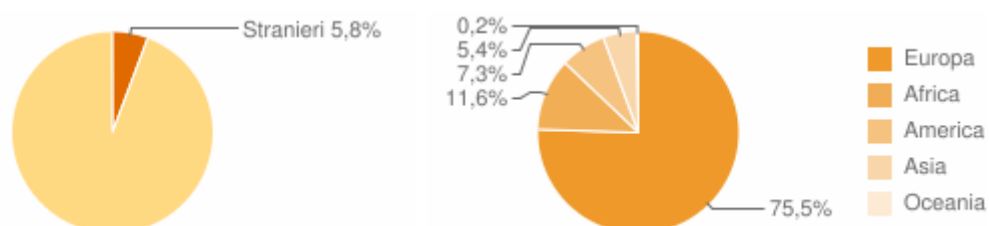
1.5 Cittadini stranieri

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

Grafico 6. Andamento della popolazione con cittadinanza straniera Francavilla al Mare 2023



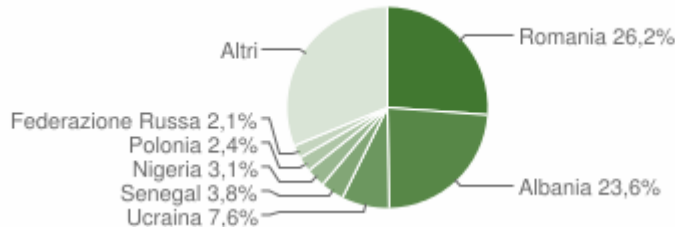
Gli stranieri residenti a Francavilla al Mare al 1° gennaio 2023 sono 1.480 e rappresentano il 5,8% della popolazione residente.





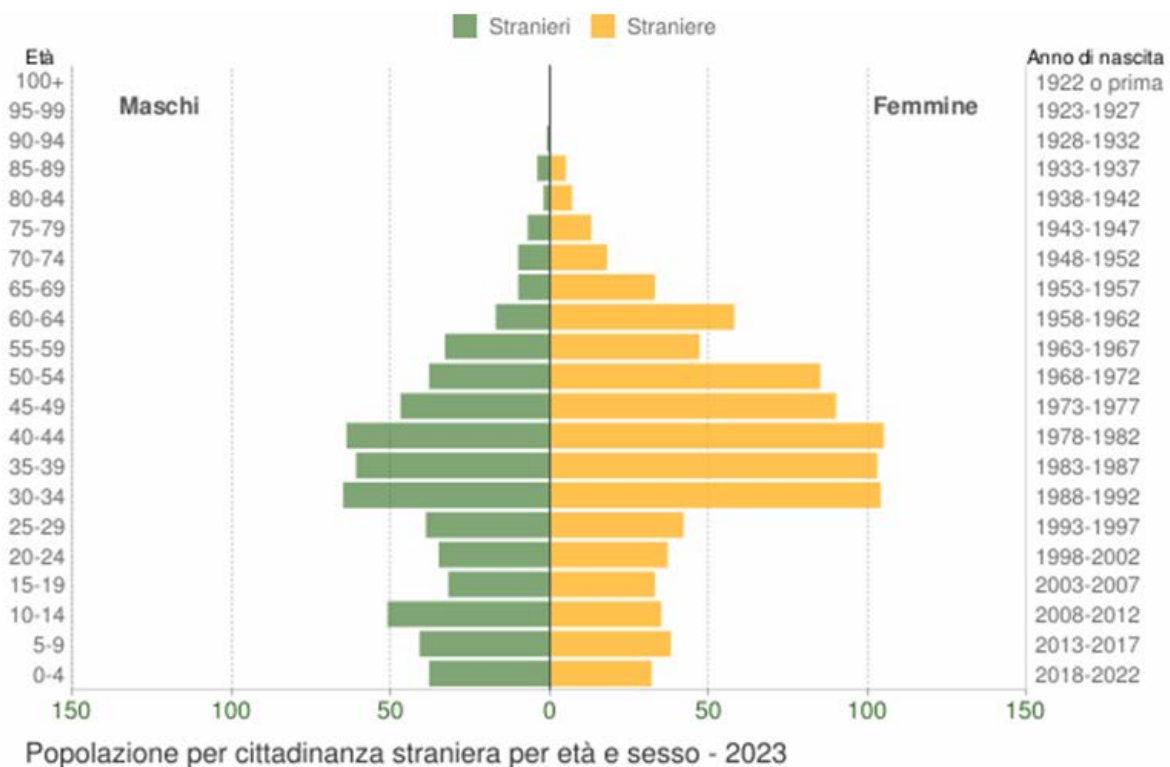
Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 26,2% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania (23,6%) e dall'Ucraina (7,6%).



Di seguito è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Francavilla al Mare per età e sesso al 1° gennaio 2023 su dati ISTAT.

Grafico 7. Distribuzione popolazione straniera Francavilla al Mare 2023 per età e sesso





Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1.6 Presenza imprenditoriale

TIPOLOGIA AZIENDALE	N. AZIENDE PRESENTI SUL TERRITORIO
Commercio al dettaglio con superficie fino a 250 mq	361
Commercio al dettaglio con superficie da 250 mq a 2.500 mq	18
Pubblici esercizi	241
Commercio ambulante	278
Imprese artigiane	683

1.7 Strutture presenti per attività culturale e tempo libero

TIPOLOGIA STRUTTURE	N. STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO
Biblioteche	1
Teatri	1
Musei	1
Cinema	/
Palestre-Impianti sportivi	3
Stabilimenti balneari in concessione	67

1.8 Istituti Scolastici

TIPOLOGIA ISTITUTO	NUMERO	POSTI
Nido	1	50
Materna	5	440
Primaria	6	1140
Secondaria di primo grado	3	650
Superiori (liceo ed istituti)	1	-



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1.9 Strutture per anziani

TIPOLOGIA STRUTTURA	N. STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO
Casa di riposo (privata)	2
Centro anziani	2

1.10 Stato di salute finanziaria

In attuazione dell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 118/2011, gli enti locali devono predisporre, quale allegato obbligatorio ai predetti documenti contabili, anche il piano degli indicatori e dei risultati attesi approvati con il Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015.

Il piano degli indicatori e dei risultati attesi, le cui risultanze hanno il dichiarato fine di consentire la comparazione dei bilanci e di essere misurabili e che sono riferiti ai programmi e agli altri aggregati del bilancio, oltre che essere allegato al bilancio di previsione e al rendiconto della gestione, sono pubblicati sul sito internet istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" e, a detto documento si rimanda.

Sono riportati di seguito i dati relativi ai principali indicatori di salute finanziaria, così come elaborati nel Rendiconto 2022, non essendo stato ancora approvato alla data odierna il Rendiconto relativo all'esercizio 2023.

DENOMINAZIONE INDICATORE DI ENTRATA	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021	2022
Pressione finanziaria	Entrate tributarie + Trasn. Correnti /Popolazione	803,78	833,56	819,22	820,39	820,27
Pressione Tributaria	Entrate tributarie/Popolazione	623,99	667,75	564,76	647,17	632,29
Intervento erariale pro-capite	Trasferimenti Statali/Popolazione	28,04	27,15	108,71	95,60	77,52
Intervento regionale pro-capite	Trasferimenti regionali /Popolazione	€ 138,53	€ 125,60	€ 136,46	103,03	110,05
Autonomia finanziaria	Entrate tributarie + Extratributarie/Entrate correnti	80,94%	84,48%	74,37%	79,55	80,91%



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Di seguito viene riportato l'andamento dei principali indicatori nel triennio precedente ai fini di monitorarne l'andamento del tempo e desumersi lo stato di "salubrità" dell'amministrazione.

DENOMINAZIONE INDICATORE DI SPESA	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021	2022
Rigidità della Spesa Corrente	Personale+Int.Passivi/Spesa Corrente	23,09%	23,09%	21,99%	23,03%	22,08%
Incidenza degli Interessi Passivi sulle Spese Correnti	Interessi Passivi/Spesa corrente	3,09%	3,31%	2,87%	3,00%	2,26%
Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	Spesa Personale/Spesa Corrente	20,36%	20,78%	19,12%	20,03 %	19,82 %

1.11 Stato di salute organizzativa

I dati sotto riportati fanno riferimento a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, oltre un Dirigente a contratto ed il Segretario Generale, alla data del 31.12.2023

STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA AL 31/12/2023		
	Indicatore	valore
Analisi qualitativa/quantitativa	personale dipendente in servizio a tempo indeterminato	91
	personale dipendente a tempo determinato	7
	età media del personale	53
	età media dirigenti	53
	Grado di istruzione	
	dipendenti in possesso di laurea/tot. dipendenti	36.26%
	dipendenti in possesso di diploma superiore di II grado/tot. Dipendenti	51.64%
Analisi Benessere organizzativo	Indicatore	valore
	giorni medi di assenza per malattia	7,09
	Tasso di dimissioni premature	1
	Tasso di richieste di trasferimento su personale complessivo	1
	Tasso di infortuni	2
	Personale a tempo determinato	7
	Personale a tempo determinato stagionale (vigili estivi)	6
Analisi di genere (personale femminile)	Indicatore	valore
	Totale personale femminile a tempo indeterminato	56
	Età media del personale dipendente femminile	53



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	Età media del personale femminile che ricopre il ruolo di dirigente	61
	% di personale femminile laureato rispetto al totale personale femminile	33.92%
Analisi di genere (personale maschile)	Indicatore	Valore
	Totale personale maschile a tempo indeterminato	35
	Età media del personale dipendente maschile	53
	Età media del personale maschile che ricopre il ruolo di dirigente	50
	% di personale maschile laureato rispetto al totale personale maschile	40%



SEZIONE 2

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

2.1.1 Definizione

La sottosezione Valore Pubblico rappresenta una previsione innovativa da inserire nel PIAO, configurandosi come orizzonte finale e catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente.

Il concetto di valore pubblico trova una prima definizione nel 2017, nelle Linee guida per il piano della performance, adottate dalla Funzione Pubblica con il significato di *“migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder”*.

Il valore pubblico si definisce quindi come la capacità della performance organizzativa di incidere sulla società. Torna poi nel piano nazionale anticorruzione dell'autorità nazionale anticorruzione Anac (2019), dove si parla di *“orizzonte del valore pubblico”*, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni. Si può, quindi, definire il valore pubblico come il miglioramento degli impatti esterni in diversi ambiti su utenti e *stakeholders* e degli impatti interni sulla salute delle risorse a disposizione dei soggetti che si occupano della sua creazione. Di fatto, rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder di riferimento.

Il valore pubblico è posto quindi al centro della programmazione strategica, come bussola che orienta le scelte e i modi di realizzazione delle politiche dell'ente. Questo perché il valore pubblico va progettato, pertanto vanno individuati degli strumenti specifici che ne permettano il controllo e la misurazione.

Inoltre, Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) linea 4), definisce il Valore Pubblico come *“l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

Il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quantitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.



Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Dunque, il punto di partenza può essere individuato nella definizione delle linee programmatiche di mandato che, nella loro organizzazione, fotografano gli ambiti su cui la Giunta decide di intervenire nel corso del suo mandato e, a cascata, gli obiettivi strategici.

Il Comune di Francavilla al Mare pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile ed una transizione reale verso la città del futuro.

Il Valore Pubblico è generato internamente all'Amministrazione, attraverso la gestione dell'organizzazione, del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, del Piano delle Azioni Positive, del Piano della Formazione del Personale, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, e esternamente all'Amministrazione nei confronti dell'utenza, attraverso il Piano dei Fabbisogni, il Piano degli Obiettivi e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

2.1.2 Linee Programmatiche di Mandato 2021 – 2026

Con Deliberazione n. 45, del 28.12.2021, ai sensi dell'art. 46, co. 3, d.lgs. n. 267/2000, il Consiglio Comunale ha approvato le linee strategiche 2021-2026, che indicano le priorità d'intervento dell'amministrazione in carica, definite su base triennale, e aggiornate annualmente.

Con l'approvazione di tale documento, l'agenda politica entra nell'alveo dell'istituzione comunale, delineando il quadro di riferimento delle strategie che verranno portate ad attuazione nel corso del quinquennio amministrativo, anche in considerazione del contesto strategico nazionale presentato dal PNRR.

La costruzione del futuro della città ha l'ambizione di saper immaginare la Francavilla del 2050, per questo l'attenzione è stata incentrata sul contributo che la politica locale potrà fornire a supporto della ripresa economica della città. Nell'immediato futuro, sarà centrale la capacità di attrarre risorse terze e soprattutto quelle del Recovery, del Fondo per lo Sviluppo e Coesione e del pacchetto Europa 2021-2027.

Dal punto di vista amministrativo, il lavoro dei 5 anni di mandato accoglierà le grandi sfide che presenta il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per completare il processo di rigenerazione urbana e trasformazione in atto e proiettare al 2026 Francavilla al Mare tra le città abruzzesi più all'avanguardia.

Le risorse esterne consentono infatti l'aumento e il miglioramento dei servizi per i cittadini.

L'amministrazione ritiene necessario un cambio di marcia nella visione urbanistica della città, grazie a interventi mirati su alcune zone, resi possibili anche dai finanziamenti PNRR.

Inoltre, con le linee di mandato, l'amministrazione ha inteso individuare in via definitiva la vocazione turistica della città, tenendo conto della grande antropizzazione, volgendo l'attenzione



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

alle famiglie, con un grande investimento in tema di servizi, valorizzando il patrimonio culturale e la vocazione sportiva della città, coinvolgendo le associazioni del territorio.

Le linee di mandato hanno inteso orientare tale programmazione alla modernizzazione della macchina amministrativa, in termini di risorse umane e strumentali e dalla costruzione di una squadra di governo, competente, moderna e libera.

In tale ottica, le linee guida del programma di mandato sono state sintetizzate in quattro azioni essenziali di seguito riportate graficamente.

PROSEGUIRE

- modernizzazione della macchina comunale;
- presenza costante sul territorio;
- micro-riqualificazione urbana e sviluppo del territorio a cemento zero;
- alleggerimento delle politiche fiscali e tariffarie;
- messa in sicurezza degli edifici scolastici comunali;
- miglioramento degli impianti sportivi;

CONSOLIDARE

- la gestione sobria e corretta del bilancio comunale;
- l'attività di manutenzione delle contrade delle zone di confine della città;
- il sostegno alle attività produttive, commerciali, artigianali, agricole, turistiche e piccola pesca;
- la collaborazione con il mondo dell'associazionismo;
- le buone pratiche di trasparenza e meritocrazia

POTENZIARE

- la raccolta porta a porta;
- la rete Wi-Fi sul territorio comunale;
- il servizio offerto dalla biblioteca comunale;
- gli interventi dei servizi sociali;
- la rete di percorsi ciclabili e pedonali cittadini e collinari
- la stagione concertistica e teatrale dell'Auditorium Sirena;
- la valorizzazione dei Comitati di Quartiere;

PROGETTARE

- un nuovo piano regolatore;
- il ponte ciclopedonale sul fiume Alento;
- la cittadella dello sport;
- un piano di marketing territoriale;
- la continuità urbanistica tra Piazza Sant'Alfonso e Piazza Adriatico;
- la nuova Piazza Sirena;
- la nuova piazza Ss. Angeli Custodi



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Sulla scorta delle linee guida sopra enunciate, sono state elaborate le seguenti linee programmatiche di mandato:

1	IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE
2	IL TERRITORIO SOSTENIBILITÀ E SVILUPPO
3	SOLIDARIETÀ E SICUREZZA
4	PROMOZIONE DEL TERRITORIO, SPORT, CULTURA E TURISMO
5	SVILUPPO ECONOMICO E LAVORO

Di seguito si riporta una breve descrizione di ciascuna Linea, con le finalità perseguite.



1	IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE Linea strategica trasversale, strumentale rispetto alle altre, in quanto comprende obiettivi più generali che riguardano tutta la struttura comunale. Per realizzare un ambizioso programma di mandato che renda concrete per i cittadini le opportunità indicate nei precedenti ambiti, è necessaria una Pubblica Amministrazione all'altezza della sfida: efficace, efficiente, trasparente e ad alto contenuto tecnologico. Lavorare in questa direzione significa avere una struttura snella e performante, che utilizzi in maniera efficiente le risorse interne e che sia in grado di rispondere adeguatamente alle sollecitazioni esterne, ascoltando i cittadini e proponendo soluzioni ai loro bisogni.
2	IL TERRITORIO SOSTENIBILITÀ E SVILUPPO Consolidare, proseguire e potenziare la sostenibilità ambientale della città attraverso la tutela e valorizzazione dell'ambiente e del territorio con una nuova riprogettazione urbanistica, il potenziamento delle azioni volte ad accrescere nei cittadini la consapevolezza sulle tematiche ambientali, il miglioramento dei servizi.
3	SOLIDARIETÀ E SICUREZZA Vogliamo consolidare, proseguire e potenziare le azioni volte a realizzare una città che si prenda cura dei propri cittadini sotto tutti i punti di vista, partendo dai cittadini più piccoli attraverso i servizi all'infanzia e la scuola, momento fondamentale di formazione e di crescita, dove si costruisce il proprio futuro e continuando con i giovani e le loro esigenze di aggregazione e socializzazione. Ma si tratta anche di prendersi cura dei più deboli, di coloro che si trovano in condizioni di difficoltà e che necessitano di assistenza e sostegno, così come di promuovere l'uguaglianza e l'integrazione nei confronti dei cittadini svantaggiati e degli stranieri.
4	PROMOZIONE DEL TERRITORIO, SPORT, CULTURA E TURISMO Consolidare, proseguire e potenziare le azioni volte a rendere sempre più attrattivo il territorio comunale attraverso il potenziamento l'offerta culturale ricreativa e sportiva. Francavilla al Mare ha un passato storico e artistico d'indiscutibile valore. Il ritrovamento di reperti archeologici appartenenti al periodo preistorico, italico, romano e medievale nelle contrade di Santa Cecilia, Piattelli, Foro e Villanesi, testimonia che il territorio di Francavilla al Mare ospitò, sin dai tempi più antichi, importanti insediamenti abitativi che ebbero nei secoli una loro documentabile continuità. Ma Francavilla al Mare ha anche una storia recente bellissima: non a caso, è medaglia d'oro al valore civile per il comportamento della popolazione durante la Seconda guerra mondiale. In questi ultimi anni Francavilla ha rivissuto una nuova epoca di splendore, che ha fatto in modo che venisse scelta non solo per un turismo giornaliero legato al mare, ma anche come luogo di soggiorno specie da parte delle famiglie con bambini e figli adolescenti. La sua posizione, strategicamente inserita tra i parchi, la costa dei trabocchi, le città, l'Aeroporto d'Abruzzo, ne amplifica un potenziale che va sfruttato, anche a favore delle piccole realtà ricettive che in questi anni sono nate, affiancandosi al sistema già consolidato di alberghi sulla costa. Ma non solo, negli ultimi anni si è fatto strada anche un altro tipo di turismo: quello legato alla convegnistica ed ai viaggi di lavoro.
5	SVILUPPO ECONOMICO E LAVORO La pandemia del Covid-19 non rappresenta soltanto un'emergenza senza precedenti dal punto di vista sanitario, ma produce, altresì, gravissime conseguenze sul tessuto economico-sociale nei paesi di tutto il mondo. Tali conseguenze, inoltre, tendono ad acuire situazioni già problematiche su versanti quali la precarietà, le disuguaglianze territoriali, sociali e di genere, in particolare in quei paesi, tra cui il nostro, che negli ultimi decenni non sono riusciti ad affrontare in maniera sistemica tali disequilibri. A subire maggiormente le conseguenze di tale crisi del mercato del lavoro sono soprattutto le fasce meno tutelate della forza lavoro, a partire dai giovani (con tassi di inattività che superano il 25% e di disoccupazione giovanile oltre il 30%) e le donne. Con la nuova impostazione del mercato del lavoro nell'ottica di rete, si richiede al disoccupato di essere protagonista del proprio percorso di inserimento o reinserimento lavorativo. Compito precipuo dei servizi per l'impiego è quello di supportarlo nella costruzione di tale percorso attraverso politiche finalizzate a migliorare la propria occupabilità e le competenze necessarie per perseguirlo, soprattutto nelle fasi di transizione. Tali politiche consistono in misure che hanno il compito di orientare il lavoratore verso un obiettivo professionale definito, coerente e perseguibile, partendo da un bilancio delle competenze possedute, oltre che dei punti di forza e di debolezza, analizzando gli ostacoli e le opportunità del contesto. Laddove sia necessario, si ricorre a misure di acquisizione di nuove competenze spendibili sul mercato del lavoro, attraverso misure di formazione ed a percorsi di accompagnamento al lavoro. Nonostante i Comuni non siano titolari di competenze specifiche, se non residuali, essi possono recitare un ruolo importante nella rete dei servizi per il lavoro. I Comuni, infatti, possono esercitare attività di intermediazione, semplicemente iscrivendosi nell'apposita sezione dell'Albo nazionale delle agenzie per il lavoro comporta automaticamente anche la possibilità di svolgere attività di ricerca e selezione del personale, nonché di supporto alla ricollocazione professionale. Un Comune, inoltre, può svolgere una importantissima funzione di animazione del mercato del lavoro attraverso molteplici sinergie che è possibile costruire con gli altri Soggetti della rete: le Scuole, le Università, le Agenzie per il lavoro e gli Organismi di Formazione. Di particolare rilevanza, inoltre, è la possibilità di intercettare finanziamenti pubblici, in particolare dai Fondi europei, attraverso il lavoro di uffici dedicati. La situazione di crisi estremizzata dalla pandemia rende necessario far emergere il contributo di tutti per una reazione collettiva che possa porre le condizioni per una ripresa solida e per un rinnovamento profondo del sistema, mettendo in campo idee ed impegno per non sprecare l'occasione fornita dal Next GenerationEu.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Le cinque linee programmatiche di mandato, sopra riportate, sono state declinate nei seguenti obiettivi strategici:

		OBIETTIVI STRATEGICI
1	IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza
		1.2 Innovazione e trasformazione digitale
		1.3. La partecipazione
		1.4 Il nuovo assetto organizzativo dell'ente
2	IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.1 Potenziamento dei percorsi ciclabili
		2.2 Potenziamento della raccolta differenziata
		2.3 Tutela dell'acqua e contrasto all'inquinamento
		2.4 Green economy e green public
		2.5 Valorizzazione del verde pubblico
		2.6 Riquilibrificazione del centro storico e delle contrade
		2.7 Le nuove opere
		2.8 Il territorio aggiornamento degli strumenti urbanistici
3	SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.1 Rafforzamento dei servizi sociali di base
		3.2 politiche educative
		3.3 politiche giovanili
		3.4 benessere animale
		3.5 sicurezza
		3.6 protezione civile – gestione del rischio
4	PROMOZIONE DEL TERRITORIO: SPORT, CULTURA E TURISMO	4.1 Valorizzazione dei beni e delle attività culturali
		4.2 Valorizzazione dei poli culturali
		4.3 La tradizione, ripartire dal passato
		4.4 la cultura a portata di tutti
		4.5 promozione enogastronomica e agricoltura
		4.6 Francavilla al Mare -Porta della rete dei Parchi montani e della costa
		4.7 Grandi eventi
5	SVILUPPO ECONOMICO E LAVORO	5.1 sostegno alle politiche del lavoro
		5.2 valorizzazione del settore commercio
		5.3 agricoltura, politiche agroalimentari e pesca



2.1.3 Dimensione del Valore Pubblico e metodo di misurazione

Per stabilire e, successivamente, misurare il Valore Pubblico, si è partiti dalle linee strategiche di mandato individuando dapprima gli AMBITI di intervento dell'azione amministrativi e, successivamente, il valore pubblico che si intende generare.

Le sfide che attendono l'Amministrazione sono numerose soprattutto in considerazione dei numerosi finanziamenti PNRR ottenuti; è evidente che la piena attuazione di tali sfide genererà effetti positivi sull'intera collettività ma anche, parallelamente, sulla "macchina organizzativa" dell'Ente e sul bilancio comunale.

Lo sviluppo economico e sociale della città, anche attraverso investimenti decisi in materia di opere pubbliche, digitalizzazione e attività di carattere socio – culturale, inciderà sulla qualità della vita dei francavillesi e dei numerosi turisti che popolano la Città e che, grazie agli interventi programmati, potranno aumentare significativamente.

Gli obiettivi di valore pubblico individuati nel presente PIAO fanno riferimento agli indirizzi e agli obiettivi strategici contenuti nella sezione prima del DUP (parte strategica) e posso essere qui sintetizzati:

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	
1	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE
2	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE
3	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;
4	VALORIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELL'IDENTITÀ CULTURALE LOCALE ANCHE ATTRAVERSO LA PROPOSIZIONE DI OFFERTA CULTURALE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI

Per ciascun obiettivo sono stati, inoltre, individuati i principali indicatori di impatto sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini che misurano nel medio-lungo termine gli effetti delle politiche adottate.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

In linea con tale contesto e sulla base delle cinque linee strategiche di mandato sopra riportate, si riportano di seguito le dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente, assunte come strumento per misurare la crescita e il cambiamento della città:



Ambito personale, sociale e culturale:

esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali;



Ambito economico:

esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, Terzo Settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche;



Ambito ambientale:

esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geomorfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali.

La visione per generare valore pubblico è integrata all'interno del Piano della Performance per l'anno 2024, in quanto ogni obiettivo definito dall'ente rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, ed è valutato sulla base dei driver (dei quali si preciserà successivamente) identificati all'interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholders.

Come detto poc'anzi, il miglioramento del benessere della comunità e lo sviluppo sostenibile del territorio necessitano di strategie condivise con imprese e componenti della società civile, anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini. A tal proposito è determinante la creazione di collaborazioni inclusive basate su principi e valori che permettano una visione comune e integrata. Il Comune di Francavilla agisce in questa direzione attraverso la propria struttura organizzativa e attraverso tutti i soggetti che partecipano al gruppo dell'Amministrazione comunale cui fanno parte le società partecipate.

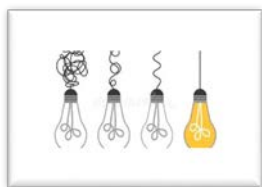
Le tre dimensioni o ambiti del Valore Pubblico (**personale, sociale e culturale - economico e ambientale**), attraverso i driver fissati dall'Amministrazione, determinano la linea di cambiamento ed evoluzione dell'attività amministrativa e come l'amministrazione deve valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale gestendo in economicità le risorse a disposizione.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Al fine di dare concretezza al sistema valore pubblico, è stata predisposta, in via sperimentale, una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l'individuazione dello stato del processo di transizione.

Il sistema si fonda sull'utilizzo di una matrice in cui ogni obiettivo definito all'interno della programmazione si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle tre dimensioni fissate e può essere valutato in base a uno dei driver di seguito descritti.



SEMPLIFICAZIONE

Le azioni di semplificazione che il Comune intende mettere in campo attengono a progetti grazie ai quali l'Amministrazione riuscirà a ridurre i tempi burocratici e oneri amministrativi a carico di cittadini e imprese, migliorando l'efficienza e la trasparenza dei servizi.



QUALITA' DELLA VITA:

La presente dimensione attiene alle azioni volte al miglioramento della qualità della vita.



ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE:

La presente dimensione attiene all'accessibilità, sia fisica sia digitale. Le azioni di accessibilità digitale, imputate principalmente all'Ufficio informatica, tenderanno al miglioramento e all'implementazione dei servizi digitali su tutte le strutture dell'Ente che possano offrirli in tale modalità.

Di seguito si riporta una tabella in cui si evidenzia il numero di obiettivi operativi fissati per ciascun Settore, la pesatura attribuita e il valore percentuale.

Si precisa che l'Ufficio di Polizia Municipale, seppure inserito all'interno del Settore I, è considerato quale unità autonoma atteso che gli obiettivi assegnati non sono di carattere amministrativo ma attengono ad attività di competenza del Comando Di P.L.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SETTORE	N. OBIETTIVI OPERATIVI	PESATURA OBIETTIVI
Polizia Municipale	6	63
SEGRETARIO GENERALE	5	63
SETTORE I	16	63
SETTORE II	7	63
SETTORE III	17	63
trasversale	3	37
Totale complessivo	54	352

Di talché, ciascun obiettivo individuato si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno dei driver sopra descritti, come si evince dalla tabella seguente.

DIMENSIONI	DRIVER			Totale complessivo
	ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE	QUALITA' DELLA VITA	SEMPLIFICAZIONE	
Ambito ambientale		12		12
Ambito economico	1		17	18
Ambito personale, sociale e culturale	6	10	8	24
Totale complessivo	7	22	25	54

Si è proceduto, quindi, a evidenziare il numero di obiettivi operativi impattanti su ciascun valore pubblico, collegando la relativa pesatura e il rapporto sul dato complessivo.

Di seguito si riportano le informazioni descritte in formato tabellare.

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	N. OBIETTIVI OPERATIVI	RAPPORTO SUL TOTALE %
GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	13	24,07%
MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	15	27,78%
PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	23	42,59%
VALORIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELL'IDENTITÀ CULTURALE LOCALE ANCHE ATTRAVERSO LA PROPOSIZIONE DI OFFERTA CULTURALE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI	3	5,56%
Totale complessivo	54	100%



Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati.

La media del livello di raggiungimento dei singoli obiettivi determinerà l'indice di Valore Pubblico come *"Valore pubblico generato dal Comune di Francavilla al Mare rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente"*.

Si riporta di seguito l'elenco degli obiettivi suddivisi in base ai driver sopra indicati

ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE

ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR) - CLOUD

ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR)-Esperienza del cittadino nei servizi pubblici

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL

CENSIMENTO 2024

ESTENSIONE ORARIO APERTURA UFFICIO ANAGRAFE

MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED IL RIFACIMENTO MEDIANTE DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DI VARI TRATTI DEI MARCIAPIEDI CITTADINI

POTENZIAMENTO SERVIZI AL CITTADINO (Misura 1.4.1 delibera di G.C. n. 81/2023)

QUALITA' DELLA VITA

"Bandiera Blu":

BIKE TO COAST FOR EVERYONE – REALIZZAZIONE SPIAGGIA LIBERA CONDIVISA ATTREZZATA PER PERSONE AFFETTE DA DISABILITA' "L'ISOLA FELICE"

ADEMPIMENTI PARTE GIURIDICA PERSONALE

Aggiornamento del Piano del Verde Urbano

Difesa Ambiente e territorio con la gestione e l'organizzazione di guardie ambientali riconosciuta ai sensi del dlgs n. 117/2017.

FONDO RISORSE DECENTRATE

INTERVENTI DI PROTEZIONE DELLA COSTA

Mitigazione del rischio idraulico

nell'area del litorale di Francavilla al Mare

POSIZIONE GIURIDICA DIPENDENTI

PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DELLE CIVICHE BENEMERENZE E SULLA CITTADINANZA ONORARIA

PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI DUE IMPIANTI DOCCIA SU SPIAGGE LIBERE DA INDIVIDUARSI CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

Programmazione e realizzazione dell'offerta di eventi culturali, di mostre e spettacoli individuati come obiettivi strategici nel DUP nonché consolidamento e potenziamento dell'offerta culturale di mostre, eventi e spettacoli promuovendo il territorio .

Rafforzare l'occupabilità di persone svantaggiate in carico ai servizi sociali e potenziare la sperimentazione di servizi per l'inclusione

REALIZZAZIONE NUOVA PAVIMENTAZIONE ANTISTADIO VALLE ANZUCA

Realizzazione di PARCO MEZZANOTTE



REALIZZAZIONE LOCULI CIMITERIALI
RECUPERO DOCCIA STORICA
RIMOZIONE DEI TRONCHI
Sicurezza stradale
SOGGIORNO TERMALE ESTIVO
TRASVERSALE: RISPETTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT)

Variante ai Comparti della Zona 15 di PRG

SEMPLIFICAZIONE

ADEGUAMENTO AGLI SVILUPPI DEL PROCESSO TELEMATICO
AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO CUP
AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO TARI
APPROVAZIONE DEL PIANO DI EMERGENZA COMUNALE
BONIFICA BANCA DATI IMU E TARI
BONIFICA DICHIARAZIONI IMPOSTA DI SOGGIORNO
CORSI MIRATI ALLA SENSIBILIZZAZIONE DEI PROBLEMI AMBIENTALI
Deposito schema di bilancio previsione per successiva approvazione in Consiglio Comunale entro 15 Dicembre
Gestione dei parcheggi a pagamento
Massimizzazione entrate dell'ente – proventi CdS
OTTIMIZZAZIONE ISTRUTTORIA DELLE PRATICHE DEI SINISTRI
PERFEZIONAMENTO GESTIONE IVA COMMERCIALE
PREDISPOSIZIONE CHEK LIST PER IL CONTROLLO CONTABILE
PREDISPOSIZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PREDISPOSIZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023
PREDISPOSIZIONE SCHEDE DI MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE
PROCEDURA DI ACCESSO ALL'ANAGRAFE TRIBUTARIA PER ESPERIRE INDAGINI PATRIMONIALI PER IL RECUPERO DELLE SPESE DI GIUSTIZIA (nuova formulazione dell'Art. 492 bis c.p.c. a seguito della Riforma della Giustizia Civile "Cartabia").
Recupero diritti di istruttoria e oneri concessori
RECUPERO MUTUI CASSA DEPOSITI E PRESTITI
REVISIONE CODICE COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI AI SENSI DEL DPR 81/2023
REVISIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
RISISTEMAZIONE DEL MERCATO SETTIMANALE DEL MERCOLEDÌ
SANA GESTIONE FINANZIARIA
TRASVERSALE: TEMPI MEDI DI PAGAMENTO
VERIFICA NELLE ZONE PEEP DELLA CONSISTENZA DI AREE DI PROPRIETÀ COMUNALE AL FINE DI EVENTUALE VALORIZZAZIONE/ALIENAZIONE



2.1.4 Stakeholders

Con il gruppo Amministrazione comunale interagiscono a vario titolo diversi soggetti che concorrono alla realizzazione del valore pubblico perseguito dall'Ente e la cura delle relazioni con essi costituisce un fattore di rilievo per il processo di creazione di valore sul territorio.

Diversi sono gli strumenti e le modalità con le quali l'Amministrazione condivide le proprie decisioni o cerca di rispondere o soddisfare le aspettative dei diversi attori del territorio, e di seguito si intende proporre una prima sintesi dello stato di fatto.

STAKEHOLDER	DEFINIZIONE
CITTADINI	I cittadini sono coloro che abitano la città e utilizzano i suoi servizi. Sono anche i più importanti stakeholder del Comune. Nel Comune di Francavilla sono presenti anche gli studenti universitari iscritti alle Università di Chieti e Pescara che abitano la città utilizzando anche i suoi servizi;
OPERATORI ECONOMICI	<ul style="list-style-type: none">- Forniscono beni e servizi per il funzionamento dell'organizzazione comunale;- per conto dell'Amministrazione, gestiscono servizi rivolti direttamente ai cittadini;- realizzano opere pubbliche;
ENTI DEL TERZO SETTORE	Ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 117/2017, sono enti del Terzo Settore 'le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale informata di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore;
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	Sono le organizzazioni che rappresentano e tutelano gli interessi di specifiche categorie produttive e professionali
ENTI TERRITORIALI DI LIVELLO SUPERIORE E ALTRI SOGGETTI GIURIDICI E ENTI ISTITUZIONALI	Si tratta degli Enti territoriali di livello superiore, Provincia e Regione, e degli altri interlocutori e soggetti giuridici e istituzionali di livello nazionale e sovranazionale con cui il Comune interagisce nella realizzazione dei progetti che impattano sul territorio



2.2 SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”

2.2.1 Premessa

A seguito del Decreto-legge n. 80/2021, articolo 6, comma 6, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano delle Performance è confluito nella sottosezione “PERFORMANCE” del PIAO. L’art. 3, c. 1, lett. b), Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009 e al suo interno devono essere definiti:

- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione;
- obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.

Pertanto, con il presente piano, si dà seguito agli adempimenti di legge vigenti allo scopo di garantire la continuità dell’azione amministrativa e contabile, oltre che per fornire una guida ai dipendenti del Comune di Francavilla al Mare nell’esercizio delle proprie mansioni.

La presente sottosezione contiene, organicamente unificati, il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), di cui all’art. 108, comma 1, d.lgs. n. 267/2000, e il Piano della Performance, di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

I contenuti presenti sono coerenti con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione dell’Ente come attestato dal Dirigente del I Settore con la resa del parere sul presente atto.

La coerenza normativa della presente sottosezione del PIAO garantisce una lineare rappresentazione generale dell’Ente, e permette di elaborare e osservare con chiarezza gli obiettivi prefissati. Il PIAO svolge un ruolo fondamentale tra i documenti adottati dall’Ente poiché costituisce il punto di raccordo tra la programmazione strategica, indicata nel DUP, e la programmazione delle attività gestionali, finalizzata agli output da conseguire nell’alveo della mission istituzionale, che oggi si arricchiscono di valutazioni sull’*outcome*, ovvero sul valore pubblico apportato.



2.2.2 Il Ciclo della Performance

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di **ciclo della performance**, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- Il piano della performance,
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo,
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale,
- La relazione della performance.

In particolare, il piano della performance, adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Sia il ciclo della performance che il piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli enti locali: dalle linee programmatiche di governo discendono le priorità strategiche dell'amministrazione comunale, la relazione previsionale e programmatica le traduce in azione su un arco temporale triennale, infine, il piano esecutivo di gestione assegna le risorse ai responsabili dei servizi e individua gli obiettivi operativi su base annua e gli indicatori per misurarne il raggiungimento attraverso il sistema permanente di valutazione dei dipendenti e dei responsabili di settore.

Il Piano analizza il contesto interno, evidenziando l'organizzazione della macrostruttura che, in conformità al principio contenuto nell'art. 3 comma 4 del D.Lgs n. 150/2009, misura le attività specifiche collegate al soddisfacimento dell'interesse di un destinatario interno o esterno dei servizi e degli interventi programmati.

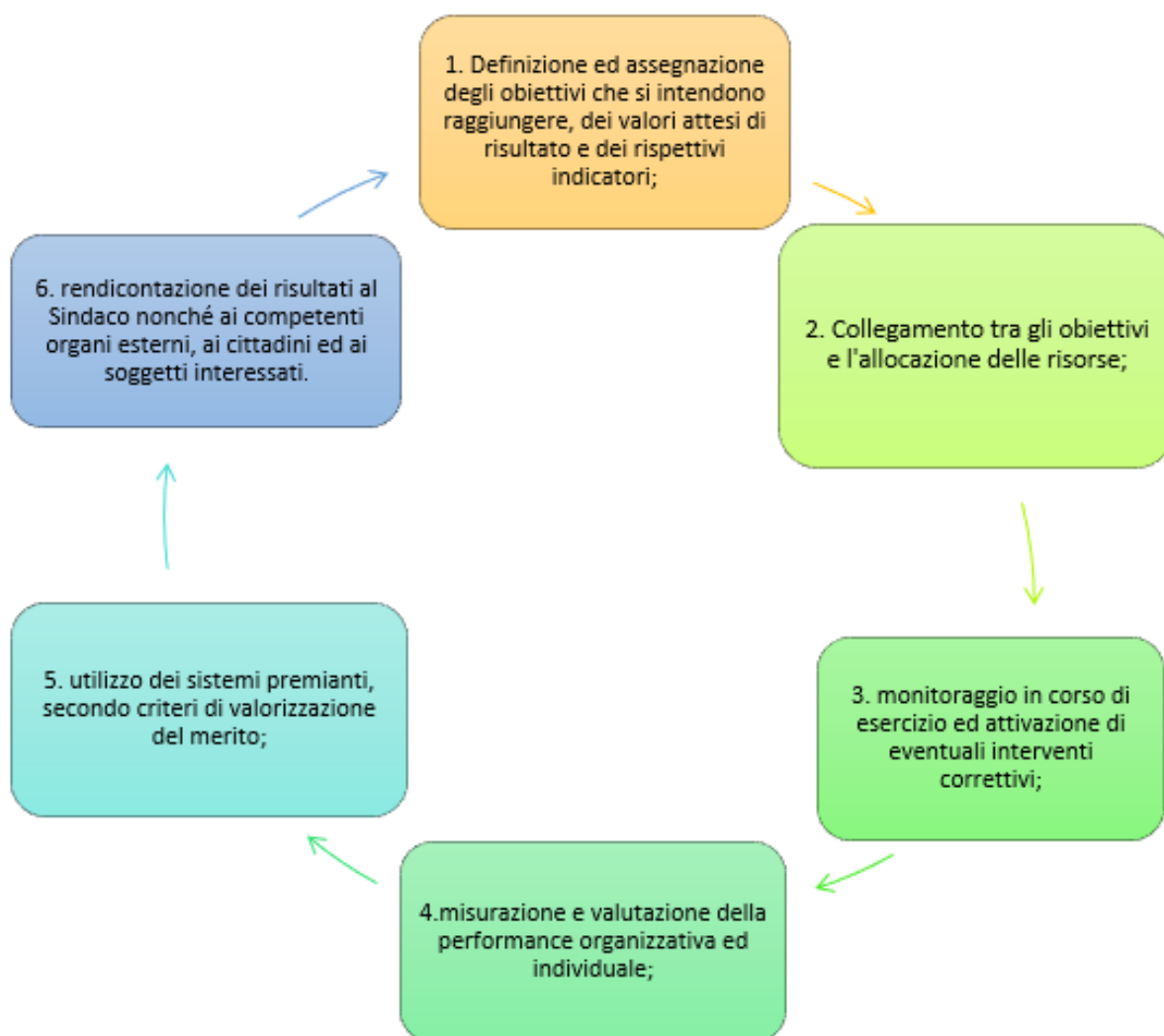
Conseguentemente, il Piano della Performance individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, in coerenza con i contenuti ed il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio e previa negoziazione tra i vertici dell'Amministrazione e la Dirigenza. Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

L'art. 46 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Francavilla al Mare, la cui ultima versione, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 05.02.2019, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione trasparente/disposizioni generali/attigenerali/Regolamenti, ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 33/2013, stabilisce che:



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

“La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”. La Legge n. 213/2012, di conversione del D.L. n. 174/2012 recante “disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali”, è intervenuta, in tema di documenti a supporto del ciclo della performance, con una previsione sintetica, ma di notevole portata, stabilendo all’art. 3, comma 1, lett. g – bis, ad integrazione dell’art. 169 del D. Lgs n. 267/2000, che al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell’ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108 del citato Testo unico nonché il piano della performance, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di gestione. Il Sistema di Valutazione delle Performance del Comune di Francavilla al Mare, approvato con deliberazione G.C. n. 66 del 13.02.2015, modificata da ultimo con deliberazione G.C. n. 239 del 22.10.2019, individua il ciclo di gestione della performance nelle seguenti fasi:



Date tali modalità di svolgimento del ciclo all’interno dell’Ente, si evince che lo stesso deve essere finalizzato a creare il valore del servizio pubblico, inteso come capacità di fornire risposte ai bisogni

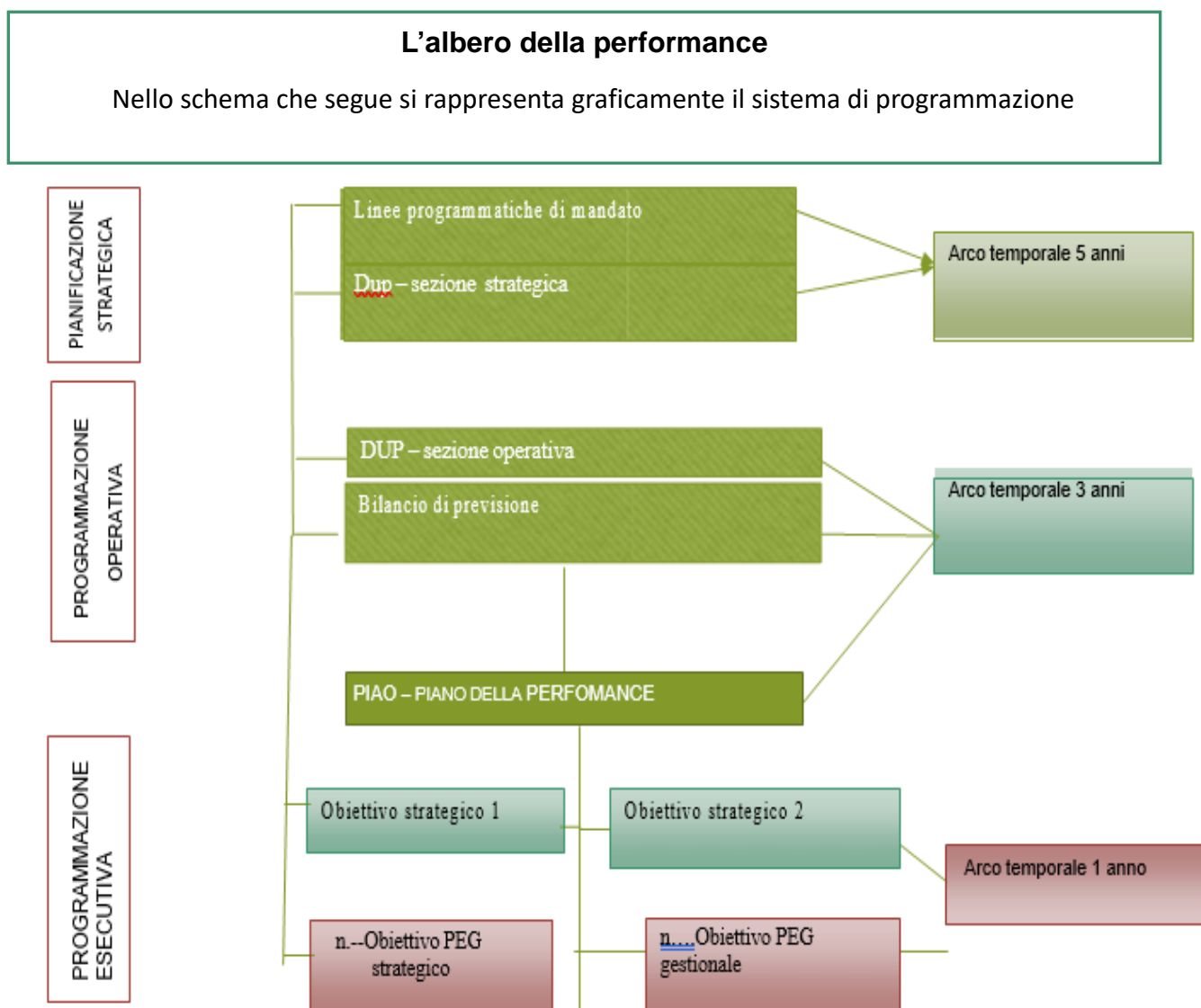


della collettività amministrata e di promuovere l'interesse generale attraverso l'utilizzo efficiente delle risorse strumentali e umane.

La definizione degli obiettivi, pertanto, finalizzata a principi di tale levatura, è guidata dai requisiti fissati dall'art. 5, co. 2, d.lgs.n. 150/2009, che permettono di raggiungere efficacemente gli scopi cui sono preordinati. Adesso l'Amministrazione si orienta nell'elaborazione degli obiettivi.

Tramite l' "Albero della Performance", è possibile fornire la rappresentazione a cascata dei legami tra i vari livelli della programmazione ottenuta integrando i documenti di pianificazione/programmazione dell'Ente: programma di mandato, Documento Unico di programmazione e Piano esecutivo di gestione.

Il grafico di seguito elaborato si sposta progressivamente dall'ottica quinquennale a quella annuale e rappresenta la totalità degli obiettivi, siano essi a valenza strategica, operativa o gestionale.





Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il grafico illustra i vari livelli della pianificazione, che prende le mosse dal programma di mandato, articolato in Linee Programmatiche e Obiettivi strategici, e costituisce la pianificazione quinquennale dell'Amministrazione.

2.2.3 La programmazione

L'Amministrazione al Governo della Città ha approvato i seguenti atti fondamentali:

- Delibera di Consiglio Comunale n. 69 del 28.11.2023, di approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) 2024/2026 ai sensi dell'art. 170 del d.lgs. n. 267/2000;
- Delibera di Consiglio Comunale n. 76 del 22.12.2023, di approvazione del Bilancio di previsione per il triennio 2024/2026 ai sensi del d.lgs. n. 118/2011 e del d.lgs. n. 267/2000.
- Delibera di Giunta Comunale n. 16 del 23.01.2024, di approvazione del Piano esecutivo di gestione 2024/2026.
- Delibera di Giunta Comunale n. 166 del 30.05.2023, avente ad oggetto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- Delibera di Giunta Comunale n. 361 del 19.12.2023, avente ad oggetto "AGGIORNAMENTO PIAO 2023-2025 SEZIONE 2.2. PERFORMANCE E SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO. APPROVAZIONE";
- Delibera di Consiglio Comunale n. 25 del 06.06.2023, di approvazione del Rendiconto di Gestione per l'esercizio 2022;

La definizione di obiettivi strategici fissati all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con il bilancio di previsione, concretizza al meglio risultati utili per l'Ente se seguita da un'adeguata fase di programmazione gestionale, in cui vengono dettagliate le attività, le risorse umane e finanziarie, nonché gli obiettivi volti a creare valore pubblico. L'integrazione degli obiettivi gestionali con quelli di performance rafforza questa visione complessiva di progettualità di un Ente in grado di definire gli indicatori di performance su di esse, e di monitorarne il raggiungimento.

In questo senso, la regolamentazione dell'Ente, contenuta nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Francavilla al Mare, la cui ultima versione, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. Giunta Comunale n. 34 del 05/02/2019, è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Regolamenti, trova una sua applicazione più consona nell'esigenza di garantire coerenza al ciclo di gestione della performance e ad una programmazione interna congruente al contesto nazionale ed europeo di riferimento.

Come già illustrato nel punto 2.2 della Sottosezione Valore Pubblico, con Deliberazione Consiliare n. 45 del 28.12.2021, sono state presentate in Consiglio Comunale le Linee Programmatiche di Mandato, 2021 -2026 e, nella stessa seduta del 28.12.2021 l'amministrazione, partendo dalle



suddette linee di mandato, ha definito le proprie linee strategiche, tradotte successivamente in obiettivi strategici approvando il DUP relativo al triennio 2024/2026. Le linee strategiche sono state declinate successivamente in una pluralità di Obiettivi Strategici che si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente e che vedono coinvolti nella loro realizzazione diversi settori, di seguito meglio illustrati.

2.2.4 Piano degli obiettivi

Con l'introduzione della contabilità armonizzata è stata modificata la struttura del Bilancio di Previsione e quindi del Piano Esecutivo di Gestione, in particolare, la parte Spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi (articolo 14 del decreto legislativo n. 118 del 2011), la cui elencazione è obbligatoria per tutti gli Enti:

- le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate; sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli articoli 117 e 118 della Costituzione, assumendo come riferimento le missioni individuate per lo Stato;
- i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi istituzionali definiti nell'ambito delle missioni; la denominazione del programma riflette le principali aree di intervento delle missioni di riferimento, consentendo una rappresentazione di bilancio, omogenea per tutti gli enti pubblici, che evidenzia le politiche realizzate da ciascuna amministrazione con pubbliche risorse.

All'interno dell'aggregato missione/programma le spese sono suddivise per Titoli, secondo i principali aggregati economici che le contraddistinguono.

Il Comune di Francavilla al Mare, nella predisposizione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026, partendo dagli indirizzi generali di Governo relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2021-2026, ha individuato le cinque linee programmatiche già descritte, che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si intende sviluppare nel corso del quinquennio l'azione dell'ente. Le linee programmatiche, in osservanza al Principio contabile n. 1, vengono disarticolate, per ogni missione di bilancio, in obiettivi strategici che questa amministrazione intende perseguire nel corso del mandato elettorale.

Tanto premesso, si illustra di seguito l'associazione delle linee programmatiche e degli obiettivi strategici alle missioni di Bilancio.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

LINEA PROGRAMMATICA		OBIETTIVI STRATEGICI	MISSIONI
1	IL COMUNE, L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.1 Legalità, efficienza e trasparenza	MISSIONE01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		1.2 Innovazione e trasformazione digitale	
		1.3. La partecipazione	
		1.4 Il nuovo assetto organizzativo dell'ente	
		1.5 Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	
2	IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITÀ	2.1 Ridisegnare un piano urbano di mobilità sostenibile con potenziamento dei percorsi ciclabili	MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità
		2.2 Potenziamento della raccolta differenziata	MISSIONE09 Sviluppo sostenibili
		2.3 Tutela dell'acqua e contrasto all'inquinamento	E tutela del territorio e dell'ambiente
		2.4 Green economy e green public	
		2.5 Valorizzazione del verde pubblico	
		2.6 Riqualificazione del centro storico e delle contrade	MISSIONE08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa
		2.7 Le nuove opere	MISSIONE 01 Servizi istituzionali generali e di gestione
		2.8 Il territorio aggiornamento degli strumenti urbanistici	MISSIONE08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa
3	SOLIDARIETÀ E SICUREZZA	3.1 Rafforzamento dei servizi sociali di base	MISSIONE12-Diritti sociali, politiche Sociali e famiglia
		3.2 Politiche educative	Missione 04 istruzione e diritto allo studio
		3.3. Scuole sicure e confortevoli	Missione 04 istruzione e diritto allo studio
		3.4 Politiche giovanili	MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sporte tempo libero
		3.4 Benessere animale	MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
		3.6 Sicurezza	MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza Missione11–soccorso civile
		3.7 Protezione civile – gestione del rischio	
4	PROMOZIONE DEL TERRITORIO: SPORT, CULTURA E TURISMO	4.1 Valorizzazione dei beni e delle attività culturali	MISSIONE 05-Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
		4.2 Valorizzazione dei poli culturali	
		4.3 La tradizione, ripartire dal passato	MISSIONE05-Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
		4.4 la cultura a portata di tutti	
		4.5 Francavilla: palestra a cielo aperto	MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sporte tempo libero
		4.6 Francavilla al Mare-Porta della rete dei Parchi montani	Missione07turismo



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		e della costa	
		4.7 Grandi eventi	MISSIONE07-Turismo
5	SVILUPPOECONOMICO ELAVORO	5.1 Sostegno alle politiche del lavoro	Missione 14 sviluppo economico e competitività
		5.2 Valorizzazione del settore commercio	
		5.3 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Missione 16 agricoltura politiche Agroalimentari e pesca

Di talchè, una volta delineati i singoli obiettivi, si è proceduto ad assegnare un titolo e una breve descrizione nonché un numero identificativo, in forma progressiva, al solo fine di renderli più facilmente individuabili. Tali obiettivi sono stati collegati alle Missioni del Bilancio dell'Ente e alle Linee Programmatiche di mandato, declinate anche nei rispettivi obiettivi Strategici.

Contestualmente, i 54 Obiettivi Operativi sono stati collegati ai Settori dell'Ente e ai rispettivi Uffici di appartenenza, che dovranno realizzarli.

Quanto descritto è riportato, di seguito, in formato tabellare.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Tabella 1: Missioni, Linea Programmatica, Obiettivi Strategici, Ufficio, Settore, Obiettivo Operativo.

MISSIONE	LINEA PROGRAMMATICA	OBIETTIVI STRATEGICI	UFFICIO / P.O.	SETTORE	N. OB OP	OBIETTIVI OPERATIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	TRASVERSALE	trasversale	1	TRASVERSALE: TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	trasversale: tempi medi di pagamento indice di ritardo dei tempi medi di pagamento uguale o inferiore a giorni 30
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	TRASVERSALE	trasversale	2	SANA GESTIONE FINANZIARIA	mantenimento % di incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti;
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	TRASVERSALE	trasversale	3	TRASVERSALE: RISPETTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	trasversale: rispetto del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (ptpct) e monitoraggio entro i termini il piano è stato inserito nella sottosezione "valore pubblico, performance e anticorruzione" del piao. le misure ivi previste devono essere rispettate da tutti i dipendenti. il mancato monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vanifica l'intero sistema perché impedisce di assumere adeguate strategie di intervento e di miglioramento, in modo da adeguare le misure predisposte alla peculiarità del singolo procedimento.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 5. Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	FINANZIARIO - ECONOMATO	SETTORE I	4	DEPOSITO SCHEMA DI BILANCIO PREVISIONE PER SUCCESSIVA APPROVAZIONE IN CONSIGLIO COMUNALE ENTRO 15 DICEMBRE	deposito schema di bilancio previsione per successiva approvazione in consiglio comunale entro 15 dicembre. di norma il termine per l'approvazione del bilancio fissato al 31/12 dall'art. 151 del tuel viene regolarmente posticipato con apposito decreto ministeriale ad un diverso termine dell'annualità successiva. questo differimento comporta l'applicazione delle regole contabili che disciplinano l'esercizio provvisorio e quindi una ridotta capacità di gestione che limita l'attuazione della programmazione dell'ente. in considerazione dell'esigenza di disporre già nei Primi mesi dell'esercizio finanziario del bilancio di previsione approvato, anche nell'intento di evitare ulteriori ritardi che potrebbero intervenire per situazioni contingenti che sarebbero puntualmente segnalati dalla corte dei conti in sede di controllo dell'attività finanziaria, questo ente intende approvare gli strumenti di programmazione finanziaria per il triennio successivo entro il 31 dicembre dell'esercizio in corso
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	FINANZIARIO - ECONOMATO	SETTORE I	5	PREDISPOSIZIONE CHEK LIST PER IL CONTROLLO CONTABILE	predisposizione chek list per il controllo contabile al fine di uniformare le modalità esecutive del controllo contabile e adottare un comportamento univoco da parte dei dipendenti addetti a tale mansione occorre predisporre delle check list per il controllo contabile su atti di impegno e liquidazione. occorre dettare le linee da seguire per le casistiche problematiche riscontrate nel corso dell'esercizio passato
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 5. Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	FINANZIARIO - ECONOMATO	SETTORE I	6	PERFEZIONAMENTO GESTIONE IVA COMMERCIALE	perfezionamento della gestione iva commerciale con conseguente aumento delle reversali iva split su titolo iii. obiettivo: incremento di almeno il 100% rispetto ai 9.626,33 € del 2022 (ultimo rendiconto approvato).
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	FINANZIARIO - ECONOMATO	SETTORE I	7	RECUPERO MUTUI CASSA DEPOSITI E PRESTITI	recupero mutui cassa depositi e prestiti per le posizioni il cui residuo è inferiore ai 5.000 € o del 5% del valore nominale concesso, è possibile far richiesta di una erogazione a saldo tramite apposito portale erogazioni della c.d.p.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

12	3. SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.1 Rafforzamento dei servizi sociali di base	SOCIALE	SETTORE I	8	RAFFORZARE L'OCCUPABILITÀ DI PERSONE SVANTAGGIATE IN CARICO AI SERVIZI SOCIALI E POTENZIARE LA SPERIMENTAZIONE DI SERVIZI PER L'INCLUSIONE	attivazione progetto "abruzzo include 2" finanziato dalla regione abruzzo con provvedimento di concessione acquisito al prot. n. 54806 del 27/12/2023 per l'importo complessivo di € 1.291.667,00. le attività da realizzare da parte del comune di francavilla al mare in qualità di capofila dell'ats costituito con l'ecad 8 chieti, ecad 13 marrucino e con l'ecad 7 vastese, sono analiticamente individuate nel cronoprogramma di progetto. le linee d'azione previste riguardano la selezione e presa in carico di n. 120 utenti che saranno inseriti in progetti di inclusione sociale e la successiva attivazione di tirocini extra curriculari presso soggetti ospitanti previamente individuati a seguito di avviso pubblico.
12	3. SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.1 Rafforzamento dei servizi sociali di base	SOCIALE	SETTORE I	9	SOGGIORNO TERMALE ESTIVO	realizzare un soggiorno termale estivo per ultrasessantacinquenni residenti nel comune di francavilla al mare presso una località termale italiana al fine di consentirne l'accesso anche a soggetti in possesso di un attestazione isee inferiore alle soglie stabilite dalla giunta comunale.
1	1. SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	1.2 Innovazione e trasformazione digitale	INFORMATICO	SETTORE I	10	ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR)-ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI	realizzazione interventi previsti nelle misure del pnrr approvate, relative a pagopa - appio - integrazione spid/cie . per l'erogazione del finanziamento concesso l'ente deve aver raggiunto gli obiettivi prefissati, secondo le tempistiche fissate in fase di candidatura. per le citate 3 misure è necessario predisporre il piano di potenziamento dei servizi di pagamento portando il panel dei servizi disponibili su pagopa da 22 a 45 nonchè la contrattualizzazione del fornitore. per tutte le citate 3 misure obiettivo finale è la rendicontazione per l'erogazione del finanziamento concesso.
1	1. SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	1.2 Innovazione e trasformazione digitale	INFORMATICO	SETTORE I	11	ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR) - CLOUD	realizzazione interventi previsti nei progetti candidati ed ammessi a finanziamento a valere sui fondi pnrr per il digitale, con specifico riferimento al cloud e per l'attivazione delle notifiche digitali. per l'erogazione del finanziamento concesso l'ente deve aver raggiunto gli obiettivi prefissati, secondo le tempistiche fissate in fase di candidatura. il tempo massimo di conclusione dei progetti è 25/08/2025. tra l'avvio e la conclusione dei progetti vi sono varie fasi di lavoro. durante la fase di avvio devono essere individuati dettagliatamente i prodotti che si andranno a realizzare per poter accedere alla fase di esecuzione che prevede una delle fasi più importanti del progetto: la contrattualizzazione del fornitore.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.4 Il nuovo assetto organizzativo dell'ente	PERSONALE	SETTORE I	12	POSIZIONE GIURIDICA DIPENDENTI	aggiornamento della posizione giuridica di tutti i dipendenti aggiornamento del portale fornito dalla software houstinn – “gestione giuridica del personale”, in merito alle posizioni dei dipendenti, in relazione alle procedure disponibili sull'applicativo: - tabelle; struttura ente e parametri di gestione; gestione giuridica; dotazione organica; istruzione performance; gestione corsi e convegni; collegamento con economica.
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.4 Il nuovo assetto organizzativo dell'ente	PERSONALE	SETTORE I	13	ADEMPIMENTI PARTE GIURIDICA PERSONALE	ricognizione assenze legge 104/99 e permessi sindacali al fine di consentire il monitoraggio
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.4 Il nuovo assetto organizzativo dell'ente	PERSONALE	SETTORE I	14	AUTOLIQUIDAZIONE INAIL	pagamento premio inail adempimento posto a carico del datore di lavoro in quanto soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con il quale si determina mediante la denuncia delle retribuzioni imponibili effettive dell'anno precedente, il premio assicurativo dovuto all'inail, al netto di eventuali riduzioni contributive.
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.4 Il nuovo assetto organizzativo dell'ente	PERSONALE	SETTORE I	15	FONDO RISORSE DECENTRATE	contratto decentrato economico
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.5 Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	TRIBUTI	SETTORE I	16	BONIFICA DICHIARAZIONI IMPOSTA DI SOGGIORNO	l'ufficio intende verificare e bonificare le posizioni relative all'imposta di soggiorno mediante l'utilizzo della procedura ampliata di "staytour" che consente un incrocio con "alloggiati web" e "agenzia delle entrate" per lotta all'evasione



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.5 Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	TRIBUTI	SETTORE I	17	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO CUP	aggiornamento regolamento cup si rende necessario aggiornare il regolamento relativo al canone unico patrimoniale alla luce delle novità normative internute
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.5 Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	TRIBUTI	SETTORE I	18	BONIFICA BANCA DATI IMU E TARI	l'ufficio intende provvedere alla bonifica della banca dati tari relativa ad immobile detassati come vuoti e privi di utenze.
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.5 Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	TRIBUTI	SETTORE I	19	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO TARI	modifica regolamento tari si rende necessario modificare il regolamento tari relativo alle riduzione collegati al reddito isee che se presentate entro il 30 giugno verranno concesse dall'anno d'imposta corrente anzichè dall'anno d'imposta successivo, inoltre si rende necessario modificare la modalità di presentazione della riduzione componenti prevista dall'art. 13 comma 4 del regolamento vigente, eliminando l'obbligo di comunicazione entro 180 giorni e prevedendo una unica comunicazione da effettuarsi entro il 31 dicembre dell'anno d'imposta di riferimento. pertanto, è necessario aggiornare il regolamento comunale sull'applicazione della tassa sui rifiuti, al fine di apportare gli opportuni adeguamenti e le modifiche e le integrazioni necessarie.
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.2 Innovazione e trasformazione digitale	ANAGRAFE	SETTORE II	20	CENSIMENTO 2024	l'ufficio dovrà svolgere attività censuarie secondo le direttive dell'istat e le scadenze ivi indicate
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.4 Il nuovo assetto organizzativo dell'ente	ANAGRAFE	SETTORE II	21	ESTENSIONE ORARIO APERTURA UFFICIO ANAGRAFE	estensione orario apertura ufficio anagrafe al fine di rendere un servizio più accessibile al cittadino, l'amministrazione intende estendere l'orario di apertura dell'ufficio anagrafe anche al martedì mattina. il potenziamento del servizio dovrà essere attivato entro il mese di marzo 2024.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.2 Innovazione e trasformazione digitale	ELETTORALE	SETTORE II	22	POTENZIAMENTO SERVIZI AL CITTADINO (MISURA 1.4.1 DELIBERA DI G.C. N. 81/2023)	l'obiettivo prevede la predisposizione di servizi al cittadino ad integrazione di quelli già previsti nel progetto indicato nella delibera di giunta n. 81/2023, mediante servizio on line ∅ domande di iscrizione all'albo degli scrutatori. ∅ domande di iscrizione all'albo dei presidenti di seggio. domanda di iscrizione all'albo dei giudici popolari di corte d'assise e di corte d'assise d'appello;
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	UFFICIO LEGALE	SETTORE II	23	OTTIMIZZAZIONE ISTRUTTORIA DELLE PRATICHE DEI SINISTRI	gestione e coordinamento tra i vari uffici delle pratiche dei sinistri
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	UFFICIO LEGALE	SETTORE II	24	PROCEDURA DI ACCESSO ALL'ANAGRAFE TRIBUTARIA PER ESPERIRE INDAGINI PATRIMONIALI PER IL RECUPERO DELLE SPESE DI GIUSTIZIA (NUOVA FORMULAZIONE DELL'ART. 492 BIS C.P.C. A SEGUITO DELLA RIFORMA DELLA GIUSTIZIA CIVILE "CARTABIA").	verificare l'ammontare dei crediti vantanti dall'ente per spese giudiziali al fine di operare una ricognizione globale delle poste attive e attivare procedure di recupero
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.2 Innovazione e trasformazione digitale	UFFICIO LEGALE	SETTORE II	25	ADEGUAMENTO AGLI SVILUPPI DEL PROCESSO TELEMATICO	livello di digitalizzazione dei documenti caricati nel sistema gestionale interno cliens e drop box



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

5	3. PROMOZIONE DEL TERRITORIO: SPORT, CULTURA E TURISMO	4.4. La cultura a portata di tutti	UFFICIO ATTI DELIBERATIVI	SETTORE II	26	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DLE CIVICHE BENEMERENZE E SULLA CITTADINANZA ONORARIA	approvazione regolamento sul cerimoniale, conferimento degli encomi e sulla cittadinanza onoraria
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	URBANISTICA	SETTORE III	27	RECUPERO DIRITTI DI ISTRUTTORIA E ONERI CONCESSORI	progetto per il recupero diritti di istruttoria e oneri concessori sulle pratiche edilizie (cila - cilas - scia -scia alt) non sorteggiate da novembre - dicembre 2020
8	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.8 Il territorio aggiornamento degli strumenti urbanistici	URBANISTICA	SETTORE III	28	VARIANTE AI COMPARTI DELLA ZONA 15 DI PRG	adozione della variante ai comparti della zona 15 di prg
6	4. PROMOZIONE DEL TERRITORIO: SPORT, CULTURA E TURISMO	4.7 Grandi eventi	CULTURA E TURISMO	SETTORE III	29	PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DELL'OFFERTA DI EVENTI CULTURALI, DI MOSTRE E SPETTACOLI INDIVIDUATI COME OBIETTIVI STRATEGICI NEL DUP NONCHÉ CONSOLIDAMENTO E POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA CULTURALE DI MOSTRE, EVENTI E SPETTACOLI PROMUOVENDO IL TERRITORIO .	l'amministrazione intende mantenere gli appuntamenti con le numerose manifestazioni già ospitate sul territorio e avviare percorsi per attrarne altre al fine di mettere in moto un importante indotto turistico / commerciale. in particolare, sono ritenuti determinanti i seguenti appuntamenti già consolidati nonchè la prima edizione del festival "rebus mundi": 1 internazionali di tennis d'abruzzo - challenger atp 2 carnevale d'abruzzo 3 fiori e fragole (maggio) 4 squilibri festival delle narrazioni (giugno) 5 filosofia a mare 6 lampi d'agosto 7 premio michetti (luglio/settembre) 8 macondo festival 9 blu bar festival 10 shock wave festival 11 al cenacolo. francavilla e l'estate di michetti 12 ferragosto francavillese (festa di san franco)



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

							13 festività di sant'alfonso 14 premio giornalistico antonio russo 15 festival "rebus mundi" 16 attività di competenza per eventuale giro d'italia
9	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.3 Tutela dell'acqua e contrasto all'inquinamento	AMBIENTE	SETTORE III	30	"BANDIERA BLU":	ottenimento "bandiera blu": un eco-label volontario assegnato alle località turistiche balneari che rispettano criteri relativi alla gestione sostenibile del territorio. la valutazione delle candidature dei comuni rivieraschi italiani segue un iter procedurale certificato, secondo il sistema di gestione qualità uni en iso 9001:2015. obiettivo principale di questo programma è quello di indirizzare la politica di gestione locale di numerose località rivierasche, verso un processo di sostenibilità ambientale.
9	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.5 Valorizzazione del verde pubblico	AMBIENTE	SETTORE III	31	REALIZZAZIONE DI PARCO MEZZANOTTE	l'area di intervento coincide con un area a verde denominata "giardini mezzanotte", posta a "cerniera tra il centro storico e l'area pianeggiante della marina, in corrispondenza del palazzo sirena. l'area di intervento di circa mq 10,000,00 confina da un lato a valle con la strada statale adriatica nord, a monte con la strada salita san franco, a sinistra con la rampa salita letizia e a destra con aree private edificate e a servizio delle stesse. l'intento dell'amministrazione è una rilettura complessiva dell'area verde posta a cerniera tra il centro storico e il centro urbano a mare di palazzo sirena nella quale bisognerà individuare i valori più evidenti ma anche quelli dimenticati, negati o potenziali, con l'intenzione di ricostituire una organica unitarietà dell'area con la funzione di cerniera tra la parte bassa della marina e la parte alta del paese. l'intervento mira a riqualificare e rigenerare i giardini centrali , nel rispetto del suo ruolo di cerniera tra la parte alta del centro storico e la parte bassa della marina



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

9	3. SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.4 benessere animale	AMBIENTE	SETTORE III	32	BIKE TO COAST FOR EVERYONE – REALIZZAZIONE SPIAGGIA LIBERA CONDIVISA ATTREZZATA PER PERSONE AFFETTE DA DISABILITA' "L'ISOLA FELICE"	realizzazione dell' intervento bike to coast for everyone – realizzazione spiaggia libera condivisa attrezzata per persone affette da disabilità "l'isola felice" l'amministrazione intende realizzare una struttura attrezzata e condivisa per persone disabili su in tratto di spiaggia libera comunale con finanziamento di progetti per il turismo accessibile e inclusivo per le persone con disabilità
1	4. PROMOZIONE DEL TERRITORIO: SPORT, CULTURA E TURISMO	4.1 Valorizzazione dei beni e delle attività culturali	AMBIENTE	SETTORE III	33	PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI DUE IMPIANTI DOCCIA SU SPIAGGE LIBERE DA INDIVIDUARSI CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE	progettazione e realizzazione di due impianti doccia su spiagge libere da individuarsi con delibera di giunta comunale
9	3. SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.6 protezione civile – gestione del rischio	AMBIENTE	SETTORE III	34	INTERVENTI DI PROTEZIONE DELLA COSTA	interventi di manutenzione dei sistemi di protezione della costa dall'erosione marina - rifioritura scogliere zona nord e sud
9	3. SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.6 protezione civile – gestione del rischio	Ufficio LL.PP. manutenzioni	SETTORE III	35	MITIGAZIONE DEL RISCHIO IDRAULICO NELL'AREA DEL LITORALE DI FRANCAVILLA AL MARE	mitigazione del rischio idraulico nell'area del litorale di francavilla al mare con potenziamento del sistema di raccolta e scarico a mare delle acque meteoriche - zona sud- zona centro e zona nord; riduzione del rischio idraulico del fosso villanesi, del fiume alento e messa in sicurezza del dissesto idrogeologico in viale dei pini; mitigazione del dissesto idrogeologico strada comunale in contrada villanesi.
1	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.7 Le nuove opere	Ufficio LL.PP. manutenzioni	SETTORE III	36	MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED IL RIFACIMENTO MEDIANTE DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DI VARI TRATTI DEI MARCIAPIEDI CITTADINI	lavori di manutenzione straordinaria ed il rifacimento mediante demolizione e ricostruzione di vari tratti dei marciapiedi cittadini l'amministrazione intende attuare una serie di interventi volti alla riqualificazione dei marciapiedi indicati dall'amministrazione al fine di migliorare sensibilmente la qualità della vita dei numerosi residenti.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

8	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.8 Il territorio aggiornamento degli strumenti urbanistici	AMBIENTE	SETTORE III	37	VERIFICA NELLE ZONE PEEP DELLA CONSISTENZA DI AREE DI PROPRIETA' COMUNALE AL FINE DI EVENTUALE VALORIZZAZIONE/ALIENAZIONE	verifica nelle zone peep della consistenza di aree di proprieta' comunale al fine di eventuale valorizzazione/alienazione
1	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.7 Le nuove opere	Ufficio LL.PP. manutenzioni	SETTORE III	38	REALIZZAZIONE NUOVA PAVIMENTAZIONE ANTISTADIO VALLE ANZUCA	realizzazione nuova pavimentazione antistadio valle anzuca consistente nella sostituzione del manto in erba sintetica e rifacimento del sottofondo. manutenzione straordinaria degli impianti di raccolta e smaltimento delle acque e revisione delle reti di protezione del campo da gioco.
11	3 SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.5 Sicurezza	Ufficio LL.PP. manutenzioni	SETTORE III	39	APPROVAZIONE DEL PIANO DI EMERGENZA COMUNALE	approvazione del piano di emergenza comunale contenente i nuovi riferimenti a personale e figure dei responsabili
1	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.6 Riqualificazione del centro storico e delle contrade	AMBIENTE	SETTORE III	40	RECUPERO DOCCIA STORICA	recupero doccia storica attività di restauro del manufatto sito in prossimità di largo modesto della porta che rappresenta la memoria storica della città
1	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.5 Valorizzazione del verde pubblico	AMBIENTE	SETTORE III	41	RIMOZIONE DEI TRONCHI	rimozione dei tronchi occorre procede alla rimozione dei tronchi e delle radici non estirpate a seguito del taglio degli alberi già effettuato (cippatura).
1	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.7 Le nuove opere	Ufficio LL.PP. manutenzioni	SETTORE III	42	REALIZZAZIONE LOCULI CIMITERIALI	realizzazione loculi cimiteriali in considerazione della grave carenza di loculi cimiteriali e della possibile emergenza che potrebbe crearsi, si rende necessario realizzare nuovi loculi cimiteriali, atteso che la disponibilità attuale non è sufficiente a coprire il fabbisogno.
9	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.5 Valorizzazione del verde pubblico	AMBIENTE	SETTORE III	43	AGGIORNAMENTO DEL PIANO DEL VERDE URBANO	aggiornamento del piano del verde urbano



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

4	3. SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.2 Politich educative	POLIZIA MUNICIPALE	Polizia Municipale	44	CORSI MIRATI ALLA SENSIBILIZZAZIONE DEI PROBLEMI AMBIENTALI	attivazione di almeno 10 giornate formative rivolte agli alunni di scuola primaria relative al vivere civile e alla sensibilizzazione sui problemi ambientali
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	POLIZIA MUNICIPALE	Polizia Municipale	45	GESTIONE DEI PARCHEGGI A PAGAMENTO	gestione in economia delle aree adibite alla sosta al fine di economizzarne i costi ed assicurare un ottimale servizio alla cittadinanza, con miglioramenti rispetto agli anni precedenti
3	3. SOLIDARIETA' E SICUREZZA	3.5 Sicurezza	POLIZIA MUNICIPALE	Polizia Municipale	46	SICUREZZA STRADALE	la sicurezza del cittadino richiede il presidio costante del territorio con l'implementazione delle funzioni di polizia stradale attraverso un'attività di prevenzione sull'intero territorio cittadino proporzionalmente al flusso di traffico attraverso un'attività di controllo sulla viabilità e un'attività di repressione, con particolare attenzione alle violazioni poste in essere dai mezzi circolanti sul territorio e sulla variante. obiettivo prioritario è conferire sicurezza alla cittadinanza riducendo al velocità dei veicoli circolanti sul territorio urbano mediante la implementazione delle rilevazione degli eccessi di velocità con l'ausilio di strumentazione elettronica già iniziata negli anni precedenti. controllo in materia di evasione dell'obbligo assicurativo a mezzo di dispositivi denominati "street control" che rilevano se l'autovettura è in regola con la revisione. - inoltre si svolgerà un'attività di repressione relativa alla guida con cellulari , senza casco e senza l'uso delle cinture di sicurezza.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

14	5. SVILUPPO ECONOMICO E LAVORO	5.2 Valorizzazione del settore commercio	POLIZIA MUNICIPALE	Polizia Municipale	47	RISISTEMAZIONE DEL MERCATO SETTIMANALE DEL MERCOLEDÌ	risistemazione del mercato settimanale del mercoledì con l'individuazione di una nuova area e assegnazione dei nuovi posti in collaborazione con ufficio suap presente nel precedente piao
9	2. IL TERRITORIO LA SOSTENIBILITA'	2.2 Potenziamento della raccolta differenziata	POLIZIA MUNICIPALE	Polizia Municipale	48	DIFESA AMBIENTE E TERRITORIO CON LA GESTIONE E L'ORGANIZZAZIONE DI GUARDIE AMBIENTALI RICONOSCIUTA AI SENSI DEL DLGS N. 117/2017.	la valorizzazione del territorio si persegue anche attraverso il decoro urbano con una incisiva azione di prevenzione e repressione delle condotte illecite. occorre pertanto porre particolare attenzione al comportamento dei cittadini con la collaborazione di associazione di guardie ambientali che a seguito di convenzione elaborata unitamente all'ufficio ambiente dei ll.pp. dovranno essere organizzati ed addestrati
3	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1.5 Politiche di bilancio: rigore, equità fiscale e sviluppo	POLIZIA MUNICIPALE	Polizia Municipale	49	MASSIMIZZAZIONE ENTRATE DELL'ENTE – PROVENTI CDS	al fine della corretta gestione delle poste di bilancio e tamponare il ricorso all'anticipazione di cassa, occorre massimizzare l'attività di controllo ai fini del perseguimento degli obiettivi di cui all'art. 208 del cds. velocizzare l'attività di riscossione dei residui attivi, nel caso di specie dei proventi del c.ds e approvazione ruoli esattoriali per innescare il recupero coattivo da parte della riscossione (tempistiche secondo le indicazioni della società di riscossione)
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	50	PREDISPOSIZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	il piano integrato di attività e organizzazione, è introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, conv. con mod. in legge 6 agosto 2021, n. 113. punto di partenza e di integrazione della metodologia elaborata è il valore pubblico, quale elemento in grado di incrementare la capacità delle amministrazioni di incidere sul miglioramento del benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata. sin dall'anno 2023 è stato implementato un nuovo sistema di pianificazione e programmazione per dare opportuno sviluppo a tale elemento su cui nel 2024 saranno effettuati gli opportuni e ulteriori sviluppi. il piao è predisposto dal segretario generale attraverso il coordinamento delle istanze provenienti dagli



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

						amministratori e dai dirigenti nei vari ambiti tematiche attraverso l'elaborazione degli obiettivi fissati nei documenti programmatici dell'ente .
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	51	REVISIONE CODICE COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI AI SENSI DEL DPR 81/2023 il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il dpr 81/2023 "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", pubblicato in g.u. 150/2023 in forza della disciplina di cui al decreto legge n. 36/2022, che aveva introdotto il comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001, decreto convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, che prevedeva espressamente che "il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto 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". l'amministrazione comunale di francavilla al mare, invero, con delibera di giunta comunale n. 9 del 17.01.2023 aveva introdotto delle modifiche al previgente codice in forza delle previsioni del dlgs. 36/2022 ma, alla luce del dpr 81/2023 è necessario effettuare ulteriori integrazioni al fine di conformare il contenuto al dettato regolamentare .
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	52	PREDISPOSIZIONE SCHEDE DI MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE al segretario generale è demandata l'attività di studio, indirizzo e monitoraggio sulla corretta interpretazione e applicazione del piano anticorruzione (documento confluito nella sezione anticorruzione e trasparenza del piano) e su ogni altro aspetto e/o materia che interessi trasversalmente i vari servizi dell'ente. in particolare il segretario generale svolge l'attività di controllo sulle attività poste in essere dagli uffici in materia attraverso il sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa. al fine di rendere più agevoli detti adempimenti, garantirne un'applicazione diffusa e assicurare un'omogeneità dei provvedimenti adottati, si predisporranno delle schede per facilitare l'attuazione del monitoraggio delle misure prevenzione corruzione che, insieme alle check list già approvate, supporteranno gli uffici nell'adozione degli atti.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 1. Legalità, efficienza e trasparenza	SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO O GENERALE	53	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023	la relazione sulla performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel piano integrato di attività e organizzazione (piao - sezione performance), i risultati realizzati al 31 dicembre dell'anno precedente, articolati per obiettivi operativi, obiettivi esecutivi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel piano integrato di attività e organizzazione (piao - sezione performance) adottato. la relazione descrive le caratteristiche socioeconomiche e demografiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari. costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata. la relazione sulla performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal nucleo di valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente. il segretario generale, in qualità di apicale dell'ente e di presidente del nucleo di valutazione supporta e coordina i dirigenti nella predisposizione dei report delle attività di competenza, procede alla redazione della relazione attraverso il reperimento e lo studio dei dati contabili, gestionali e del contributo assicurato da ciascuno alla performance generale dell'ente e, infine, sottopone il documento all'esame del nucleo e degli amministratori.
1	1. IL COMUNE L'INNOVAZIONE E LA PARTECIPAZIONE	1. 4 Nuovo assetto organizzativo dell'ente	SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO O GENERALE	54	REVISIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione di g.c. n. 239/2019 e lo stesso necessita di modifiche in relazione all'avvenuta introduzione nell'ordinamento di nuove disposizioni. in particolare l'articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, prevede che "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento ... la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Successivamente, ogni Obiettivo Operativo è stato diviso in tre Step, che scandiscono le fasi temporali di realizzazione, e che contengono la descrizione dell'attività da svolgere nell'arco di tempo considerato ed entro le scadenze fissate. La divisione degli Obiettivi in Step consente di monitorare lo stato di avanzamento dell'attività. In relazione alla complessità del raggiungimento dell'obiettivo, a ciascuno di essi l'amministrazione attribuisce un peso in funzione di valutazioni dei bisogni contingenti del quale si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale dirigenziale che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

È stato poi individuato il Personale dipendente coinvolto nella realizzazione nonché il Report sulla base del quale si valuterà il raggiungimento dell'Obiettivo.

TABELLA 2: Obiettivi Operativi, Ufficio, Pesatura, Step, Report e Personale assegnato.

N. OB OP	OBIETTIVI OPERATIVI	UFFICIO / P.O.	PESATURA OBIETTIVI	step 1	step 2	step 3	report	personale assegnato all'obiettivo
1	TRASVERSALE: TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	TRASVERSALE	30	entro il 31.12.2024, occorre raggiungere l'indice di ritardo dei tempi medi di pagamento uguale o inferiore a giorni 30	consuntivante	consuntivante	indicatore di tempestività dei pagamenti	tutto il personale dell'ente



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2	SANA GESTIONE FINANZIARIA	TRASVERSALE	2	mantenimento % di incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti;	mantenimento % di incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti;	mantenimento % di incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio; mantenimento % smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti;	percentuali degli indici individuati ≤ 5% annualità 2023	tutto il personale dell'ente
3	TRASVERSALE: RISPETTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	TRASVERSALE	5	i dipendenti e i dirigenti sono costantemente tenuti al rispetto del ptpct contenuto nella apposita sottosezione del piao, in particolare, tramite l'alimentazione dell'applicativo amministrazione trasparente con le pubblicazioni previste dalle vigenti norme,	i dipendenti e i dirigenti sono costantemente tenuti al rispetto del ptpct contenuto nella apposita sottosezione del piao, in particolare, tramite l'alimentazione dell'applicativo amministrazione trasparente con le pubblicazioni previste dalle vigenti norme,	i dirigenti sono tenuti a effettuare il monitoraggio anticorruzione secondo la tempistica prevista nel ptpc, in relazione alle specifiche misure anticorruptive e comunque entro il 30 novembre di ciascun anno	monitoraggio svolto dai dirigenti e report del segretario generale	tutto il personale dell'ente



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

4	Deposito schema di bilancio previsione per successiva approvazione in Consiglio Comunale entro 15 Dicembre	FINANZIARIO - ECONOMATO	4	predisposizione bilancio tecnico e comunicazione agli altri settori entro 15 settembre	predisposizione bilancio definitivo entro 20 ottobre (comprensivo di eventuali richieste di modifiche pervenute a seguito invio bilancio tecnico)	approvazione schema del bilancio da parte della giunta e deposito per definitiva approvazione in consiglio comunale	deposito proposta di delibera per definitiva approvazione in consiglio comunale	1) alessandro amorosi; 2) sperati federica 3) catena alessio 4) d'attilio francesca
5	PREDISPOSIZIONE CHECK LIST PER IL CONTROLLO CONTABILE	FINANZIARIO - ECONOMATO	3	definizione delle check list da elaborare per il controllo contabile e studio nelle novità normative intervenute (es. nuovo codice appalti) entro marzo 2024	predisposizione delle schede per il controllo contabile entro maggio 2024 e predisposizione determina dirigenziale di approvazione delle schede relative al controllo contabile entro giugno 2024	notifica tramite protocollo interno a tutti i dipendenti dell'ente delle check list approvate e compilazione check per il controllo contabile degli atti trasmessi al settore i nel periodo luglio-dic 2024 e formazione interna	rendicontazione avvenuta predisposizione schede e formazione personale da concludersi entro dicembre	1) sperati federica 2) russo carla 3) bellelli abele
6	PERFEZIONAMENTO GESTIONE IVA COMMERCIALE	FINANZIARIO - ECONOMATO	4	ricognizione e individuazione servizi a carattere commerciale sui quali è possibile gestire iva a livello commerciale entro il 31 marzo	implementazione della ricognizione effettuata mediante contabilizzazione fatture attive e passive come commerciali e non istituzionali. entro il 31 maggio	conseguente reincasso dell'iva a split commerciale sul titolo iii per importo almeno pari al doppio di quanto accertato nel 2022. valutazione finale al 31/12/2024	report al dirigente del settore i	1) alessandro amorosi; 2) catena alessio 3) abele bellelli; 4) francesca d'attilio



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

7	RECUPERO MUTUI CASSA DEPOSITI E PRESTITI	FINANZIARIO - ECONOMATO	4	ricognizione dei prestiti accesi e individuazione delle posizioni per le quali è possibile inoltrare richiesta di erogazione a saldo; reperimento della documentazione e delle informazioni necessarie per ottenere l'erogazione e associazione dei codici cup alle posizioni individuate, entro 10.03.2024;	generazione dei moduli di richiesta di erogazione a saldo sul portale delle erogazioni della c.d.p. complete dei dati necessari entro 30.06.2024;	compilazione, upload e trasmissione delle richieste di erogazione a saldo sul portale delle erogazioni della c.d.p. ed eventuale evasione di richieste di integrazione documentale o di modifiche inviate da c.d.p. tramite la funzionalità "richieste in interlocutoria". 30.07.2024	reversale di incasso delle erogazione a saldo del residuo dei finanziamenti	1) alessandro amorosi; 2) sperati federica; 3) catena alessio.
8	Rafforzare l'occupabilità di persone svantaggiate in carico ai servizi sociali e potenziare la sperimentazione di servizi per l'inclusione	SOCIALE	5	avvio attività di progetto attraverso la pubblicazione dell'avviso per la selezione dei partecipanti entro il 29.02.2024	nomina commissione di valutazione delle richieste pervenute ed approvazione graduatoria degli utenti ammessi al progetto: entro il 31.07.2024	approvazione elenco delle strutture ospitanti ed avvio tirocini extracurricolari: entro il 30.11.2024	pubblicazione elenchi sul sito web	1) de ritis miranda; 2) la selva liberata 3) lauria alessandra
9	SOGGIORNO TERMALE ESTIVO	SOCIALE	5	predisposizione degli atti per l'individuazione dell'agenzia di viaggi che erogherà il servizio (scelta della località etc...) entro il 31.05.2024	pubblicazione dell'avviso per la raccolta delle adesioni rivolto ai residenti nel comune di francavilla al mare, entro il 30.06.2024	istruttoria amministrativa delle richieste di adesione entro il 31.07.2024	partecipazione e degli idonei al soggiorno termale	1) sciannella novella; 2) di lanzo ivana



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

10	ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR)- Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	INFORMATICO	4	predisposizione atti per la scelta del fornitore/soggetto realizzatore	contrattualizzazione e fornitore/soggetto realizzatore	messa in rete nuovo portale e servizi on line	documento di conformità prodotti e avvio asseverazione e per erogazione finanziamento	nunzia buccilli; cinzia rossi
11	ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR) - CLOUD	INFORMATICO	4	predisposizione piano di lavoro, elenco attività, descrizione dei prodotti (deliverables), costi da approvarsi con apposito atto (determina dir)	predisposizione atti per la scelta del fornitore/soggetto realizzatore	contrattualizzazione fornitore/soggetto realizzatore	stipula contratti	nunzia buccilli; cinzia rossi
12	POSIZIONE GIURIDICA DIPENDENTI	PERSONALE	5	riorganizzazione fascicoli cartacei dei dipendenti entro il 31.08.2024	acquisizione informazioni mancanti relative all'anzianità di servizio e titoli di studio di tutti i dipendenti entro il 31.10.2024	trasposizione dei dati acquisiti sul portale tinn - parte giuridica - entro il 30.11.2024	aggiornamento fascicolo digitale dei dipendenti	1) tiziana de luca; 2) antonella tracanna
13	ADEMPIMENTI PARTE GIURIDICA PERSONALE	PERSONALE	3	ricognizione personale che può usufruire di permessi di cui alla l. 104/99 e dei permessi sindacali entro il 31.03.2024	controllo assenze sul portale planetime entro il 31.05.2024	inserimento dati sul portale perlpa nella apposita sezione entro il 30.06.2024	trasmissione dati portale perlpa	1) tiziana de luca; 2) antonella tracanna



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

14	AUTOLIQUIDAZIONE INAIL	PERSONALE	3	elaborazione tabulato inail dei dipendenti entro il 31.01.2024	controllo coerenza delle patinail di ciascun dipendente e sistemazione delle stesse entro il 10.02.2024	attivazione procedura alpi sul portale inail entro il 16.02.2024	pagamento premio inail agenzia delle entrate	1) sara trabucco; 2) silvia dininno
15	FONDO RISORSE DECENTRATE	PERSONALE	3	consuntivo fondo risorse decentrate anno 2023 entro il 31.07.2024	acquisizione dati da inserire sul fondo anno 30.09.2024	predisposizione costituzione fondo risorse decentrate entro il 30.11.2024	costituzione fondo risorse decentrate anno 2024	1) sara trabucco; 2) mascha evangelista; 3) silvia dininno
16	BONIFICA DICHIARAZIONI IMPOSTA DI SOGGIORNO	TRIBUTI	5	selezione e organizzazione delle posizioni da bonificare tramite incrocio con "alloggiati web" ed "agenzia delle entrate" entro, 31.07.2024	bonifica delle posizioni risultate anomale, mediante indagini tramite diversi canali come il supporto dell'ufficio s.u.a.p. entro il 30.09.2024	aggiornamento delle posizioni risultate anomale sulla piattaforma di gestione imposta di soggiorno denominata "staytour", entro il 31.12.2024	report al dirigente del settore i delle posizioni bonificate	1) fulvio alleva; 2) gabriella d'arcangelo; 3) montebello rosanna; 4) ametta luigi; 5) nina ferri ; 6) fiannaca rosa.
17	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO CUP	TRIBUTI	4	ricognizione e studio della normativa vigente, entro il 31.04.2024	predisposizione degli aggiornamenti necessari 30.06.2024	predisposizione della delibera di approvazione del regolamento 30.11.2024	inserimento della delibera all'ordine del giorno del consiglio comunale	1) fulvio alleva; 2) gabriella d'arcangelo; 3) montebello rosanna; 4) ametta luigi; 5) nina ferri ; 6) fiannaca rosa.
18	BONIFICA BANCA DATI IMU E TARI	TRIBUTI	3	individuazione delle posizioni da bonificare mediante estrazione dati dal programma in uso entro il 30.06.2024	verifica delle posizioni estratte e relativa bonifica, entro il 31.07.2024	segnalazione alla risco delle posizioni da accertare o dei solleciti da inviare, entro 30.09.2024	invio alla risco delle posizioni irregolari da riscuotere entro il	1) fulvio alleva; 2) gabriella d'arcangelo; 3) montebello rosanna; 4) ametta luigi; 5) nina ferri ; 6) fiannaca rosa.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

							30.11.2024	
19	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO TARI	TRIBUTI	4	elaborazione del nuovo regolamento tari, entro il 31.03.2024	delibera di approvazione del nuovo regolamento, entro 30.04.2024	pubblicazione del nuovo regolamento sul sito web istituzionale dell'ente e sul portale del federalismo fiscale entro 30.09.2024	approvazione e pubblicazione del nuovo regolamento	1) fulvio alleva; 2) gabriella d'arcangelo; 3) montebello rosanna; 4) ametta luigi; 5) nina ferri ; 6) fiannaca rosa.
20	CENSIMENTO 2024	ANAGRAFE	5	comunicazione del responsabile all'istat ed inserimento dati nel portale sgi / istat; rilevazioni convivenze anagrafiche; rilevazione popolazioni speciali (senza fissa dimora); conferma dati ucc; entro il 20 aprile 2024;	inserimento nel portale "sg" dei punti di ritiro per consegna materiale; inserimento sul portale "sigif 2" dei punto di ritiro e consegna tablet entro il 31 maggio 2024	istituzione centro comunale di rilevazione (ccr) – nomina rilevatori con stipula di contratto di lavoro; assegnazione famiglie ai rilevatori – preparazione dati anagrafici da consegnare ai vari rilevatori che lavorano sul territorio; rilevazione da lista dal 3 ottobre al 31.12.2024– assistenza ai rilevatori compilazione questionari ai cittadini che si recano in ufficio; restituzione dei questionari da parte delle famiglie ;	nomina dei rilevatori - stipula contratto e formazione	lucia anna mancinelli, paola seccia, marina zarbo, dea marcucci, federico giorgi,



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

						recupero delle mancate risposte; predisposizione del materiale per cittadini si sono sottratti all'obbligo di risposta al questionario; entro il 31.12.2024		
21	ESTENSIONE ORARIO APERTURA UFFICIO ANAGRAFE	ANAGRAFE	15	organizzazione dello sportello e predisposizione avviso informativo alla cittadinanza	pubblicazione dell'avviso informativo alla cittadinanza	apertura dell'ufficio anagrafe di martedì mattina, entro il mese di marzo 2024	report apertura dell'ufficio anagrafe di martedì mattina	lucia anna mancinelli, paola seccia, marina zarbo, dea marcucci, federico giorgi,
22	POTENZIAMENTO SERVIZI AL CITTADINO (Misura 1.4.1 delibera di G.C. n. 81/2023)	ELETTORALE	6	analisi del servizio entro il 31.07.2024	aggiornamento della modulistica e format 30.09.2024	trasmissione dei moduli e dei format all'ufficio che gestisce i fondi pnrr per l'attivazione del servizio 30.11.2024	gestione servizio on line	federico giorgi, gianna petraccia in collaborazione con cinzia rossi
23	OTTIMIZZAZIONE ISTRUTTORIA DELLE PRATICHE DEI SINISTRI	UFFICIO LEGALE	7	richiesta relazioni all'ufficio tecnico comunale	richiesta relazioni dei rapporti di servizio dei vigili urbani	sinistri: n. aperture - n. accordi - n. rigettati	report dati con panoramica completa dello stato delle pratiche risarcitorie	pina rapino



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

24	PROCEDURA DI ACCESSO ALL'ANAGRAFE TRIBUTARIA PER ESPERIRE INDAGINI PATRIMONIALI PER IL RECUPERO DELLE SPESE DI GIUSTIZIA (nuova formulazione dell'Art. 492 bis c.p.c. a seguito della Riforma della Giustizia Civile "Cartabia").	UFFICIO LEGALE	12	ricognizione trimestrale dei crediti per spese giudiziali relativi a contenziosi conclusi per i quali è pervenuta sentenza e esatta quantificazione del credito da riscuotere	notifica delle richieste di pagamento delle spese processuali ai sensi del codice civile, ed eventuale sollecito in caso di mancato adempimento, con scadenza trimestrale	esecuzione indagini patrimoniali presso l'agenzia delle entrate in caso di esito negativo della procedura di recupero bonaria attraverso la ricerca telematica dei beni da pignorare; all'occorrenza, con cadenza trimestrale	avvio attività di recupero per tutte le posizioni giacenti entro il 31.12.24	michele neri
25	ADEGUAMENTO AGLI SVILUPPI DEL PROCESSO TELEMATICO	UFFICIO LEGALE	8	rapporto percentuale tra il numero di documenti digitali ed il numero degli affari nuovi >= 60%	rapporto percentuale tra il numero di documenti digitali ed il numero degli affari nuovi >= 60%	rapporto percentuale tra il numero di documenti digitali ed il numero degli affari nuovi >= 60%	report dati con valore n. documenti digitali e n. degli affari nuovi con cadenza quadrimestrale	scaella grazia
26	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DLE CIVICHE BENEMERENZE E SULLA CITTADINANZA ONORARIA	UFFICIO ATTI DELIBERATIVI	10	attività di studio e ricerca entro il 30.06.2024	predisposizione regolamento entro il 30.09.2024	predisposizione delibera di approvazione del regolamento entro il 30.10.2024	iscrizione delibera all'ordine del giorno dell'organo collegiale	musa wilma con supporto del dirigente
27	Recupero diritti di istruttoria e oneri concessori	URBANISTICA	4	verifica pratiche entro luglio 2024	formalizzazione messa in mora agli utenti morosi per pagamenti dovuti per diritti entro 15 settembre 2024	verifica entrata e accertamento entro 30 giorni dalla notifica e trasmissione alla riscosl della lista di carico dei morosi entro il 15 novembre	accertamento entrata; nota di trasmissione alla riscosa della lista di carico nei	graziano cialfi paolini giuseppe dragani paolo coletti tina masciulli rossano paoli celeste iezzi maurizio



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

						2024	termini fissati	
28	Variante ai Comparti della Zona 15 di PRG	URBANISTICA	6	richiesta parere al genio civile art. 89 del dpr 380/2001, prodromica all'adozione entro 7 gg da consegna elaborati variante	pubblicazione sul sito istituzionale degli elaborati di variante al ricevimento parere genio civile	trasmissione a sindaco e ass. urbanistica della delibera ed elaborati allegati entro 20 gg da parere positivo genio civile	caricamento proposta di delibera sul sistema informatico interno entro 20 gg da parere positivo genio civile	graziano cialfi paolini giuseppe dragani paolo coletti tina masciulli rossano paoli celeste iezzi maurizio
29	Programmazione e realizzazione dell'offerta di eventi culturali, di mostre e spettacoli individuati come obiettivi strategici nel DUP nonché consolidamento e potenziamento dell'offerta culturale di mostre, eventi e spettacoli promuovendo il territorio .	CULTURA E TURISMO	6	realizzazione evento primavera/estate 2024 consuntivante si/no	realizzazione evento primavera/estate 2024 consuntivante si/no	istruttoria amministrativa per realizzazione eventi nei periodi stabiliti	svolgimento evento	valentina pepe evangelista anna sgavicchia alberto davide candida di donato roberta galasso antonella
30	"Bandiera Blu":	AMBIENTE	2	riconoscimento bandiera blu 2024 consuntivante si/no (in caso di mancato riconoscimento dipendente da analisi acque negative da considerare solo attività di sistemazione arenili da avviare nel mese di maggio	adempimenti bandiera blu / sistemazione spiagge libere entro 15 luglio 2024	consuntivante	riconoscimento anno 2024 (ovvero atti sistemazione aree demaniali comunali)	de marco daniele simoncini valerio di prinzio erika mila filomena d'angelo assunta antonello ursi filomena casarin



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

				2024)				
31	Realizzazione di PARCO MEZZANOTTE	AMBIENTE	6	comunicazione avvio procedimento ai proprietari entro febbraio	deposito delibera approvazione progetto definitivo/esecutivo entro 15 giorni da avvenuta notifica ai proprietari	immissione in possesso delle aree e avvio procedura di gara	affidamento lavori entro 31.8.2024 previo esperimento di procedura ad evidenza pubblica	de marco daniela simoncini valerio di prinzio erika mila filomena d'angelo assunta antonello ursi filomena casarin
32	BIKE TO COAST FOR EVERYONE – REALIZZAZIONE SPIAGGIA LIBERA CONDIVISA ATTREZZATA PER PERSONE AFFETTE DA DISABILITA' "L'ISOLA FELICE"	AMBIENTE	3	approvazione progetto entro gennaio 2024	affidamento lavori entro marzo 2024	affidamento lavori entro marzo 2024	visto contabile su determina di affidamento lavori	de marco daniela simoncini valerio di prinzio erika mila filomena d'angelo assunta antonello ursi filomena casarin
33	PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI DUE IMPIANTI DOCCIA SU SPIAGGE LIBERE DA INDIVIDUARSI CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE	AMBIENTE	2	progettazione interna entro marzo 2024	richiesta pareri e concessioni demaniali di rito entro aprile 2024	affidamento lavori entro 30 giorni dall'ottenimento dei pareri	visto contabile su determina di affidamento lavori	de marco daniela simoncini valerio di prinzio erika mila filomena d'angelo assunta antonello ursi filomena casarin
34	INTERVENTI DI PROTEZIONE DELLA COSTA	AMBIENTE	3	inizio lavori entro marzoo 2024	conclusione interventi entro giugno 2024	redazione collaudo/cre entro settembre 2024	collaudo	de marco daniela casarin filomena . simoncini valerio di prinzio erika mila filomena fontana salvatore



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

35	Mitigazione del rischio idraulico nell'area del litorale di Francavilla al Mare	Ufficio LL.PP. manutenzioni	3	entro marzo 2024 approvazione progetto esecutivo	entro il 17.04.2024 affidamento lavori	entro il 17.04.2024 affidamento lavori	determina approvazione progetto determina affidamento lavori	maurizio basile eugenia palmitesta massimo cantagallo silvana birindelli de dominicis nicoledda vincenzo tenaglia bellelli claudio nunziato rocco
36	MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED IL RIFACIMENTO MEDIANTE DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DI VARI TRATTI DEI MARCIAPIEDI CITTADINI	Ufficio LL.PP. manutenzioni	4	trasmissione delibera approvazione progetto entro maggio 2023	richiesta mutuo a cdp entro giugno 2023	consegna lavori entro 10 gg da affidamento lavori	verbale consegna lavori	maurizio basile eugenia palmitesta massimo cantagallo silvana birindelli de dominicis nicoledda vincenzo tenaglia bellelli claudio nunziato rocco
37	VERIFICA NELLE ZONE PEEP DELLA CONSISTENZA DI AREE DI PROPRIETA' COMUNALE AL FINE DI EVENTUALE VALORIZZAZIONE/ALIENAZIONE	AMBIENTE	3	affidamento incarico entro 30 giorni dalla variazione di bilancio per lo stanziamento dei fondi necessari	verifica intermedia delle aree individuate entro due mesi dall'affidamento	controllo dello studio finale e classificazione entro ottobre 2024	trasmissione report all'assessore competente	de marco daniele casarin filomena . simoncini valerio di prinzio erika mila filomena fontana salvatore
38	REALIZZAZIONE NUOVA PAVIMENTAZIONE ANTISTADIO VALLE ANZUCA	Ufficio LL.PP. manutenzioni	3	richiesta mutuo a cdp entro 15 marzo 2024	affidamento incarico di direzione lavori e sicurezza entro 30 aprile 2024	affidamento lavori entro giugno 2024	visto contabile su determina di affidamento lavori	maurizio basile eugenia palmitesta massimo cantagallo silvana birindelli de dominicis nicoledda vincenzo tenaglia bellelli claudio nunziato rocco



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

39	APPROVAZIONE DEL PIANO DI EMERGENZA COMUNALE	Ufficio LL.PP. manutenzioni	3	affidamento incarico di redazione del piano entro maggio 2024	trasmissione agli atti deliberativi entro settembre 2024	pubblicazione e trasmissione agli enti competenti entro ottobre 2024	nota trasmissione piano	maurizio basile eugenia palmitesta massimo cantagallo silvana birindelli de dominicis nicoledda vincenzo tenaglia bellelli claudio nunziato rocco
40	RECUPERO DOCCIA STORICA	AMBIENTE	2	trasmissione alla soprintendenza della scheda di intervento entro aprile 2024	individuazione ditta inserita nell'elenco di quelle abilitate agli interventi di restauro entro maggio 2024	affidamento ditta inserita nell'elenco di quelle abilitate agli interventi di restauro entro luglio 2024	visto contabile su determina di affidamento lavori	de marco daniele casarin filomena . simoncini valerio di prinizio erika mila filomena fontana salvatore
41	RIMOZIONE DEI TRONCHI	AMBIENTE	2	ricognizione degli interventi da eseguire con particolare riferimento alla riviera e alla via nazionale entro febbraio 2024	affidamento lavori entro 15 aprile 2024	affidamento lavori entro 15 aprile 2024	visto contabile su determina di affidamento lavori	de marco daniele casarin filomena . simoncini valerio di prinizio erika mila filomena fontana salvatore
42	REALIZZAZIONE LOCULI CIMITERIALI	Ufficio LL.PP. manutenzioni	9	conferimento incarico per la redazione della progettazione entro il 31.03.2024	approvazione del progetto esecutivo entro, previa richiesta dei necessari pareri da parte della asl e degli adempimenti per la parte strutturale 31.05.2024	affidamento lavori entro 10 agosto 2024	visto contabile su determina di affidamento lavori	maurizio basile eugenia palmitesta massimo cantagallo silvana birindelli de dominicis nicoledda vincenzo tenaglia bellelli claudio nunziato rocco
43	Aggiornamento del Piano del Verde Urbano	AMBIENTE	2	provvedimento di avvio attività entro febbraio 2024	trasmissione degli elaborati all'amministrazione e entro novembre	trasmissione degli elaborati all'amministrazione entro novembre 2024	trasmissione atti	de marco daniele simoncini valerio di prinizio erika mila filomena d'angelo assunta antonello ursi



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

					2024			filomena casarin
44	CORSI MIRATI ALLA SENSIBILIZZAZIONE DEI PROBLEMI AMBIENTALI	POLIZIA MUNICIPALE	8	organizzazione del corso, individuazione del personale e richiesta collaborazione e partecipazione del personale delle guardie ambientali	organizzazione logistica con almeno due istituti scolastici	tenuta del di almeno dieci giornate formative, entro il 31.12.2024	effettivo svolgimento giornate formative	fabio torrese e personale di p.l.
45	Gestione dei parcheggi a pagamento	POLIZIA MUNICIPALE	10	predisposizione di tutti gli atti per l'approvvigionamento dei beni e servizi indispensabili 1) noleggio parcometri ed assistenza tecnica per il periodo indicato dall'ente adeguati alla normativa vigente: pagamento con cartamoneta e carta di credito ed inserimento di targa del veicolo. 2) ricognizione della segnaletica verticale ed orizzontale preesistente sulle presunte aree da adibire a parcheggi a pagamento ed acquisto della cartellonistica stradale verticale, 3) acquisto dei	1) posa in opera segnaletica orizzontale e verticale, individuazione aree ed installazione parcometri. - organizzazione e vendita abbonamenti. 2) organizzazione e collaborazione del corpo di pl con l'aps proloco di francavilla al mare per la vendita degli abbonamenti.	smontaggio parcometri, ripristino segnaletica verticale ed orizzontale. rendicontazione finale ai fini operativi ed economici, analisi comparativa con anni precedenti, entro ottobre 2024	report finale: installazione parcometri entro la data fissata dall'amministrazione e smontaggio e ripristino della situazione stradale quante entro 7 giorni dalla scadenza del periodo stabilito di sosta a pagamento	giustino tancredi



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

				tagliandi/abbonamenti in formato cartaceo entro maggio 2023	3) organizzazione e collaborazione nell'utilizzo dei parcometri di nuova generazione e vigilanza su strada con controllo costante e giornaliero, scassetto settimanale parcometri, conteggio e separazione monete, contestuale deposito presso istituto bancario. nei mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2023.			
46	Sicurezza stradale	POLIZIA MUNICIPALE	16	1) servizi pattuglie stradali con attivazione posti di controllo auto-montati 2) servizi di polizia stradale su tutto il territorio cittadino con particolare riferimento ai servizi effettuati mediante "street control"; 3) servizi di polizia stradale su tutto il territorio, nonché sulle strade comunali per il controllo elettronico della velocità a mezzo di	1) servizi pattuglie stradali con attivazione posti di controllo auto-montati 2) servizi di polizia stradale su tutto il territorio cittadino con particolare riferimento ai servizi effettuati mediante "street control"	1) servizi pattuglie stradali con attivazione posti di controllo auto-montati 2) servizi di polizia stradale su tutto il territorio cittadino con particolare riferimento ai servizi effettuati mediante "street control" 3) servizi di polizia	incremento del 15% di tutti i servizi previsti rispetto all'anno 2023 di tutti i servizi ad eccezionale del velomatic bidirezionale sul quale, invece, è	intero corpo di p.l.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

				apparecchiatura "velomatic bidirezionale" ; 4) servizi specifici per il controllo in merito al rispetto della normativa relativa all'uso del radiotelefono, del casco e delle cinture di sicurezza	3) servizi di polizia stradale su tutto il territorio, nonché sulle strade comunali per il controllo elettronico della velocità a mezzo di apparecchiatura "velomatic bidirezionale" 4) servizi specifici per il controllo in merito al rispetto della normativa relativa all'uso del radiotelefono, del casco e delle cinture di sicurezza	stradale su tutto il territorio, nonché sulle strade comunali per il controllo elettronico della velocità a mezzo di apparecchiatura "velomatic bidirezionale" 4) servizi specifici per il controllo in merito al rispetto della normativa relativa all'uso del radiotelefono, del casco e delle cinture di sicurezza	necessario raggiungere il medesimo numero di servizi attuati nel 2023	
47	RISISTEMAZIONE DEL MERCATO SETTIMANALE DEL MERCOLEDÌ	POLIZIA MUNICIPALE	8	predisposizione planimetria dell'area da occupare , entro il 31.08.2024(obiettivo condizionato al previo indirizzo da parte dell'amministrazione comunale)	individuazione delle postazioni da assegnare, entro 30 settembre 2024	assegnazione delle nuove postazioni ai venditori, entro 31 ottobre 2024	approvazione planimetria risistemazione e posti al mercato settimanale del mercoledì. predisposizione atto	gattone cinzia; gialloreto eleonora ten. di sante



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

48	Difesa Ambiente e territorio con la gestione e l'organizzazione di guardie ambientali riconosciuta ai sensi del dlgs n. 117/2017.	POLIZIA MUNICIPALE	8	stipula di convenzione con una società di guardie ambientali costituita ai sensi del codice del 3° settore (dlgs n. 117/2017)	corsi ed addestramento dei volontari dell'associazione individuata anche per essere utilizzati in occasione di eventi	attivazione servizi anche in borghese in orari predefiniti tra agenti di p.l. e guardie ambientali per la vigilanza sull'abbandono incontrollato dei rifiuti e sull'esatto comportamento in tema di raccolta differenziata e delle deiezioni canine .	avvenuta verifica di tutte le segnalazioni. report consuntivante	arante carlo; montebe llo stefania guardie ambientali
49	Massimizzazione entrate dell'ente – proventi CdS	POLIZIA MUNICIPALE	13	ricognizione attraverso il programma di gestione dei verbali dei titoli non oblati e stampe del report ed allineamento degli atti con accertamenti, verbali, cartoline di notifica ed eventuali pagamenti - verifica indirizzi e validità degli atti, inoltre sollecito per gli atti non pagati, aggiornamento programma di gestione cds e registro dei verbali entro il 30.06.2023	esame e istruttoria documentazione per emissione ruoli relativi agli anni 2022 e 2023 entro il 31.08.2024	esame e istruttoria documentazione per emissione ruoli relativi agli anni 2022 e 2023 entro il 31.10.2024	approvazione ruoli relativi agli anni 2022 e 2023 entro il 31.8.2024 e trasmissione alla riscosrl	sbaraglia elisa; tancredi gustino
50	PREDISPOSIZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	SEGRETARIO GENERALE	15	attività di ricognizione e verifica delle esigenze e obiettivi dell'amministrazione	predisposizione piano coordinamento relazioni sindacali e riunioni con amministratori e nucleo di valutazione	presentazione della proposta di deliberazione corredata dai pareri di competenza (revisori per sezione fabbisogno di personale e nucleo	iscrizione delibera all'ordine del giorno dell'organo collegiale	segretario generale, dott.ssa sperati federica, dott. amorosi alessandro



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

						per validazione piano		
51	REVISIONE CODICE COMPORAMENTO DEI DIPENDENTI AI SENSI DEL DPR 81/2023	SEGRETARIO GENERALE	8	studio normativa	predisposizione integrazioni al vigente codice di comportamento comunale	predisposizione e pubblicazione avviso per consultazione pubblica	predisposizio ne proposta di deliberazione di g.c. di approvazione delle modifiche al codice di comportame nto comunale previo esame degli eventuali contributi provenienti dagli stakeholders.	segretario generale e dott.ssa federica sperati
52	PREDISPOSIZIONE SCHEDE DI MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE	SEGRETARIO GENERALE	10	studio ed elaborazione schede	trasmissione schede ai dirigenti	controllo interno atti	diminuzione percentuale errori riscontrati sugli atti sottoposti a controllo	segretario generale e dott.ssa federica sperati, daniela tortoreto



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

53	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023	SEGRETARIO GENERALE	15	coordinamento dirigenti per l'espletamento delle attività di competenza e attività di raccolta dati	esame e predisposizione relazione performance entro 15 gg dalla trasmissione dei report da parte dei dirigenti	sottoposizione al nucleo di valutazione entro i successivi sette giorni per la validazione.	validazione del nucleo di valutazione	segretario generale e dott.ssa federica sperati, daniela tortoreto alessandro amorosi
54	REVISIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	SEGRETARIO GENERALE	15	esame sistema attuale e predisposizione proposta di modifica d'intesa con la giunta comunale	trasmissione ai dirigenti e consultazione degli stessi in sede di conferenza dei dirigenti	trasmissione alle parti sindacali per le prescritte relazioni ai sensi dell'art. 6 comma dlgs 165/2001 e art. 5 comma 3 lett. b ccnl personale del comparto funzioni locali e art. 44 del ccnl personale dell'area delle funzioni locali	protocollo interno trasmissione schede ai dirigenti	segretario generale e dott.ssa federica sperati

Nell'ottica dell'integrazione della presente Sottosezione con la con la Sottosezione Valore Pubblico, si è proceduto a collegare gli obiettivi operativi con il valore pubblico ad essi connesso, con le dimensioni di valore pubblico e con i driver.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Tabella 3: Obiettivo operativo, Valore Pubblico, Dimensione, Driver.

N. OB OP	OBIETTIVI OPERATIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	VALORE PUBBLICO CONNESSO	DIMENSIONE	DRIVER
1	TRASVERSALE: TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	TRASVERSALE: TEMPI MEDI DI PAGAMENTO indice di ritardo dei tempi medi di pagamento uguale o inferiore a giorni 30	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
2	SANA GESTIONE FINANZIARIA	MANTENIMENTO % DI INCIDENZA DEGLI ACCERTAMENTI DI PARTE CORRENTE SULLE PREVISIONI DEFINITIVE DI PARTE CORRENTE; MANTENIMENTO % SMALTIMENTO DEBITI COMMERCIALI NATI NELL'ESERCIZIO; MANTENIMENTO % SMALTIMENTO DEBITI COMMERCIALI NATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI;	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

			COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE		
3	TRASVERSALE: RISPETTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	<p>TRASVERSALE: RISPETTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT) E MONITORAGGIO ENTRO I TERMINI</p> <p>Il piano è stato inserito nella sottosezione "Valore pubblico, performance e Anticorruzione" del PIAO. Le misure ivi previste devono essere rispettate da tutti i dipendenti. Il mancato monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vanifica l'intero sistema perché impedisce di assumere adeguate strategie di intervento e di miglioramento, in modo da adeguare le misure predisposte alla peculiarità del singolo procedimento.</p>	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITA' DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

4	Deposito schema di bilancio previsione per successiva approvazione in Consiglio Comunale entro 15 Dicembre	<p>Deposito schema di bilancio previsione per successiva approvazione in Consiglio Comunale entro 15 Dicembre. Di norma il termine per l'approvazione del bilancio fissato al 31/12 dall'art. 151 del TUEL viene regolarmente posticipato con apposito decreto ministeriale ad un diverso termine dell'annualità successiva. Questo differimento comporta l'applicazione delle regole contabili che disciplinano l'esercizio provvisorio e quindi una ridotta capacità di gestione che limita l'attuazione della programmazione dell'ente. In considerazione dell'esigenza di disporre già nei primi mesi dell'esercizio finanziario del bilancio di previsione approvato, anche nell'intento di evitare ulteriori ritardi che potrebbero intervenire per situazioni contingenti che sarebbero puntualmente segnalati dalla Corte dei Conti in sede di controllo dell'attività finanziaria, questo Ente intende approvare gli strumenti di programmazione finanziaria per il triennio successivo entro il 31 Dicembre dell'esercizio in corso</p>	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
---	--	---	---	------------------	-----------------



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

5	PREDISPOSIZIONE CHEK LIST PER IL CONTROLLO CONTABILE	<p>PREDISPOSIZIONE CHEK LIST PER IL CONTROLLO CONTABILE</p> <p>Al fine di uniformare le modalità esecutive del controllo contabile e adottare un comportamento univoco da parte dei dipendenti addetti a tale mansione occorre predisporre delle check list per il controllo contabile su atti di impegno e liquidazione.</p> <p>Occorre dettare le linee da seguire per le casistiche problematiche riscontrate nel corso dell'esercizio passato</p>	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
6	PERFEZIONAMENTO O GESTIONE IVA COMMERCIALE	<p>Perfezionamento della gestione IVA commerciale con conseguentemente aumento delle Reversali IVA Split su titolo III.</p> <p>Obiettivo: incremento di almeno il 100% rispetto ai 9.626,33 € del 2022 (ultimo rendiconto approvato).</p>	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
7	RECUPERO MUTUI CASSA DEPOSITI E PRESTITI	<p>RECUPERO MUTUI CASSA DEPOSITI E PRESTITI</p> <p>Per le posizioni il cui residuo è inferiore ai 5.000 € o del 5% del valore nominale concesso, è possibile far richiesta di una erogazione a saldo tramite apposito Portale Erogazioni della C.D.P.</p>	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

8	Rafforzare l'occupabilità di persone svantaggiate in carico ai servizi sociali e potenziare la sperimentazione di servizi per l'inclusione	Attivazione progetto "Abruzzo Include 2" finanziato dalla Regione Abruzzo con provvedimento di concessione acquisito al prot. n. 54806 del 27/12/2023 per l'importo complessivo di € 1.291.667,00. Le attività da realizzare da parte del Comune di Francavilla al Mare in qualità di Capofila dell'ATS costituito con l'ECAD 8 Chieti, ECAD 13 Marrucino e con l'ECAD 7 Vastese, sono analiticamente individuate nel cronoprogramma di progetto. Le Linee d'azione previste riguardano la selezione e presa in carico di n. 120 utenti che saranno inseriti in progetti di inclusione sociale e la successiva attivazione di tirocini extra curricolari presso soggetti ospitanti previamente individuati a seguito di avviso pubblico.	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA
9	SOGGIORNO TERMALE ESTIVO	realizzare un soggiorno termale estivo per ultrasessantacinquenni residenti nel comune di Francavilla al Mare presso una località termale Italiana al fine di consentirne l'accesso anche a soggetti in possesso di un attestazione ISEE inferiore alle soglie stabilite dalla Giunta Comunale.	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA
10	ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR)-Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	REALIZZAZIONE INTERVENTI PREVISTI NELLE MISURE DEL PNRR APPROVATE, RELATIVE A PAGOPA - APPIO - INTEGRAZIONE SPID/CIE . Per l'erogazione del finanziamento concesso l'ente deve aver raggiunto gli obiettivi prefissati, secondo le tempistiche fissate in fase di candidatura. Per le citate 3 misure è necessario predisporre il piano di potenziamento dei servizi di pagamento portando il panel dei servizi disponibili su pagoPA da 22 a 45 nonché la contrattualizzazione del fornitore. Per tutte le citate 3 misure obiettivo finale è la rendicontazione per l'erogazione del finanziamento concesso.	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE	Ambito personale, sociale e culturale	ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

			LE ATTIVITÀ DELL'ENTE		
11	ATTUAZIONE PROGETTI PADIGITALE 2026 (PNRR) - CLOUD	REALIZZAZIONE INTERVENTI PREVISTI NEI PROGETTI CANDIDATI ED AMMESSI A FINANZIAMENTO A VALERE SUI FONDI PNRR PER IL DIGITALE, con specifico riferimento al CLOUD e per l'attivazione delle notifiche digitali. Per l'erogazione del finanziamento concesso l'ente deve aver raggiunto gli obiettivi prefissati, secondo le tempistiche fissate in fase di candidatura. Il tempo massimo di conclusione dei progetti è 25/08/2025. Tra l'avvio e la conclusione dei progetti vi sono varie fasi di lavoro. Durante la fase di avvio devono essere individuati dettagliatamente i prodotti che si andranno a realizzare per poter accedere alla fase di esecuzione che prevede una delle fasi più importanti del progetto: la contrattualizzazione del fornitore.	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE
12	POSIZIONE GIURIDICA DIPENDENTI	AGGIORNAMENTO DELLA POSIZIONE GIURIDICA DI TUTTI I DIPENDENTI Aggiornamento del Portale fornito dalla software houseTinn – "Gestione giuridica del personale", in merito alle posizioni dei dipendenti, in relazione alle procedure disponibili sull'applicativo: - tabelle; struttura ente e parametri di gestione; gestione giuridica; dotazione organica; istruzione performance;	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITA' DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		gestione corsi e convegni; collegamento con economica.	INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE		
13	ADEMPIMENTI PARTE GIURIDICA PERSONALE	RICOGNIZIONE ASSENZE LEGGE 104/99 E PERMESSI SINDACALI AL FINE DI CONSENTIRE IL MONITORAGGIO	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

14	AUTOLIQUIDAZIONE E INAIL	<p>PAGAMENTO PREMIO INAIL</p> <p>Adempimento posto a carico del datore di lavoro in quanto soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con il quale si determina mediante la denuncia delle retribuzioni imponibili effettive dell'anno precedente, il premio assicurativo dovuto all'INAIL, al netto di eventuali riduzioni contributive.</p>	<p>PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE</p>	Ambito personale, sociale e culturale	ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE
15	FONDO RISORSE DECENTRATE	CONTRATTO DECENTRATO ECONOMICO	<p>PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE</p>	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

			LE ATTIVITÀ DELL'ENTE		
16	BONIFICA DICHIARAZIONI IMPOSTA DI SOGGIORNO	L'ufficio intende verificare e bonificare le posizioni relative all'imposta di soggiorno mediante l'utilizzo della procedura ampliata di "staytour" che consente un incrocio con "alloggiati web" e "agenzia delle entrate" per lotta all'evasione	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
17	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO CUP	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO CUP Si rende necessario aggiornare il regolamento relativo al Canone Unico Patrimoniale alla luce delle novità normative internute	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
18	BONIFICA BANCA DATI IMU E TARI	L'ufficio intende provvedere alla bonifica della banca dati TARI relativa ad immobile detassati come vuoti e privi di utenze.	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
19	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO TARI	MODIFICA REGOLAMENTO TARI Si rende necessario modificare il regolamento TARI relativo alle riduzioni collegati al reddito ISEE che se presentate entro il 30 giugno verranno concesse dall'anno d'imposta corrente anziché dall'anno d'imposta successivo, inoltre si rende necessario modificare la modalità di presentazione della riduzione componenti	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		<p>prevista dall'art. 13 comma 4 del regolamento vigente, eliminando l'obbligo di comunicazione entro 180 giorni e prevedendo una unica comunicazione da effettuarsi entro il 31 dicembre dell'anno d'imposta di riferimento.</p> <p>Pertanto, è necessario aggiornare il Regolamento comunale sull'applicazione della Tassa sui Rifiuti, al fine di apportare gli opportuni adeguamenti e le modifiche e le integrazioni necessarie.</p>	RISORSE		
20	CENSIMENTO 2024	<p>L'ufficio dovrà svolgere Attività censuarie secondo le direttive dell'Istat e le scadenze ivi indicate</p>	<p>PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE</p>	Ambito personale, sociale e culturale	ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE
21	ESTENSIONE ORARIO APERTURA UFFICIO ANAGRAFE	<p>ESTENSIONE ORARIO APERTURA UFFICIO ANAGRAFE Al fine di rendere un servizio più accessibile al cittadino, l'Amministrazione intende estendere l'orario di apertura dell'Ufficio Anagrafe anche al martedì mattina. Il potenziamento del servizio dovrà essere attivato entro il mese di marzo 2024.</p>	<p>PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA</p>	Ambito personale, sociale e culturale	ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

			COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE		
22	POTENZIAMENTO SERVIZI AL CITTADINO (Misura 1.4.1 delibera di G.C. n. 81/2023)	L'obiettivo prevede la predisposizione di servizi al cittadino ad integrazione di quelli già previsti nel progetto indicato nella Delibera di Giunta n. 81/2023, mediante servizio on line Ø Domande di iscrizione all'Albo degli scrutatori. Ø Domande di iscrizione all'Albo dei Presidenti di seggio. Domanda di iscrizione all'albo dei giudici popolari di Corte d'assise e di corte d'Assise D'Appello;	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

23	OTTIMIZZAZIONE ISTRUTTORIA DELLE PRATICHE DEI SINISTRI	GESTIONE E COORDINAMENTO TRA I VARI UFFICI DELLE PRATICHE DEI SINISTRI	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
24	PROCEDURA DI ACCESSO ALL'ANAGRAFE TRIBUTARIA PER ESPERIRE INDAGINI PATRIMONIALI PER IL RECUPERO DELLE SPESE DI GIUSTIZIA (nuova formulazione dell'Art. 492 bis c.p.c. a seguito della Riforma della Giustizia Civile "Cartabia").	Verificare l'ammontare dei crediti vantanti dall'Ente per spese giudiziali al fine di operare una ricognizione globale delle poste attive e attivare procedure di recupero	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

25	ADEGUAMENTO AGLI SVILUPPI DEL PROCESSO TELEMATICO	Livello di digitalizzazione dei documenti caricati nel sistema gestionale interno Cliens e drop box	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	SEMPLIFICAZIONE
26	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DELLE CIVICHE BENEMERENZE E SULLA CITTADINANZA ONORARIA	APPROVAZIONE REGOLAMENTO SUL CERIMONIALE, CONFERIMENTO DEGLI ENCOMI E SULLA CITTADINANZA ONORARIA	VALORIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELL'IDENTITÀ CULTURALE LOCALE ANCHE ATTRAVERSO LA PROPOSIZIONE DI OFFERTA CULTURALE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA
27	Recupero diritti di istruttoria e oneri concessori	Progetto per il recupero diritti di istruttoria e oneri concessori sulle pratiche edilizie (CILA - CILAS - SCIA -SCIA Alt) non sorteggiate da Novembre - Dicembre 2020	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

			RISORSE		
28	Variante ai Comparti della Zona 15 di PRG	adozione della Variante ai Comparti della Zona 15 di PRG	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITÀ DELLA VITA
29	Programmazione e realizzazione dell'offerta di eventi culturali, di mostre e spettacoli individuati come obiettivi strategici nel DUP nonché consolidamento e potenziamento dell'offerta culturale di mostre, eventi e spettacoli promuovendo il territorio .	<p>L'amministrazione intende mantenere gli appuntamenti con le numerose manifestazioni già ospitate sul territorio e avviare percorsi per attrarne altre al fine di mettere in moto un importante indotto turistico / commerciale. In particolare, sono ritenuti determinanti i seguenti appuntamenti già consolidati nonché la prima edizione del Festival "Rebus Mundi":</p> <ol style="list-style-type: none">1 INTERNAZIONALI DI TENNIS D'ABRUZZO - CHALLENGER ATP2 CARNEVALE D'ABRUZZO3 FIORI E FRAGOLE (MAGGIO)4 SQUILIBRI FESTIVAL DELLE NARRAZIONI (GIUGNO)5 FILOSOFIA A MARE6 LAMPI D'AGOSTO7 PREMIO MICHETTI (LUGLIO/SETTEMBRE)8 MACONDO FESTIVAL9 BLU BAR FESTIVAL10 SHOCK WAVE FESTIVAL11 AL CENACOLO. FRANCAVILLA E L'ESTATE DI MICHETTI12 FERRAGOSTO FRANCAVILLESE (festa di San Franco)13 FESTIVITA' DI SANT'ALFONSO14 PREMIO GIORNALISTICO ANTONIO RUSSO15 FESTIVAL "REBUS MUNDI"	VALORIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELL'IDENTITÀ CULTURALE LOCALE ANCHE ATTRAVERSO LA PROPOSIZIONE DI OFFERTA CULTURALE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		16 ATTIVITA' DI COMPETENZA PER EVENTUALE GIRO D'ITALIA			
30	“Bandiera Blu”:	Ottenimento “Bandiera Blu”: un eco-label volontario assegnato alle località turistiche balneari che rispettano criteri relativi alla gestione sostenibile del territorio. La valutazione delle candidature dei Comuni rivieraschi italiani segue un iter procedurale certificato, secondo il Sistema di Gestione Qualità UNI EN ISO 9001:2015. Obiettivo principale di questo programma è quello di indirizzare la politica di gestione locale di numerose località rivierasche, verso un processo di sostenibilità ambientale.	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITA' DELLA VITA
31	Realizzazione di PARCO MEZZANOTTE	L'area di intervento coincide con un area a verde denominata “Giardini Mezzanotte”, posta a “cerniera tra il centro storico e l'area pianeggiante della Marina, in corrispondenza del Palazzo Sirena. L'area di intervento di circa mq 10,000,00 confina da un lato a valle con la strada Statale Adriatica Nord, a monte con la strada Salita San Franco, a sinistra con la Rampa Salita Letizia e a destra con aree private edificate e a servizio delle stesse. L'intento dell'Amministrazione è una rilettura complessiva dell'area verde posta a cerniera tra il centro storico e il centro urbano a mare di Palazzo Sirena nella quale bisognerà individuare i valori più evidenti ma anche quelli dimenticati, negati o potenziali, con l'intenzione di ricostituire una organica unitarietà dell'area con la funzione di cerniera tra la parte bassa della Marina e la parte alta del Paese. L'intervento mira a riqualificare e rigenerare i Giardini Centrali , nel	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITA' DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		rispetto del suo ruolo di cerniera tra la parte alta del Centro Storico e la parte bassa della Marina			
32	BIKE TO COAST FOR EVERYONE – REALIZZAZIONE SPIAGGIA LIBERA CONDIVISA ATTREZZATA PER PERSONE AFFETTE DA DISABILITA' "L'ISOLA FELICE"	Realizzazione dell' intervento BIKE TO COAST FOR EVERYONE – REALIZZAZIONE SPIAGGIA LIBERA CONDIVISA ATTREZZATA PER PERSONE AFFETTE DA DISABILITA' "L'ISOLA FELICE" l'Amministrazione intende realizzare una struttura attrezzata e condivisa per persone disabili su un tratto di spiaggia libera comunale con finanziamento di progetti per il turismo accessibile e inclusivo per le persone con disabilità	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA
33	PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI DUE IMPIANTI DOCCIA SU SPIAGGE LIBERE DA INDIVIDUARSI CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE	PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI DUE IMPIANTI DOCCIA SU SPIAGGE LIBERE DA INDIVIDUARSI CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITÀ DELLA VITA
34	INTERVENTI DI PROTEZIONE DELLA COSTA	INTERVENTI DI MANUTENZIONE dei sistemi di protezione della costa dall'erosione marina - rifioritura scogliere zona nord e sud	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITÀ DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

35	Mitigazione del rischio idraulico nell'area del litorale di Francavilla al Mare	Mitigazione del rischio idraulico nell'area del litorale di Francavilla al mare con potenziamento del sistema di raccolta e scarico a mare delle acque meteoriche - zona sud- zona centro e zona nord; Riduzione del rischio idraulico del fosso Villanesi, del fiume Alento e messa in sicurezza del dissesto idrogeologico in viale dei pini; Mitigazione del dissesto idrogeologico strada comunale in contrada Villanesi.	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITA' DELLA VITA
36	MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED IL RIFACIMENTO MEDIANTE DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DI VARI TRATTI DEI MARCIAPIEDI CITTADINI	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED IL RIFACIMENTO MEDIANTE DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DI VARI TRATTI DEI MARCIAPIEDI CITTADINI L'amministrazione intende attuare una serie di interventi volti alla riqualificazione dei marciapiedi indicati dall'Amministrazione al fine di migliorare sensibilmente la qualità della vita dei numerosi residenti.	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito economico	ACCESSIBILITA' FISICA E DIGITALE
37	VERIFICA NELLE ZONE PEEP DELLA CONSISTENZA DI AREE DI PROPRIETA' COMUNALE AL FINE DI EVENTUALE VALORIZZAZIONE/ALIENAZIONE	VERIFICA NELLE ZONE PEEP DELLA CONSISTENZA DI AREE DI PROPRIETA' COMUNALE AL FINE DI EVENTUALE VALORIZZAZIONE/ALIENAZIONE	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
38	REALIZZAZIONE NUOVA PAVIMENTAZIONE ANTISTADIO VALLE ANZUCA	REALIZZAZIONE NUOVA PAVIMENTAZIONE ANTISTADIO VALLE ANZUCA consistente nella sostituzione del manto in erba sintetica e rifacimento del sottofondo. Manutenzione straordinaria degli impianti di raccolta e smaltimento delle acque e revisione delle reti di protezione del campo da gioco.	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITA' DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

39	APPROVAZIONE DEL PIANO DI EMERGENZA COMUNALE	APPROVAZIONE DEL PIANO DI EMERGENZA COMUNALE contenente i nuovi riferimenti a personale e figure dei responsabili	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito personale, sociale e culturale	SEMPLIFICAZIONE
40	RECUPERO DOCCIA STORICA	RECUPERO DOCCIA STORICA attività di restauro del manufatto sito in prossimità di Largo Modesto della Porta che rappresenta la memoria storica della città	VALORIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELL'IDENTITÀ CULTURALE LOCALE ANCHE ATTRAVERSO LA PROPOSIZIONE DI OFFERTA CULTURALE CON PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI	Ambito ambientale	QUALITÀ' DELLA VITA
41	RIMOZIONE DEI TRONCHI	RIMOZIONE DEI TRONCHI Occorre procedere alla rimozione dei tronchi e delle radici non estirpate a seguito del taglio degli alberi già effettuato (cippatura).	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITÀ' DELLA VITA
42	REALIZZAZIONE LOCULI CIMITERIALI	REALIZZAZIONE LOCULI CIMITERIALI In considerazione della grave carenza di loculi cimiteriali e della possibile emergenza che potrebbe crearsi, si rende necessario realizzare nuovi loculi cimiteriali, atteso che la disponibilità attuale non è sufficiente a coprire il fabbisogno.	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITÀ' DELLA VITA



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

43	Aggiornamento del Piano del Verde Urbano	Aggiornamento del Piano del Verde Urbano	MIGLIORARE LA VIVIBILITÀ DELLA CITTÀ IMPLEMENTANDO INFRASTRUTTURE E SERVIZI;	Ambito ambientale	QUALITÀ DELLA VITA
44	CORSI MIRATI ALLA SENSIBILIZZAZIONE DEI PROBLEMI AMBIENTALI	Attivazione di almeno 10 giornate formative rivolte agli alunni di scuola primaria relative al vivere civile e alla sensibilizzazione sui problemi ambientali	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	SEMPLIFICAZIONE
45	Gestione dei parcheggi a pagamento	Gestione in economia delle aree adibite alla sosta al fine di economizzarne i costi ed assicurare un ottimale servizio alla cittadinanza, con miglioramenti rispetto agli anni precedenti	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA	Ambito personale, sociale e culturale	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

			INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE		
46	Sicurezza stradale	<p>La sicurezza del cittadino richiede il presidio costante del territorio con l'implementazione delle funzioni di Polizia Stradale attraverso un'attività di prevenzione sull'intero territorio cittadino proporzionalmente al flusso di traffico attraverso un'attività di controllo sulla viabilità e un'attività di repressione, con particolare attenzione alle violazioni poste in essere dai mezzi circolanti sul territorio e sulla variante.</p> <p>Obiettivo prioritario è conferire sicurezza alla cittadinanza riducendo al velocità dei veicoli circolanti sul territorio urbano mediante la implementazione delle rilevazione degli eccessi di velocità con l'ausilio di strumentazione elettronica già iniziata negli anni precedenti. Controllo in materia di evasione dell'obbligo assicurativo a mezzo di dispositivi denominati "Street control" che rilevano se l'autovettura è in regola con la revisione. - Inoltre si svolgerà un'attività di repressione relativa alla guida con cellulari , senza casco e senza l'uso delle cinture di sicurezza.</p>	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	QUALITÀ DELLA VITA
47	RISISTEMAZIONE DEL MERCATO SETTIMANALE DEL MERCOLEDÌ	Risistemazione del mercato settimanale del mercoledì con l'individuazione di una nuova area e assegnazione dei nuovi posti in collaborazione con ufficio suap presente nel precedente piao	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

48	Difesa Ambiente e territorio con la gestione e l'organizzazione di guardie ambientali riconosciuta ai sensi del dlgs n. 117/2017.	<p>La valorizzazione del territorio si persegue anche attraverso il decoro urbano con una incisiva azione di prevenzione e repressione delle condotte illecite.</p> <p>Occorre pertanto porre particolare attenzione al comportamento dei cittadini con la collaborazione di associazione di guardie ambientali che a seguito di convenzione elaborata unitamente all'ufficio ambiente dei LL.PP. dovranno essere organizzati ed addestrati</p>	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito ambientale	QUALITÀ DELLA VITA
49	Massimizzazione entrate dell'ente – proventi CdS	Al fine della corretta gestione delle poste di bilancio e tamponare il ricorso all'anticipazione di cassa, occorre massimizzare l'attività di controllo ai fini del perseguimento degli obiettivi di cui all'art. 208 del CDS. Velocizzare l'attività di riscossione dei residui attivi, nel caso di specie dei proventi del c.ds e approvazione ruoli esattoriali per innescare il recupero coattivo da parte della RISCO (tempistiche secondo le indicazioni della società di riscossione)	GARANTIRE UNA GESTIONE EQUILIBRATA DEL BILANCIO E LA CORRETTA ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

50	PREDISPOSIZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, è introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, conv. con mod. in legge 6 agosto 2021, n. 113. Punto di partenza e di integrazione della metodologia elaborata è il Valore Pubblico, quale elemento in grado di incrementare la capacità delle Amministrazioni di incidere sul miglioramento del benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata. Sin dall'anno 2023 è stato implementato un nuovo sistema di pianificazione e programmazione per dare opportuno sviluppo a tale elemento su cui nel 2024 saranno effettuati gli opportuni e ulteriori sviluppi. il PIAO è predisposto dal Segretario generale attraverso il coordinamento delle istanze provenienti dagli amministratori e dai dirigenti nei vari ambiti tematiche attraverso l'elaborazione degli obiettivi fissati nei documenti programmatici dell'Ente .</p>	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito personale, sociale e culturale	SEMPLIFICAZIONE
51	REVISIONE CODICE COMPORAMENTO DEI DIPENDENTI AI SENSI DEL DPR 81/2023	<p>Il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il DPR 81/2023 "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", pubblicato in G.U. 150/2023 in forza della disciplina di cui al decreto legge n. 36/2022, che aveva introdotto il comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001, decreto convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, che prevedeva espressamente che "Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto 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". L'amministrazione comunale di Francavilla al Mare, invero, con Delibera di Giunta Comunale n. 9 del 17.01.2023 aveva introdotto delle modifiche al previgente codice in forza delle previsioni del</p>	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE	Ambito personale, sociale e culturale	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		dlgs. 36/2022 ma , alla luce del DPR 81/2023 è necessario effettuare ulteriori integrazioni al fine di conformare il contenuto al dettato regolamentare .	LE ATTIVITÀ DELL'ENTE		
52	PREDISPOSIZIONE SCHEDE DI MONITORAGGIO ANTICORRUZIONE	<p>Al Segretario Generale è demandata l'attività di studio, indirizzo e monitoraggio sulla corretta interpretazione e applicazione del Piano anticorruzione (documento confluito nella Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) e su ogni altro aspetto e/o materia che interessi trasversalmente i vari servizi dell'ente. In particolare il segretario Generale RPCT svolge l'attività di controllo sulle attività poste in essere dagli uffici in materia attraverso il sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa.</p> <p>Al fine di rendere più agevoli detti adempimenti, garantirne un'applicazione diffusa e assicurare un'omogeneità dei provvedimenti adottati, si predisporranno delle schede per facilitare l'attuazione del monitoraggio delle misure prevenzione corruzione che, insieme alle check list già approvate, supporteranno gli uffici nell'adozione degli atti.</p>	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE	Ambito economico	SEMPLIFICAZIONE
53	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023	La Relazione sulla performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO - Sezione performance), i risultati realizzati al 31 dicembre dell'anno precedente, articolati per obiettivi operativi, obiettivi esecutivi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO - Sezione performance) adottato. La Relazione descrive le caratteristiche socioeconomiche e demografiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori	PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE	Ambito personale, sociale e culturale	SEMPLIFICAZIONE



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		<p>economico-finanziari. Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata. La Relazione sulla performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente. Il Segretario Generale, in qualità di apicale dell'Ente e di Presidente del Nucleo di Valutazione supporta e coordina i dirigenti nella predisposizione dei report delle attività di competenza, procede alla redazione della Relazione attraverso il reperimento e lo studio dei dati contabili, gestionali e del contributo assicurato da ciascuno alla performance generale dell'Ente e, infine, sottopone il documento all'esame del Nucleo e degli amministratori.</p>	<p>DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE</p>		
54	<p>REVISIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</p>	<p>Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 239/2019 e lo stesso necessita di modifiche in relazione all'avvenuta introduzione nell'ordinamento di nuove disposizioni. In particolare l'articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, prevede che "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento ... La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n.</p>	<p>PROMUOVERE IL BUON ANDAMENTO DELLA P.A. ATTRAVERSO UN'EFFICACE E COERENTE PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI, LA COMPIUTA INTERCONNESSIONE DEGLI OBIETTIVI E L'ATTUAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE TRASVERSALI A TUTTE LE ATTIVITÀ DELL'ENTE</p>	<p>Ambito personale, sociale e culturale</p>	<p>SEMPLIFICAZIONE</p>



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

64/2013".

Il Segretario Generale pertanto è chiamato a procedere alla revisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance assicurando il recepimento delle richiamate disposizioni.



2.2.5 Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2023-2025 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Francavilla al Mare l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che *"valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa (...) rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini"*. In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Francavilla al Mare adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.



FONTI NORMATIVE

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto "Collegato al lavoro";
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;
- legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»;
- direttiva n. 3/2017 del presidente del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Oltre alla legislazione suddetta, la materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico. In particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 9 del CCNL 23/12/1999 Regioni e autonomie locali – Area della Dirigenza – prevede che, al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, sono definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.

L'art. 8 del C.C.N.L. 22/02/2006 Regioni e autonomie locali – Area della Dirigenza - prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Degne di nota in questa sede sono anche le nuove disposizioni introdotte dal CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni locali con cui sono stati disciplinati alcuni istituti (orario multiperiodale, orario di lavoro flessibile, ferie e riposi solidali) finalizzati ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività nell'ottica di accrescimento del benessere organizzativo.

LE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI FRANCAVILLA AL MARE:

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione dell'organico, distinto per categoria e per genere, dell'Amministrazione Comunale di Francavilla al Mare (situazione al 31/12/2023).

Analisi dei dati del Personale del Comune di Francavilla al mare in servizio al 31.12.2023 tenendo conto della disaggregazione e del raffronto tra la situazione di donne e uomini			
AREE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	7	11	18
AREA DEGLI ISTRUTTORI	20	34	54
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	10	12	22
DIRIGENTI	2	1	3
SEGRETARIO	0	1	1
TOTALE	39	59	98

Per quanto riguarda, invece, la composizione degli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile sebbene gli incarichi istituzionali di vertice siano ricoperti da donne:



Situazione degli Organi di indirizzo politico amministrativo al 31.12.2023

ORGANO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Sindaco		1	1
Consiglio Comunale	12	5	17
Presidente del Consiglio		1	1
Giunta Comunale	3	3	6

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

In continuità con il precedente, con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Francavilla al Mare intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento alle seguenti aree tematiche:

- ❖ Formazione;
- ❖ Orari di lavoro;
- ❖ Sviluppo carriera e professionalità;
- ❖ Informazione;
- ❖ Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo;
- ❖ Smart Working: la crescita e l'espansione.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

1)Descrizione Intervento: FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Obiettivo: Nell'anno 2023 è stato finalmente costituito il CUG con compiti propositivi, consultivi e di verifica, nonché di collaborazione con la consigliera o il consigliere provinciale di parità.

Finalità strategiche: Contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Azione positiva 1: Nomina nuovo Presidente del CUG e integrazione della composizione del Comitato mediante individuazione e nomina dei componenti da parte delle Organizzazioni Sindacali;

Azione positiva 2: Aggiornamento del Regolamento di funzionamento del Comitato;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti/Responsabili di Servizio – Segretario dell'Ente – Organizzazioni Sindacali - Servizio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti.



2) Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Predisporre riunioni con ciascun Dirigente/Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Azione positiva 2: Organizzare percorsi formativi che coinvolgano il personale dipendente

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti/Responsabili di Servizio – Segretario dell'Ente – Servizio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti.

3) Descrizione intervento:ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile anche in riferimento alle nuove disposizioni introdotte dal CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni locali;

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti/Responsabili di Servizio – Segretario dell'Ente – Servizio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti con problematiche di carattere familiare e/o personale

4) Descrizione intervento:SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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

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

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Segreteria Generale.

Destinatari: tutti i dipendenti.



5) Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti/Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti/Responsabili di Servizio sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità anche tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Azione positiva 3: Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune di Francavilla al Mare.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Servizio Personale.

Destinatari: Tutti i dipendenti, Dirigenti/Responsabili di Servizio, tutti i cittadini.

6) Descrizione intervento: PROMOZIONE DELLA QUALITA' DEL LAVORO COME BENESSERE ORGANIZZATIVO.

Obiettivo: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Finalità strategica: La presente azione mira ad ottenere un primo studio dei seguenti elementi organizzativi: salute e benessere, clima, cultura:

Azione positiva 1: Questionario anonimo realizzato sulla base del modello predisposto da CIVIT nell'anno 2014 e ora disponibile sul sito ANAC per raccogliere indicazioni sul grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti.

Soggetti e uffici coinvolti: Servizio personale, I Dirigenti/Responsabili delle articolazioni organizzative.

Destinatari: Tutti i dipendenti.

7) Descrizione intervento: SMART WORKING e ORARIO FLESSIBILE

Obiettivo: Applicazione del regolamento sul lavoro agile approvato con deliberazione di G.C. n. deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 12/7/2022 in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

Per favorire la crescita di un sistema più equilibrato, in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita, il Comune di Francavilla ha dato attuazione alla normativa relativa al part-time, al telelavoro, ora disapplicato e, recentemente, allo smart working.

Si intende proseguire in quest'intento, facendo salvi gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace e di mantenere in equilibrio la distribuzione delle attività di lavoro fra i/le dipendenti.

In caso di richiesta verrà data applicazione alla fattispecie delle cosiddette "ferie solidali" prevista dall'art. 30 del CCNL 21.5.2018.

Azione positiva 1: Individuazione e predisposizione strumenti di monitoraggio per la rilevazione dei risultati

Azione positiva 2 : Attuare nuove iniziative in accordo con il personale

Soggetti e uffici coinvolti: Servizio personale, I Dirigenti/Responsabili delle articolazioni organizzative



Azione positiva 3: Flessibilità dell'orario di lavoro

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo forme di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori, in condivisione dei carichi di cura familiari, soprattutto in presenza di figli minori ovvero in caso di altre situazioni particolari, quali, ad esempio, la cura di persone con disabilità o anziane, o necessità legate a condizioni abitative (pendolarismo).

Come previsto dai Contratti Nazionali viene confermato l'istituto della Banca delle Ore (introdotta nell'anno 2019) al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, con permessi compensativi, delle ore prestate in più rispetto all'orario "normale", con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Viene inoltre confermata la disciplina della flessibilità di orario di un'ora e mezza, in entrata, e di quarantacinque minuti in uscita.

2.2.6 Obiettivi di accessibilità Digitale

Il Dlgs. 13 dicembre 2023, n. 222 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei Servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della Legge 22 dicembre 2021, n. 227" ha introdotto significative elementi di novità al fine di implementare gli obiettivi di accessibilità digitale.

In tale ottica, il Comune di Francavilla al Mare intende istituire una postazione per l'accesso assistito ai servizi online presso gli attuali punti di accesso digitali e sportelli itineranti già oggetto di intervento attraverso il progetto denominato "Persone al Primo Posto" associato al programma di intervento di servizio civile universale – italia – anno 2022 e in corso di svolgimento.

Nell'ottica della riqualificazione dei Servizi pubblici, l'amministrazione ha programmato all'interno del Piano della Formazione approvato con il presente PIANO, corsi di formazione per tutto il personale dipendente appositi corsi di formazione per garantire l'acquisizione delle nozioni necessarie alla Comunicazione accessibile nei rapporti tra P.A., così da assicurare un'inclusione concreta ed effettiva, senza limitazioni o difficoltà, dei contenuti offerti sul sito web istituzionale e sui canali di comunicazione ufficiali dell'Ente.

Si intende così garantire accessibilità alle Pubbliche Amministrazioni per cittadini con disabilità e cittadini ultrasessantacinquenni.

2.2.7 Performance Organizzativa

Il sistema di misurazione e valutazione definisce la performance organizzativa come "il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders”.

Per il Comune di Francavilla al Mare la performance organizzativa è misurata come segue:

Valutazione della performance organizzativa				
Parametri	peso	criteri	Punti	
A) Livello di conseguimento degli obiettivi strategici:	50	Superiore a 50%	20	
		Superiore al 60%	30	
		Superiore all'80%	50	

B) Miglioramento dei parametri relativi allo stato di salute finanziaria e stato di salute delle relazioni (art. 9 del regolamento)	20	Miglioramento dei parametri 4/12 parametri	10	
C) Livello di gradimento dei servizi erogati	30	Se il 60% dei servizi misurati è percepito discreto/eccellente	15	
		Se l'80% dei servizi misurati è percepito discreto /eccellente	30	
TOTALE PERFORMANCE				



2.3 SOTTOSEZIONE “ANTICORRUZIONE”

2.3.1 Premessa

L’art. 1, comma 8, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97, prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno l’organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), adotta il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, apre nuovi scenari negli strumenti di programmazione, introducendo il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), un documento di programmazione di durata triennale, soggetto ad aggiornamento annualmente entro il 31 gennaio.

Secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 2, lettera d) del predetto D.L., il PIAO definisce, tra l’altro *“gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione”*.

In ragione delle modifiche introdotte dall’art. 6 del sopra citato D. L. 9 giugno 2021, n. 80 e della successiva emanazione del DPR 24 giugno 2022, n. 81 e del DM 30 giugno 2022, n. 132 la presente “Sotto-Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza” sostituisce il precedente Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza. Nondimeno, stante l’immutata natura programmatica della presente Sotto-Sezione, nel corpo del documento verranno talora utilizzate, quali sinonimi dal contenuto del tutto equivalente anche le “vecchie” denominazioni di “Piano” o “Piano triennale”.

In ottica di contemperamento tra le necessità della nuova pianificazione e le perduranti esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato il PNA 2022, che è stato approvato in via definitiva con deliberazione in data 17 gennaio 2023, n. 7 ed è consultabile sul sito istituzionale dell’Autorità al link: <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>.

Con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l’ANAC ha approvato l’Aggiornamento 2023 al PNA 2022, consultabile sul sito istituzionale dell’Autorità al link:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-605-del-19-dicembre-2023-aggiornamento-2023-pna-2022>



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

L'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 risponde all'esigenza di supportare le amministrazioni e gli enti al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi rilevabili in tale settore dell'agire pubblico.

Come noto, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come già indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Pertanto, con il predetto Aggiornamento, sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo codice.

Gli ambiti di intervento dell'Aggiornamento al PNA sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo codice dei contratti pubblici.

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della L. n. 190/2012 che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è il Segretario Generale - Dott.ssa Nunzia Buccilli, nominata con Decreto Sindacale n. 15 del 07.07.2022.

Nell'approccio all'attività di aggiornamento e adeguamento del Piano per il triennio 2024-2026 si è ritenuto, come anche negli anni precedenti, di dover prendere le mosse da una verifica della coerenza tra i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) degli anni precedenti e le indicazioni dell'Autorità.

Dopo gli incisivi interventi operati negli anni passati, è stato possibile rilevare che la struttura e di contenuti del PTPCT risultano allineati alle indicazioni di ANAC e pertanto si è deciso di mantenere sostanzialmente inalterata l'impostazione generale del documento.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Tale approccio metodologico trova conferma nel **D. M. 30/06/2022, n. 132**, Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, il quale prevede (art. 3, comma1, lett. c) che:

“La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

*1) **la valutazione di impatto del contesto esterno**, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;*

*2) **la valutazione di impatto del contesto interno**, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;*

*3) **la mappatura dei processi**, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;*

*4) **l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi**, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;*

*5) **la progettazione di misure organizzative** per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;*

*6) **il monitoraggio** sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*

*7) **la programmazione** dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.”*

Per quanto riguarda la fase di pubblicità del processo di formazione del Piano prevenzione corruzione con avviso prot. 327 del 04.01.2024, è stato pubblicato sul sito internet l'avviso con il quale si informava la cittadinanza che l'Amministrazione Comunale stava procedendo all'aggiornamento annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e per il triennio 2024/26.

In particolare si comunicava che il Comune di Francavilla al Mare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, deve approvare entro il 31.01.2024 il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), nell'ambito del quale è tenuto a definire, tra l'altro:

a) obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- b) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- c) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- d) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Il presente avviso è dunque rivolto ai cittadini, a tutte le associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, alle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti nel territorio del Comune di Francavilla al Mare, che sono invitati a presentare contributi ed osservazioni che l'Ente valuterà ai fini della definizione dei contenuti predetti da inserire nel PIAO.

Gli interessati hanno avuto facoltà di trasmettere, entro e non oltre il 25 gennaio 2024, il proprio contributo propositivo al seguente indirizzo di posta elettronica:

protocollo@pec.comune.francavilla.ch.it , anche attraverso il modulo allegato.

Allo spirare del termine indicato, non sono pervenuti contributi.

2.3.2 Definizione di corruzione

Il concetto di corruzione assume un'accezione piuttosto ampia, non solo rispetto al novero delle fattispecie criminose previste dal codice penale (artt. da 317 a 319-quater) e tradizionalmente riconducibili al fenomeno corruttivo in senso stretto, ma anche al perimetro del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I, Titolo II del Libro secondo del codice penale. L'impianto del PTPCT e delle misure dallo stesso previste è infatti orientato a considerare quale oggetto di attenzione e prevenzione in generale ogni forma di devianza dai parametri di legalità dell'azione amministrativa, valutata anche sotto il profilo dello scostamento dai principi sostanziali di efficienza, efficacia ed economicità. In questo senso nel PTPCT la nozione di corruzione coincide con quella di "maladministration", intesa come assunzione di:

“decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità)”, ovvero, come “Comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio(economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”.

Queste definizioni sono riportate nel PNA 2019, il quale richiama sia la Convenzione ONU sia le altre Convenzioni internazionali firmate e ratificate dall'Italia che promuovono, accanto alle misure di rafforzamento dell'efficacia della repressione penale della corruzione, l'adozione di



misure di carattere preventivo.

Infatti, per essere efficace, la prevenzione della corruzione deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva in senso proprio. Esse si sostanziano tanto in misure di carattere oggettivo, quanto in misure di carattere soggettivo. Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Le misure di carattere soggettivo, invece, concorrono alla prevenzione della **corruzione in senso lato**, proponendosi di evitare una gamma di comportamenti devianti ben più ampia rispetto alla commissione dei succitati reati contro la pubblica amministrazione e comprendendo, quindi, anche l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione sia sotto il profilo dell'imparzialità sia sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

2.3.3 Obiettivi Strategici e coordinamento con gli strumenti di programmazione dell'ente.

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione il PNA 2022 ribadisce la necessità che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

Così l'art. 1, co. 8 della l. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Al fine di dare attuazione al precetto, questa amministrazione ha individuato nel Documento unico di programmazione DUP, approvato con deliberazione CC n. 46 del 29.12.2020, i seguenti obiettivi strategici:

1. La trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. Attivazione e completa gestione su piattaforma telematica delle pratiche del SUE con possibilità di accesso per gli utenti tramite password e Digitalizzazione dell'archivio dello sportello unico dell'edilizia;
3. Il miglioramento dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione con sistemi di controllo interno;

Inoltre, il vigente sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione G.C. n. 239 del 23.10.2019, sempre ai fini dell'integrazione tra piano anticorruzione e piano della



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

performance, espressamente prevede che annualmente dovranno essere declinati nel piano della performance specifici obiettivi dagli organi di indirizzo, sentito il RPCT che a sua volta consulta dirigenti; il loro conseguimento costituisce condizione necessaria per il raggiungimento dei risultati e per la valutazione della Dirigenza e, di conseguenza, per la distribuzione degli incentivi.

Gli obiettivi da inserire obbligatoriamente, sono:

Obiettivo	Descrizione	Indicatore	Peso
Misure anticorruzione	Rispetto delle misure previste dal Piano Anticorruzione in vigore	% di attuazione delle misure previste dal piano Anticorruzione in vigore	
	Effettuare il monitoraggio Anticorruzione secondo la tempistica prevista nel PTPC, in relazione alle Specifiche misure anticorruptive	Giorni entro cui effettuare il monitoraggio (da richiesta del RPCT)	
Trasparenza	Rispetto delle misure previste dal Piano per la TRASPARENZA in vigore	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal piano per la trasparenza in vigore	

2.3.4 Il sistema di gestione del rischio di corruzione

Il sistema di gestione del rischio di corruzione è un processo complesso finalizzato a favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi, secondo una nozione di corruzione in senso ampio.

L'Allegato 1 al PNA 2019 è intervenuto sull'intero processo di gestione dei rischi corruttivi, innovando in maniera sostanziale la metodologia; quest'ultima è stata confermata dal PNA 2022 che rinvia al suddetto allegato 1, pur in un'ottica di integrazione con quanto previsto per altre Sottosezioni del PIAO e con particolare rilevanza attribuita ai processi inerenti gli interventi del PNRR.

L'aggiornamento 2023 al PNA 2022, conferma la parte generale del PNA 2022, lasciando inalterate le previsioni relative al sistema di gestione del rischio di corruzione.

In tale ottica la Sotto-Sezione si propone i seguenti obiettivi:

- individuare ed analizzare gli elementi del contesto esterno e interno che possono favorire o



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

costituire indicatori di potenziali rischi di corruzione o illegalità;

- individuare e analizzare le attività e i processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio corruzione;
- individuare e analizzare la natura e il livello dei rischi, in relazione alla probabilità ed all'impatto degli eventi dannosi (rischi/minacce);
- indicare gli interventi sull'organizzazione degli uffici idonei a prevenire o a limitare il medesimo rischio;
- attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare negli uffici particolarmente esposti al rischio corruttivo prevedendo, negli stessi uffici, la rotazione delle diverse figure professionali ivi impiegate;
- indicare compiti, responsabilità e azioni volte a garantire l'attuazione delle misure in materia di trasparenza.

Attraverso un'analisi delle attività sensibili alla corruzione la Sotto-Sezione sviluppa i seguenti contenuti:

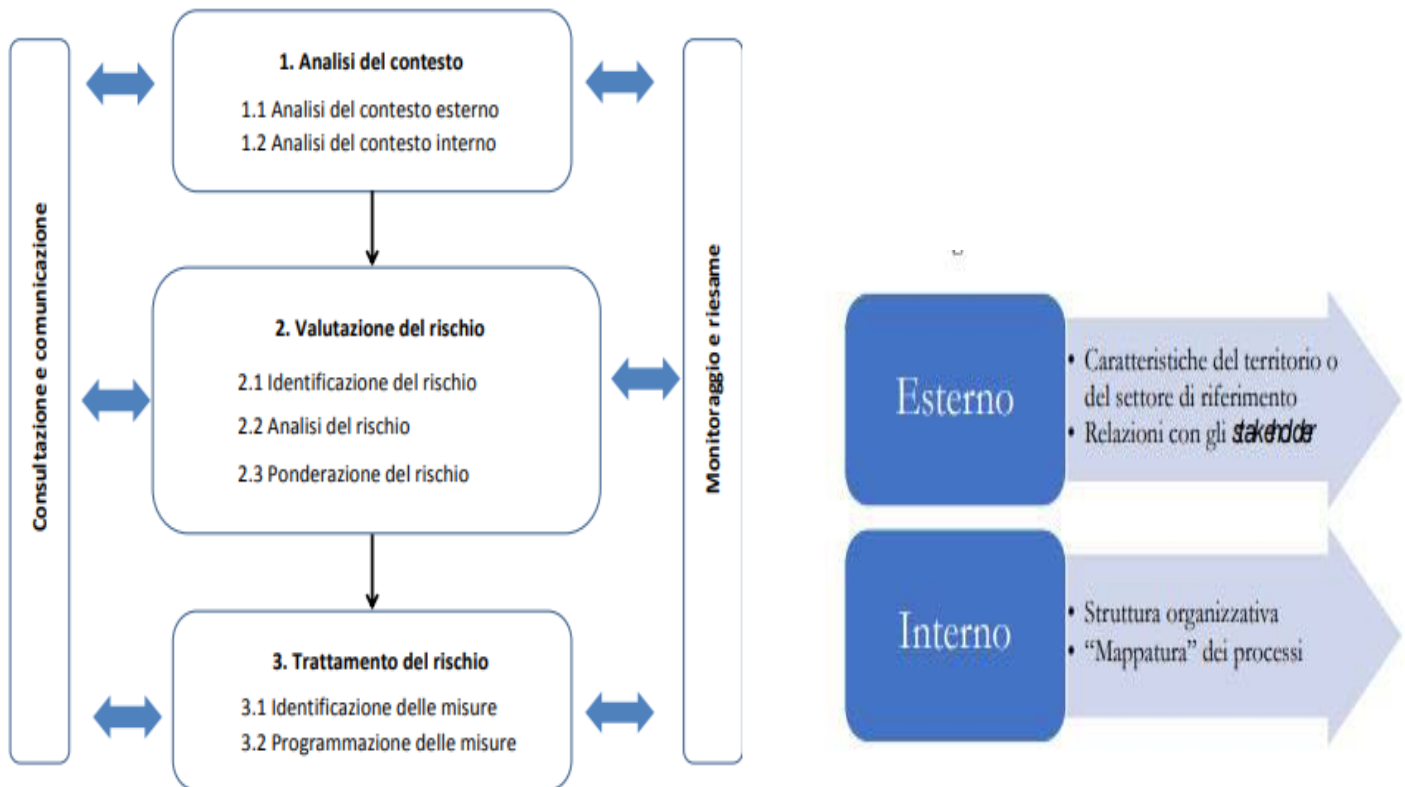
- **mappatura del rischio;**
- **gestione del rischio.**

La mappatura del rischio comprende:

- l'identificazione delle aree di rischio;
- la collocazione nell'ambito di ciascuna area di rischio dei processi e delle attività gestite dall'Ente;
- l'individuazione degli ipotetici eventi dannosi (rischi/minacce) correlati a ciascuna area di rischio ed ai diversi processi;
- la valutazione del rischio, in relazione alla probabilità della sua verifica ed all'impatto dei possibili eventi dannosi.

La gestione del rischio comprende:

- l'individuazione delle azioni e delle misure di prevenzione e di contrasto dei rischi (contromisure);
 - l'associazione delle contromisure riferite alle aree di rischio e ai diversi processi produttivi;
 - l'indicazione dei soggetti responsabili di curare l'organizzazione e l'adozione delle contromisure;
 - l'indicazione dei soggetti responsabili della verifica dell'attuazione delle contromisure;
- la definizione delle linee di aggiornamento del piano.



Le fasi dell'analisi del contesto –Fonte: PNA 2019// processo di gestione del rischio di corruzione – Fonte: PNA 2019

2.3.5 Analisi del contesto esterno

Secondo l'Autorità nazionale anticorruzione, nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, esterno e interno, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne. Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di una sottosezione del PIAO contestualizzata e, quindi, potenzialmente più efficace.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano eventualmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Al riguardo nell'Allegato 1 del PNA 2019 e nel PNA 2022 vengono fornite indicazioni sulle fonti interne ed esterne cui i RPCT degli enti locali possono fare riferimento.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Per quanto riguarda le fonti interne, un'ampia analisi del contesto socio-economico relativo al Comune di Francavilla al Mare è contenuta nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione - DUP 2024-2026 dell'ente, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 69 del 28.11.2023, a cui si fa qui rinvio per il dettaglio dei dati (si indica di seguito il link alla pagina in cui sono consultabili anche le annualità precedenti del DUP:

https://francavilla.etrasparenza2.it/contenuto6237_documento-unico-di-programmazione-dup_730.html

In aggiunta a quanto illustrato in tali documenti, a cui si rimanda, con riferimento ai temi della legalità e ad alcune delle aree a maggior rischio corruttivo, occorre considerare i seguenti elementi. ANAC ha elaborato alcuni indicatori che intendono fornire un supporto alle Amministrazioni andando a misurare la potenziale esposizione al rischio corruttivo dei Comuni italiani sopra i 15mila abitanti.

E' possibile effettuare una analisi del contesto, degli appalti e del singolo Comune.

Con riferimento al dominio "Criminalità", i dati disponibili per la Provincia di Chieti risalgono al 2017.

	Reati di corruzione, concussione e peculato	Var. Reati di corruzione, concussione e peculato	Reati contro l'ordine pubblico e ambientali	Var. Reati contro l'ordine pubblico e ambientali	Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica	Var. Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica	Altri reati contro la PA	Var. Altri reati contro la PA	Composito criminalità	Var. Composito criminalità
- Chieti										
2017	7,23	66%	1,81	-61%	235,07	-17%	67,20	-10%	101,78	-1%
2016	4,37	113%	4,63	503%	281,88	11%	74,30	2%	102,84	3%
2015	2,05	-58%	0,77	-75%	254,50	1%	73,20	-8%	99,94	-2%
2014	4,84		3,06		252,57		79,90		102,24	

Chieti



Composito Criminalità



E' il valore massimo in Italia per questo Indicatore

123

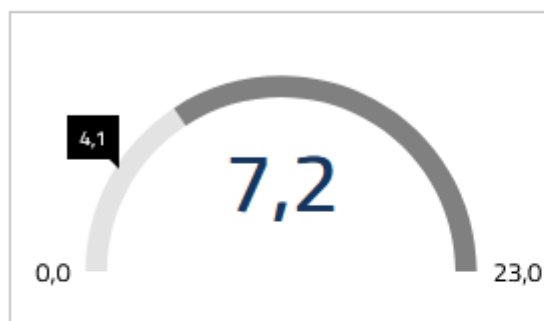
Variazione dall'anno precedente

-1,03%





Reati di corruzione, concussione e peculato 2017



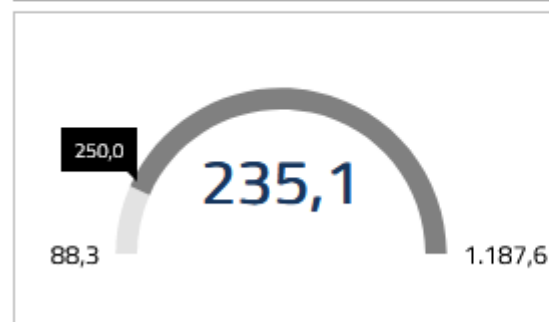
Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è:

23

Variazione dall'anno precedente

+ 65,58 %

Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica 2017



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è:

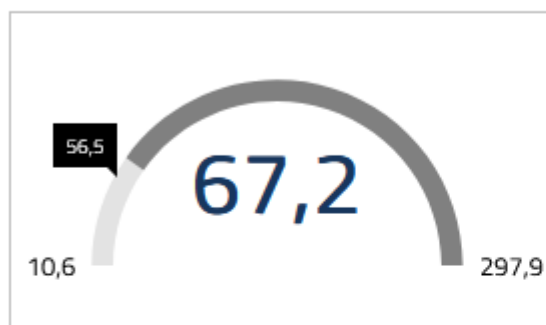
1.188

Variazione dall'anno precedente

-16,61 %



Altri Reati contro la Pubblica Amministrazione 2017



Il Valore massimo in Italia di questo Indicatore è:



298

Variazione dall'anno precedente



-9,56 %



Il set di indicatori sul Comune di Francavilla messo a disposizione da ANAC, il cui dato più aggiornato fa riferimento all'anno 2019, è stato tenuto in considerazione nell'elaborazione e analisi della presente sezione.

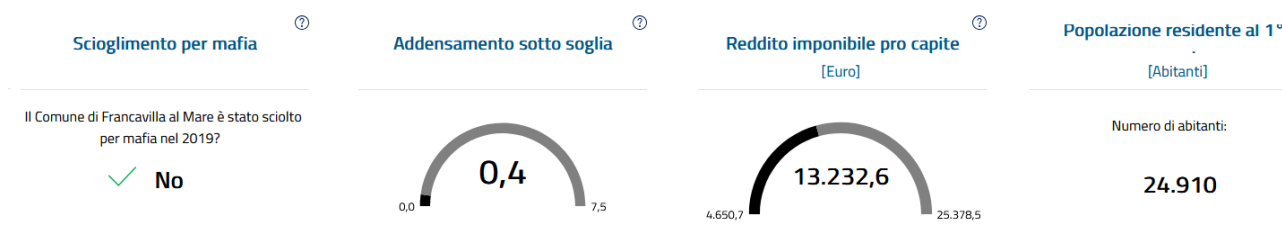
In particolare, sono stati messi a disposizione i seguenti indicatori:

SCIoglimento DEL COMUNE PER MAFIA	L'indicatore rileva se il Comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia nell'anno di riferimento. In tal caso l'indicatore assume valore 1; diversamente valore 0. L'indicatore segnala una situazione di degrado istituzionale che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.
ADDENSAMENTO SOTTO SOGLIA	Rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai 40.000 €. I dati sono tratti dalla banca dati nazionale dei contratti pubblici. L'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione. Il grafico riporta l'indicatore "Addensamento sotto soglia" con i valori minimo e massimo, nell'anno indicato.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

REDDITO IMPONIBILE PRO CAPITE	L'indicatore rileva, nell'anno di riferimento, il reddito imponibile medio dei residenti nel Comune considerato. I dati sono tratti dalle dichiarazioni fiscali. L'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico che contribuisce a determinare il rischio di corruzione. Il grafico sottostante riporta l'indicatore "Reddito imponibile pro capite" con i valori minimo e massimo, nell'anno indicato.
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 1	Popolazione residente al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del Comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Da quanto risulta analizzato, gli indicatori non evidenziano un particolare rischio di corruzione.

Il suddetto portale consente altresì di effettuare una analisi degli appalti effettuati nel contesto di riferimento per provincia, al fine di evidenziare il rischio di corruzione, attraverso 17 indicatori.

Gli indicatori di rischio corruttivo negli appalti prendono in considerazione gli acquisti di tutte le amministrazioni localizzate su base provinciale e sono distinti per oggetto contrattuale, settore e anno di pubblicazione degli acquisti.

Gli indicatori, suddivisi in diciassette tipologie, rappresentano una parte rilevante del progetto "Misurazione del rischio di corruzione", anche in funzione della centralità che il tema occupa all'in terno degli indirizzi istituzionali di Anac e nella composizione della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP).

Per ognuno degli indicatori selezionati viene attivata una red flag in una determinata provincia se il suo valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso (75° percentile equivalente alla soglia di rischio pari a 0.75).

Gli indicatori di rischio sono i seguenti.

N	INDICATORE	COSA RILEVA	RISCHIO
1	Offerta economicamente più vantaggiosa	L'indicatore rileva la frazione di procedure aggiudicate utilizzando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa rispetto al totale.	L'OEPV comporta una maggiore discrezionalità rispetto al criterio del prezzo più basso e per questo è considerato una proxy di rischio di corruzione
2	Numero delle procedure non aperte	Rileva la frazione di procedure non aperte (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) rispetto al totale.	Una elevata percentuale di aggiudicazioni affidate secondo meccanismi meno concorrenziali potrebbe segnalare la sussistenza di un rischio da monitorare in modo specifico



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

3	Valore delle procedure non aperte	È analogo al precedente (N. 2), rilevando però la frazione del valore economico delle procedure non aperte sul valore totale delle procedure	Una elevata percentuale di aggiudicazioni affidate secondo meccanismi meno concorrenziali potrebbe segnalare la sussistenza di un rischio da monitorare in modo specifico
4	Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante	Rileva la frazione dei contratti che in fase di esecuzione sono stati interessati da almeno una variante in corso d'opera rispetto al totale delle procedure.	In alcune circostanze l'indicatore può segnalare una patologia
5	Scostamento dei costi di esecuzione	Rileva lo scostamento tra il costo effettivo e quello preventivato ed è la media aritmetica del rapporto	L'indicatore può essere utile a valutare eventuali comportamenti di "moral hazard" in corso di esecuzione del contratto. Può accadere, infatti, che alcuni operatori economici facciano ribassi molto elevati riuscendo ad aggiudicarsi un determinato contratto per poi recuperare durante l'esecuzione lo sconto applicato.
6	Scostamento dei tempi di esecuzione	Rileva lo scostamento dei tempi di esecuzione rispetto a quelli programmati ed è la media aritmetica del rapporto	ha la finalità di valutare comportamenti opportunistici da parte dell'operatore economico assecondati dalla stazione appaltante
7	Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione	Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di aggiudicazione rispetto al totale.	L'inadempimento all'obbligo di comunicazione dei dati alla Banca Dati Nazionali dei Contratti Pubblici (nel caso di specie dell'aggiudicazione della procedura) è manifestazione di cattiva condotta delle amministrazioni, che potrebbe essere collegata a un maggior rischio di corruzione.
8	Inadempimento delle comunicazioni di fine lavori	Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di fine lavori rispetto al totale.	manifesta cattiva condotta delle amministrazioni, che potrebbe essere collegata a un maggior rischio di corruzione.
9	Offerta singola	Rileva la proporzione di procedure per le quali è stata presentata una sola offerta da parte di un solo partecipante alla gara rispetto al totale delle procedure aggiudicate dalla stazione appaltante.	la carenza di competizione rappresenta una condizione ad alto rischio di corruzione nelle procedure di appalto che può consentire l'aggiudicazione del contratto a prezzi più alti di quelli di mercato e che può essere il riflesso di rapporti particolari tra stazione appaltante e aziende e/o di accordi preliminari tra esse.
10	Proporzione di offerte escluse	Rileva la media aritmetica del rapporto tra offerte escluse e offerte presentate	l'esclusione di gran parte delle offerte potrebbe essere il segnale di una strategia di selezione da parte della stazione appaltante diretta a favorire le sole aziende ad essa collegate da rapporti di tipo particolaristico, respingendo quelle "indesiderate".
11	Esclusione di tutte le offerte tranne una	Rileva la frazione di procedure per cui sono state escluse tutte le offerte tranne una rispetto al totale di procedure con una sola offerta ammessa.	è un caso evidente di assenza di competizione.
12	Proporzione di offerte escluse in procedure con tutte le offerte escluse tranne una	il calcolo di questo indicatore è simile a quello dell'indicatore 10, ma la media è calcolata considerando soltanto le procedure con una sola offerta ammessa a fronte di più offerte presentate	La proposta di questo indicatore nasce dall'esigenza di distinguere i casi in cui il numero di offerte è elevato e l'esclusione finalizzata a lasciarne in gioco solo una riguarda un elevato numero di offerte, dai casi in cui il numero di offerte è ridotto e, quindi, l'esclusione riguarda un numero limitato di offerte.
13	Proporzione di contratti aggiudicati	valuta la ricorrenza o frequenza con cui una stazione appaltante aggiudica i propri con-	quanto più alta è la proporzione di contratti aggiudicati da una stazione appaltante alla medesima



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	alla stessa azienda	tratti ad una stessa azienda.	azienda maggiore è il rischio di corruzione
14	Estensione del periodo di pubblicazione del bando (tra pubblicazione del bando e data di scadenza sottomissione proposte)	L'indicatore misura l'estensione temporale che intercorre tra la data di pubblicazione del bando e la data di scadenza per la presentazione delle offerte.	la preparazione di offerte adeguate da parte delle aziende non collegate alla stazione appaltante da rapporti particolari, laddove invece le aziende collegate potrebbero essere state informate in anticipo e informalmente dalla stazione appaltante
15	Estensione del periodo di valutazione dell'offerta (tra data offerta e data aggiudicazione) per procedura di gara	misura l'estensione temporale che intercorre tra la data di presentazione delle offerte da parte delle aziende e la data di aggiudicazione del contratto da parte della stazione appaltante.	intervalli ridotti di tempo per la valutazione delle offerte potrebbero celare scelte premeditate
16	Addensamento sotto soglia v1	Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 37.500 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo compreso tra 30.000 e 37.500 €. Per gli appalti più recenti, i valori utilizzati per il calcolo sono stati aggiornati in ragione delle modifiche normative intervenute nel 2021 e 2022, che hanno innalzato le soglie per l'affidamento diretto	potrebbe essere frutto di un comportamento volto a non oltrepassarle al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti e accurati generalmente previsti per gli appalti sopra soglia
17	Addensamento sotto soglia v2	Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 € Per gli appalti più recenti, i valori utilizzati per il calcolo sono stati aggiornati in ragione delle modifiche normative intervenute nel 2021 e 2022, che hanno innalzato le soglie per l'affidamento diretto.	L'indicatore ha un significato analogo al precedente indicatore 16, ma calcolato su importi diversi. I due indicatori, considerati congiuntamente, permettono di cogliere in modo più accurato il fenomeno

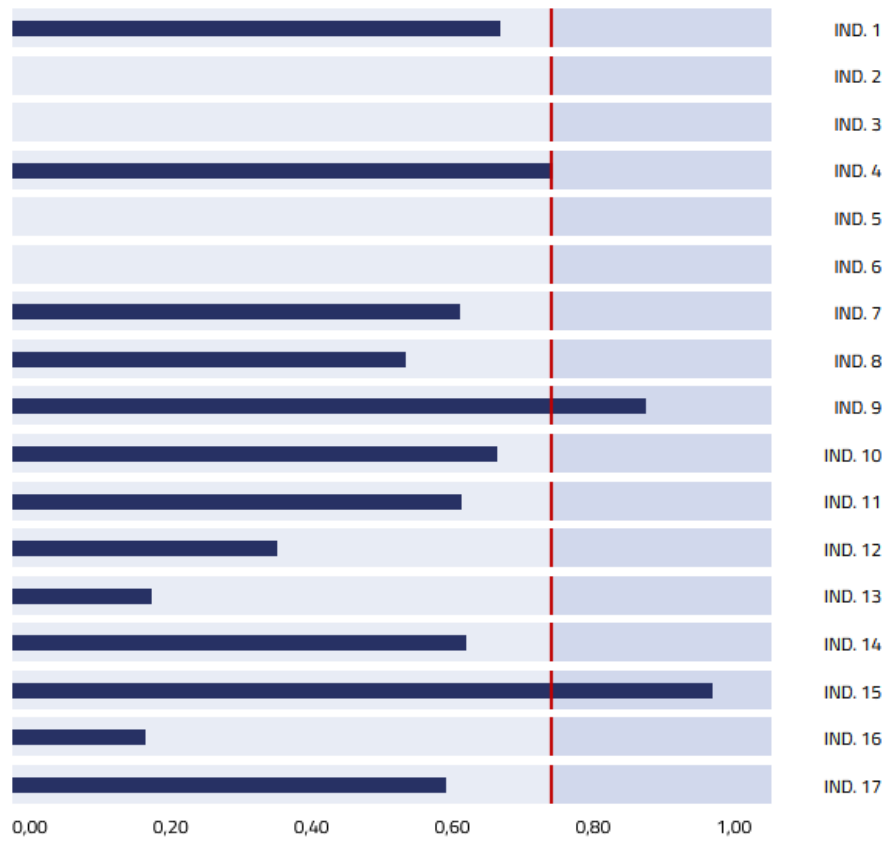
Tanto precisato, per la provincia di Chieti, con i dati disponibili per l'anno 2022 solamente per n. 13 indicatori, individuando come soglia di rischio il valore più stringente, è possibile apprezzare n. 3 indicatori marcati da red flags e in particolare:

- Indicatore n. 4: Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante
- Indicatore n. 9: Offerta singola
- Indicatore n. 15: Estensione del periodo di valutazione dell'offerta (tra data offerta e data aggiudicazione) per procedura di gara.

Si riporta di seguito l'estrazione dei dati effettuata sul portale in formato grafico.



Dati della provincia di Chieti :



Le risultanze della suindicata analisi forniscono un supporto all'amministrazione per la valutazione del contesto e dei rischi maggiormente frequenti, al fine di migliorare l'elaborazione delle misure di prevenzione.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

I delitti contro la Pubblica Amministrazione

Cittadini che hanno avuto un'esperienza diretta o indiretta alla corruzione, al voto di scambio e alla raccomandazione.

Anno 2016. Per cento persone

Regione	CORRUZIONE		VOTO DI SCAMBIO		RACCOMANDAZIONE	
	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta
Piemonte	3,7	7,0	1,0	3,0	6,1	19,6
Valle d'Aosta	3,4	7,3	2,9	7,4	5,1	20,0
Lombardia	5,9	8,6	1,4	3,5	7,5	16,8
Bolzano	3,1	5,6	0,5	1,2	6,4	14,7
Trento	2,0	7,5	1,2	1,8	6,0	22,6
Veneto	5,8	7,3	1,8	4,2	10,0	26,7
Friuli-Venezia Giulia	4,4	3,9	0,5	1,1	7,9	22,2
Liguria	8,3	13,6	1,8	3,5	9,5	24,0
Emilia-Romagna	7,2	10,1	1,5	3,5	13,7	29,1
Toscana	5,5	7,0	2,4	4,9	9,6	24,7
Umbria	6,1	14,6	2,5	5,0	11,3	29,6
Marche	4,4	10,2	2,9	6,0	8,6	24,0
Lazio	17,9	21,5	3,7	8,0	13,0	33,7
Abruzzo	11,5	17,5	6,0	13,9	5,7	29,4
Molise	9,1	12,4	3,9	7,6	5,7	27,1
Campania	8,9	14,8	6,7	12,8	5,4	23,5
Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3
Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
ITALIA	7,9	13,1	3,7	8,3	8,3	25,4



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

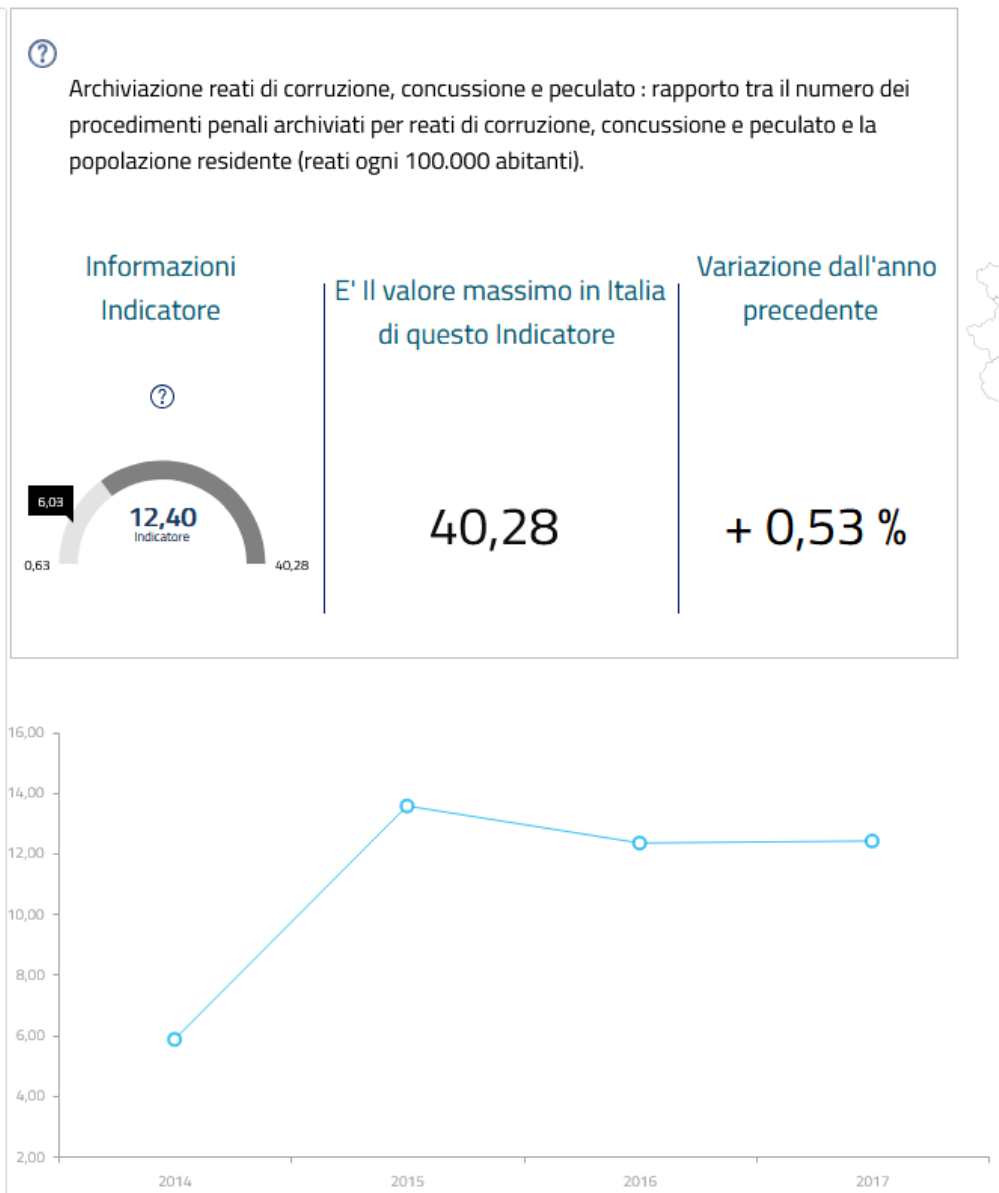
Numero di Segnalazioni di operazioni sospette, incidenza e tendenza media nelle regioni italiane. Periodo 2008-2021.

Valori assoluti, Tassi su 100 mila abitanti e tendenza

Regione	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Piemonte	68.737	6,5	112,2	21,5
Valle d'Aosta	2.145	0,2	121,0	37,8
Liguria	27.693	2,6	126,0	23,9
Lombardia	210.461	19,9	153,1	18,1
Veneto	80.291	7,6	117,8	21,9
Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
Emilia-Romagna	75.670	7,2	123,3	22,5
Toscana	68.516	6,5	142,2	22,7
Marche	27.215	2,6	126,6	30,6
Umbria	9.654	0,9	78,3	22,1
Lazio	124.191	11,7	157,5	20,5
Campania	121.929	11,5	150,5	24,7
Abruzzo	15.635	1,5	84,8	20,0
Molise	4.133	0,4	94,7	29,1
Puglia	55.195	5,2	97,3	24,6
Basilicata	6.563	0,6	81,6	24,7
Calabria	28.591	2,7	104,6	18,9
Sicilia	59.689	5,6	227,2	27,5
Sardegna	15.099	1,4	22,6	24,1
TOTALE	1.057.010	100,0	126,8	21,2



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione



Con riferimento alle fonti esterne, i dati relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.), sono reperibili attraverso l'ultima relazione del Ministero dell'Interno disponibile, Trasmessa alla Presidenza il 20 settembre 2022 e relativa all'Attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, riferita all'anno 2021, rintracciabile al link:

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf

https://documenti.camera.it/_dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/003v01/00000007.pdf



Sulla Regione Abruzzo la relazione 2021 riporta quanto segue:

– Sebbene in Abruzzo non si riscontrino presenze stanziali di organizzazioni mafiose, diverse indagini hanno evidenziato, nel tempo, l’operatività di personaggi legati a gruppi criminali attivi sia nel traffico di sostanze stupefacenti che nel riciclaggio di denaro. In particolare, pregresse indagini hanno documentato che gli illeciti riconducibili ad emanazioni di gruppi camorristici sono essenzialmente collegati, attraverso “manodopera” locale, al riciclaggio, all’infiltrazione negli appalti e allo spaccio di sostanze stupefacenti. Nella provincia aquilana sono stati documentati interessi del clan “Mallardo” di Giugliano in Campania (NA) nel reinvestimento di capitali nel settore immobiliare. Per quanto concerne le organizzazioni pugliesi, continuano ad essere prevalenti le attività predatorie e lo spaccio di stupefacenti. Negli anni è stata riscontrata, sul territorio regionale, anche la presenza di membri di famiglie reggine e crotonesi. L’organizzazione calabrese si è insinuata nel circuito economico-produttivo abruzzese, sfruttando non tanto il potere intimidatorio quanto quello economico e finanziario, attraendo imprenditori e professionisti locali disposti a ripulire e reimpiegare l’ingente ricchezza accumulata illegalmente. Le indagini hanno rivelato la presenza, sul territorio regionale, non di autonome cosche di ‘Ndrangheta, ma di una pluralità di soggetti, diretta espressione dei vari sodalizi calabresi, che si mimetizzano nel tessuto economico-imprenditoriale, operando con l’utilizzo privilegiato dello strumento del finanziamento e della successiva acquisizione delle aziende in crisi, che divengono il veicolo principale dell’attività di reinvestimento. E’ stato comprovato anche l’interesse di elementi legati a famiglie mafiose siciliane nel reinvestimento, con il concorso di imprenditori locali, di capitali illeciti nei settori commerciale ed immobiliare. Famiglie di etnia rom, ormai insediate stabilmente lungo le fasce costiere pescaresi e teramana, risultano dedite alla consumazione di delitti contro il patrimonio, ma anche alla gestione del gioco d’azzardo e delle corse clandestine di cavalli, alle truffe, alle estorsioni, al traffico di droga; a tali attività si associa il reimpiego dei proventi illeciti nell’acquisto di esercizi commerciali, di immobili o in attività di natura usuraria. I gruppi “Di Rocco”, “Spinelli” e “Morelli” sono maggiormente attivi nel settore del narcotraffico, nel quale si evidenziano rapporti con qualificati clan della Camorra e con sodalizi e soggetti di origine calabrese finalizzati all’approvvigionamento di cocaina ed hashish. Sodalizi romeni appaiono capaci di gestire la tratta degli esseri umani sia autonomamente che in sinergia con altre matrici etniche, soprattutto albanesi. Nell’hinterland pescarese e teramano si registra, altresì, la presenza di cinesi, dediti allo sfruttamento della prostituzione e della manodopera clandestina di connazionali, nonché ad attività estorsive. Con riguardo agli illeciti ambientali, si segnala l’utilizzazione delle cave nella Marsica, divenute sito elettivo di discarica possibile oggetto di interesse anche da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso, in particolare di matrice campana.

A livello regionale è stata, inoltre, presa in considerazione, quale fonte esterna, la Relazione semestrale elaborata dalla Direzione investigativa antimafia (DIA), dalla quale si evince che nel secondo semestre del 2022, il rischio di infiltrazione criminale in Abruzzo continua a provenire da



fuori Regione essendo lo scenario criminale abruzzese privo di organizzazioni mafiose autoctone.

La Regione Abruzzo, in ragione della peculiare posizione geografica, è esposta all'ingerenza delle tradizionali organizzazioni mafiose provenienti dalle Regioni limitrofe, dotate di una spiccata capacità di permeare il tessuto socio-economico, come peraltro confermato dalle evidenze giudiziarie del semestre in esame. Ai fini di una più immediata georeferenziazione dei fenomeni criminali, si ritiene utile suddividere la Regione in due macroaree.

La prima, costituita dalla fascia costiera, è caratterizzata da manifestazioni delinquenziali di maggiore impatto sul piano della percezione della sicurezza, ove risulterebbero presenti gruppi criminali pugliesi e stranieri, questi ultimi perlopiù albanesi, maghrebini nonché gruppi criminali di etnia rom redditi a reati predatori, allo sfruttamento della prostituzione e al traffico e spaccio di stupefacenti.

Invero, l'Abruzzo, in virtù dello sbocco sull'Adriatico rappresenterebbe uno snodo nevralgico per l'approvvigionamento degli stupefacenti provenienti da oltremare, in specie dall'Albania, e destinati non solo all'Italia ma anche al resto d'Europa.

Il secondo contesto territoriale, corrispondente all'area appenninica interna, risulterebbe più esposto a fenomeni di infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campane.

Proprio la prossimità alla Campania, al Lazio e alla Puglia, cui si aggiunge la presenza di Istituti detentivi di massima sicurezza, negli anni ha esposto la Regione agli interessi criminali dei citati sodalizi mafiosi, notoriamente pronti a permeare quei settori che ben si prestano alle attività di riciclaggio dei proventi illeciti. Sul punto resta alta l'attenzione istituzionale anche in termini di vigilanza e di verifica preventiva da parte delle Prefetture e dai Gruppi Provinciali Interforze ivi appositamente costituiti, nel monitoraggio delle aziende interessate all'affidamento e all'esecuzione degli appalti, in considerazione dei fondi stanziati per le opere di ricostruzione pubbliche e private in seguito agli eventi sismici avvenuti nel 2009 e nel 2016/2017.

A tale settore, oltre che al più tradizionale traffico di stupefacenti, sarebbero prioritariamente rivolti gli interessi illeciti di organizzazioni criminali provenienti dalla Campania, in particolare dall'area casalese, come emerso da pregresse evidenze investigative.

Il traffico e lo spaccio di stupefacenti sarebbero invece il principale ambito di interesse per le organizzazioni criminali pugliesi, in particolare foggiane e garganiche, che non disdegnando l'uso delle armi per garantirsi l'egemonia sul territorio e sulle principali piazze di spaccio.

Tuttavia, il fenomeno criminale rilevato più di recente, che ha destato maggiore allarme, è costituito dalla presenza della 'ndrangheta, impegnata in una espansione silente ma progressiva, che insidia il circuito economico-produttivo abruzzese surrogando il potere intimidatorio con quello economico-finanziario per attrarre taluni imprenditori e professionisti locali disponibili a "ripulire" le ingenti ricchezze illecite. Evidenze in tal senso sarebbero emerse nell'ambito dell'operazione "Planning", conclusa il 26 luglio 2022 dalla DIA e dalla Guardia di finanza che hanno dato esecuzione ad un'ordinanza di custodia cautelare emessa dal Tribunale di Reggio Calabria a carico di 12 persone, accusate di associazione mafiosa, concorso esterno in associazione mafiosa, impiego di denaro di provenienza illecita, autoriciclaggio, trasferimento fraudolento di valori, aggravati dalle modalità mafiose. L'indagine, riferita al periodo che va dal 2011 al 2021, ha



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

acclarato l'esistenza di cointeressenze economiche tra alcuni imprenditori edili, del mercato immobiliare e della grande distribuzione alimentare, e cosche di 'ndrangheta reggine, con cui avevano realizzato un sistema di intestazioni fittizie di attività economiche per riciclare e reimpiegare denaro di provenienza illecita ed eludere le investigazioni.

Il sodalizio operava a Reggio Calabria e in altre Regioni italiane tra cui l'Abruzzo. Qui, in particolare, l'organizzazione aveva reinvestito proventi illeciti per la realizzazione e la gestione di due supermercati nella provincia di Pescara. L'operazione ha condotto altresì al sequestro preventivo, finalizzato alla confisca, di società, immobili e disponibilità finanziarie del valore complessivo di oltre 32 milioni di euro. Come accennato, oltre alla presenza delle mafie storiche, nel territorio abruzzese sono presenti sodalizi stranieri, segnatamente albanesi, che non disdegnano il ricorso all'uso delle armi per imporsi sul territorio soprattutto per quanto concerne il traffico di stupefacenti su cui permane un marcato interesse anche da parte di gruppi criminali di etnia rom. Queste ultime da decenni si sono insediate soprattutto nel pescarese e nel teramano, nonché nella Valle Peligna, nella Val di Sangro e nella Marsica, con interessi nel settore illecito degli stupefacenti, dell'usura, del gioco d'azzardo, delle truffe, delle estorsioni e del riciclaggio.

Con particolare riferimento al narcotraffico, assume particolare rilievo l'operazione conclusa il 16 novembre 2022 dalla Polizia di Stato e dalla Guardia di finanza in esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare emessa dal Tribunale di Napoli (già oggetto di specifica trattazione nel capitolo dedicato alla criminalità organizzata campana). Il provvedimento ha colpito 28 persone riconducibili all'organizzazione criminale facente capo ad un noto broker della droga di origini napoletane, accusate di associazione per delinquere finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti (in particolare cocaina), al riciclaggio e al reimpiego di proventi illeciti, che ha portato al sequestro di 1,3 tonnellate di stupefacenti in Italia e all'estero. L'indagine ha disarticolato un'organizzazione criminale con base operativa a Napoli, che dal Sudamerica importava ingenti quantitativi di stupefacenti e li faceva giungere via mare nei principali scali marittimi europei (tra cui quello reggino di Gioia Tauro) adeguatamente occultati all'interno di container per trasportarli in vari luoghi di stoccaggio in Campania, Calabria, Lazio ed Emilia Romagna. Da lì lo stupefacente veniva successivamente smistato a diverse organizzazioni criminali con basi operative in Italia e all'estero, ma anche in Australia. Il provvedimento cautelare ha colpito anche 2 abruzzesi con ruolo di corrieri, che prelevavano grossi quantitativi di stupefacente dai depositi napoletani per consegnarlo in varie Regioni d'Italia.

Con particolare riferimento alla provincia di Chieti, la relazione espone che la stessa rimarrebbe esposta a tentativi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali foggiane, in particolare garganiche e di San Severo (FG). In tale contesto territoriale risulterebbero, inoltre, presenti sodalizi albanesi particolarmente attivi nel settore del narcotraffico.



2.3.6. Analisi del contesto interno

Il Comune di Francavilla al mare, in virtù della posizione geografica, è caratterizzato dalla vocazione turistica. In particolare nel periodo estivo, la popolazione tende ad aumentare grazie all'affluenza di famiglie provenienti sia dai comuni limitrofi sia da altre regioni.

Questa importante peculiarità ha riflessi ovviamente anche sulla natura, sulle caratteristiche e sulle dimensioni dei servizi e delle attività gestite. Tra queste particolare rilievo presenta l'organizzazione di eventi e iniziative di promozione turistica, volte a migliorare l'attrattività del territorio.

Il presente Piano dedica pertanto particolare attenzione al monitoraggio delle numerose attività di organizzazione dei numerosi eventi ed iniziative, sia sotto il profilo della regolarità amministrativa e contabile degli atti che ne affidano l'organizzazione a soggetti privati o ad associazioni, o che affidano ad operatori economici taluni servizi strumentali agli eventi stessi, sia sotto il profilo dell'analisi dell'impatto socio-economico di tali iniziative sul territorio comunale.

Analisi del contenzioso.

Dall'analisi della natura e della tipologia dei ricorsi presentati contro l'Ente possono essere tratti elementi di conoscenza sulla gestione delle attività da parte degli Uffici.

Il seguente prospetto illustra distintamente il dato suddiviso per materia e per Autorità giurisdizionale adita:

	ANNO	AUTORITA' COMPETENTE	OGGETTO DEL CONTENZIOSO
1	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
2	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
3	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
4	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
5	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
6	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
7	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
8	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
9	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
10	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
11	2023	G.D.P. CH	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
12	2023	TRIBUNALE ORTONA	Ricorso per richiesta risarcimento danni alla recinzione causati da alberi di proprietà comunale
13	2023	TRIBUNALE ORTONA	Ricorso per richiesta risarcimento danni a seguito di allagamento



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

14	2023	TRIBUNALE CHIETI	Richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
15	2023	TRIBUNALE ORTONA	Ricorso per integrazione al contraddittorio per intervenuta usucapione del diritto di superficie
16	2023	TRIBUNALE CHIETI	Ricorso in riassunzione per richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
17	2023	CORTE D'APPELLO	Ricorso per opposizione alla stima dell'indennità di espropriazione sanante
18	2023	CORTE D'APPELLO	Ricorso in appello avverso la sentenza del Tribunale di Chieti per richiesta risarcimento danni a seguito di sinistro cagionato da insidia stradale
19	2023	TAR	Ricorso in Appello da parte dell'Ente avverso sentenza per annullamento permesso di costruire
20	2023	TAR	Ricorso in Appello avverso sentenza per annullamento del provvedimento negativo di richiesta attività di servizi alla persona
21	2023	PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA	Ricorso per annullamento atto per cambio destinazione uso fabbricato
22	2023	TAR	Ricorso per annullamento irrogazione sanzione amministrativa per abusi edilizi
23	2023	TAR	Ricorso per annullamento atto di cambio destinazione uso fabbricato
24	2023	PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA	Ricorso per annullamento del provvedimento di rimozione degli effetti della Scia
25	2023	TAR	Ricorso per annullamento del provvedimento di rimozione degli effetti della Scia
26	2023	PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA	Ricorso per annullamento provvedimento di irrogazione sanzione amministrativa agli autori di abusi edilizi
27	2023	TAR	Ricorso per annullamento provvedimento di rimozione effetti della Scia
28	2023	TAR	Ricorso in appello avverso sentenza per violazioni edilizie e demaniali
29	2023	TAR	Ricorso per ottemperanza di cui a sentenza inerente esproprio
30	2023	TRIBUNALE CHIETI	Costituzione in giudizio da parte dell'Ente contro terzi per abbandono rifiuti speciali non pericolosi

Per l'anno 2023, le nuove cause promosse contro il Comune di Francavilla al Mare sono 30, di cui 16, e quindi il 51%, hanno ad oggetto la responsabilità extracontrattuale per danni cagionati da cose in custodia, ai sensi dell'art. 2051 c.c.

Non si riscontrano procedimenti aventi ad oggetto materie sensibili, quali appalti pubblici, la tutela del patrimonio comunale; diversamente è stato registrato un incremento di controversie giudiziali in materia di attività edilizia e urbanistica sebbene l'incidenza del contenzioso è estremamente limitata e dalla sua osservazione non emerge una particolare proliferazione di fenomeni corruttivi.



Si precisa che la società *in house* Riscossioni Comunali Srl, la quale cura la riscossione coattiva dei tributi dell'Ente, gestisce anche il contenzioso tributario, tramite l'affidamento di incarichi a professionisti esterni: pertanto tali procedimenti non sono stati computati all'interno della ricognizione effettuata poc'anzi.

Infine, in materia di affidamento dei servizi legali di cui all'art. 17 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, è opportuno segnalare in questa sede che, in adesione alle linee guida ANAC n. 12/2018, con determina dirigenziale Reg. Gen. n. 254 del 17.02.2023, si è provveduto ad approvare l'Avviso pubblico, e relativi allegati, al fine di istituire l'Elenco degli avvocati di fiducia del Comune di Francavilla al Mare, per il conferimento degli incarichi legali per il contenzioso di natura civile e penale.

Successivamente, con Determinazione n. 690 R.G. del 03.05.2023, adottata da Dirigente del Settore II, responsabile dell'Ufficio Contenzioso dell'Ente, è stato approvato l'Albo comunale degli Avvocati di fiducia del Comune di Francavilla al Mare per l'affidamento di incarichi legali.

c) Rilievi da parte di organi di controllo.

Nel corso del 2022 l'Ente ha ricevuto rilievi sui controlli interni da parte della Corte dei Conti Sezione di controllo per l'Abruzzo.

Con delibera n. 47/2022/PRSP, è stato attivato dalla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti un procedimento ai sensi dell'art. 148 bis, nei confronti del Comune di Francavilla al Mare. Questo Ente ha provveduto ad adottare le misure correttive richieste, approvate con Deliberazione di C.C. n. 11 del 20 maggio 2022 e trasmesse alla Corte con prot. 17855 del 23.05.2022.

d) Enti partecipati

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 75 del 22 dicembre 2023, avente ad oggetto la "RAZIONALIZZAZIONE PERIODICA DELLE PARTECIPAZIONI PUBBLICHE AL 31.12.2022 - ART. 20 D.LGS. N. 175/2016 E RICOGNIZIONE SERVIZI PUBBLICI LOCALI A RILEVANZA ECONOMICA EX ART. 30 D. LGS. 201/2022", adottata ai sensi dell'art. 20 D.lgs. n. 175/2016 e ai sensi dell' art. 30 D. LGS. 201/2022, si è proceduto alla ricognizione delle partecipazioni societarie direttamente ed indirettamente possedute dal Comune di Francavilla al Mare al 31 dicembre 2022.

Tutte le informazioni concernenti gli enti partecipati dal Comune di Francavilla sono pubblicate nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale, al seguente link:

https://francavilla.etrasparenza2.it/pagina64_societ-partecipate.html

Sul tema è dedicato un apposito paragrafo della presente Sotto-Sezione.



2.3.7. Analisi del contesto interno: Soggetti, ruoli e responsabilità

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della presente sottosezione del PIAO e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.



Di seguito, si espongono sinteticamente i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

Ruoli e Responsabilità in materia di prevenzione della corruzione.

ATTORI COINVOLTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Sindaco	Designa il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza;	<ul style="list-style-type: none">l'omessa designazione del RPCT può comportare da parte di ANAC l'irrogazione delle sanzioni;



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<p>Giunta Comunale</p>	<ul style="list-style-type: none">● Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché l’adozione iniziale della presente sottosezione del PIAO ed i successivi aggiornamenti del PTPCT;● Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;● Riceve la relazione annuale del RPCT che dà conto dell’attività svolta ed è destinataria delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull’attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;● Assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;● Promuove una cultura della valutazione del rischio all’interno dell’organizzazione, incentivando l’attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all’etica pubblica che coinvolgano l’intero personale.	<ul style="list-style-type: none">● in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.
<p>RPCT: Responsabile della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza /Funzione di conformità</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è la Segretaria Generale dell’Ente, Dott.ssa Buccilli Nunzia, la quale assume diversi ruoli all’interno dell’amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p>IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:</p> <ul style="list-style-type: none">● Sulla base degli obiettivi strategici definiti dall’organo di indirizzo politico, predisporre la sottosezione “<i>Rischi corruttivi e Trasparenza</i>” che compone la sezione seconda del PIAO, denominata “<i>Valore pubblico, Performance e Anticorruzione</i>”, nonché la proposta di aggiornamento della predetta sottosezione da sottoporre all’organo politico per l’approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno o comunque entro la diversa data stabilita dall’ANAC;● Verifica l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza la relativa idoneità e efficacia e propone modifiche in caso di accertamento di mutamenti dell’organizzazione, variazioni normative e/o emersione di nuove situazioni di rischio, anche tenuto conto di eventuali proposte formulate dai dirigenti e responsabili dei servizi in ordine alle attività e dai procedimenti a maggior rischio di corruzione;● Quando richiesto, riferisce all’ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la	<ul style="list-style-type: none">● Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “<i>la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale</i>”;● ai sensi dell’art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “<i>In caso di commissione, all’interno dell’amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in</i>



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	<p>trasparenza;</p> <ul style="list-style-type: none">• Cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento, del suo aggiornamento, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'art. 54, c.7, del d.lgs. n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e la comunicazione all'Anac dei risultati del monitoraggio;• Entro la data stabilita dall'ANAC per l'elaborazione della relazione annuale sull'attuazione della sottosezione Anticorruzione e Trasparenza, trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione in "Amministrazione trasparente –Altricontenuti–Corruzione”;• In caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva acquisisce direttamente atti documenti o svolge audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione ex PNA;• Individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità;• Riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno;• Trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo;• Segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;• Avvia le opportune azioni disciplinari per i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;• D'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente	<p><i>giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. <p>• Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, <i>“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”</i></p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico</p>
--	--	--



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	<p>risultati incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”;</p> <p><u>IN MATERIA DI TRASPARENZA:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Svolge attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;• Segnala all'organo politico, al Nucleo di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio procedimenti disciplinari in casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;• Riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;• Cura la pubblicazione della sottosezione “<i>Rischi corruttivi e Trasparenza</i>” che compone la sezione seconda del PIAO, sul sito internet della Città di Francavilla al Mare e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;• Esercita stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;• controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013;• promuove e cura il coinvolgimento dei Servizi Dell'Ente nell'attuazione del ciclo della trasparenza;• monitora semestralmente, con l'ausilio del Servizio Affari Generali, gli adempimenti sugli obblighi di trasparenza. <p><u>IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Gestisce il procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art.15 del d.lgs.39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art.18, co. 1, del d.lgs. 39/2013 ovvero adotta le iniziative derivanti dalla pronuncia ANAC (cfr	<p>sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	---	--



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	<p>PNA2019);</p> <ul style="list-style-type: none">• Vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi ex D.Lgs. 39/2013;• Esercita un'attività di controllo sull'adempimento –da parte dell'Ente– degli obblighi di pubblicazione ai sensi del decreto trasparenza; <p>IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING:</p> <ul style="list-style-type: none">• Riceve e prende in carico segnalazioni in materia di whistleblowing;• Pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.• Segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni”;	
<p>Dirigenti (per il Settore di rispettiva competenza)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Sono i referenti di primo livello per l'attuazione del Piano relativamente a ciascun Settore attribuito alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il RPCT e i servizi della loro direzione;• Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);• svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'efficacia del Piano;• partecipano al processo di gestione del rischio, individuando i rischi e le misure per contrastare gli stessi, anche in corso d'anno nell'ambito della relazione annuale di cui al presente Piano;• Entro il 30 novembre di ogni anno redigono, per l'area di rispettiva competenza, una relazione annuale almeno sulle seguenti azioni:<ul style="list-style-type: none">- stato di adempimento delle misure di competenza (così come individuate dal Piano);- gestione dell'accesso civico e generalizzato secondo il Regolamento dell'Ente in materia;- osservanza del Codice di comportamento da parte del personale agli stessi assegnato;- numero e tipologia di provvedimenti disciplinari assunti nei confronti del personale assegnato all'area di competenza e misure conseguenti;	<ul style="list-style-type: none">• Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione necessaria per il raggiungimento dei risultati e per la valutazione della Dirigenza e, di conseguenza, per la distribuzione degli incentivi.• Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	<p>-numero procedimenti penali a carico del personale di competenza;</p> <p>-dichiarazione assolvimento obblighi di pubblicazione dei dati di competenza nella sezione “Amministrazione trasparente”.</p> <ul style="list-style-type: none">• Propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. 165/2001);• Vigilano – ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del D.Lgs. 165/2001- sull'applicazione del Codice di comportamento, assumendo i Provvedimenti che si rendessero necessari in caso di inosservanza del Codice stesso;• Sono responsabili della corretta attuazione e osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012 e del P.T.P.C, nonché dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio;• Provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell’area/ufficio 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”. A tal fine, nei provvedimenti di carattere disciplinare, occorre che il dirigente attesti di aver condotto una valutazione in ordine alla “natura corruttiva” della condotta censurata al dipendente, motivando l’esito di tale indagine;• Gestiscono - secondo le modalità di cui al Codice di Comportamento - i conflitti di interesse (anche potenziale) che dovessero insorgere nell’ambito dell’attività svolta;• Collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi di Piano, intraprendendo a tal fine opportune iniziative e garantendo gli idonei flussi informativi.	<p>rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p> <ul style="list-style-type: none">• la mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento;• Rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni gli uffici e di avere vigilato sull’osservanza del Piano.
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (P.O.) - Elevata Qualificazione</p>	<ul style="list-style-type: none">• Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.• Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.• Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.• Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.	<ul style="list-style-type: none">• Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell’Ente è fonte di responsabilità



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	<ul style="list-style-type: none">• Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.• Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.	<p>disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p> <ul style="list-style-type: none">• la mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento;
<p>Tutti i Dipendenti e i collaboratori</p>	<ul style="list-style-type: none">• Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, partecipano alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT;• Rispettano puntualmente le disposizioni contenute nella presente sezione, anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro instaurato con il Comune di Francavilla al mare, qualunque forma esso assuma;• Osservano il Codice di Comportamento, sia nazionale sia integrativo, e mettono in atto le azioni ivi previste a loro carico (a titolo di esempio: informano il proprio dirigente ove accertino l'assenza o il mancato aggiornamento dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente");• Danno immediata comunicazione al proprio dirigente se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere;• Segnalano al RPCT o all'U.P.D - secondo le modalità previste, eventuali fatti illeciti di cui siano a conoscenza;	<ul style="list-style-type: none">• Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<p>Collaboratori esterni</p>	<ul style="list-style-type: none">• Collaborano con il RPCT nella puntuale adozione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;• Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.• I dipendenti, essendo coinvolti nell'attuazione dei processi, sono i primi ad accorgersi della presenza di fattori di rischio o anomalie, che potrebbero essere sfuggite in sede di valutazione del rischio. E, quindi, sono una risorsa strategica per garantire un monitoraggio continuo ed informale sui rischi di corruzione emergenti. E' dunque importante che i dipendenti segnalino situazioni di potenziale rischio con il sistema di garanzie descritte nel presente piano, di tutela delle segnalazioni e di sanzione dei casi in cui le segnalazioni si dovessero rivelare palesemente infondate o diffamatorie.• Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.• Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito	<p>proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p> <ul style="list-style-type: none">• La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento;• La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.• Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano
---	---	---



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo <ul style="list-style-type: none"> • reputazionale e di immagine.
Soggetti esterni - forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi.	Al fine di dare attuazione a quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, che sottolinea l'importanza di assicurare, già nella fase di elaborazione del PTPCT, il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'Amministrazione e degli stakeholder esterni, dell'Ente è stato pubblicato un avviso sul sito istituzionale dell'ente per invitare tutti i cittadini, anche attraverso organizzazioni ed associazioni portatrici di interessi collettivi, a presentare eventuali proposte volte a migliorare la strategia complessiva di prevenzione della corruzione.	

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

Consiglio Comunale	<ul style="list-style-type: none"> • Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.
Nucleo di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Ottempera a tutti gli obblighi sanciti dalla L.190/2012 e posti specificamente in capo all'Organismo medesimo; • Partecipa al processo di gestione del rischio con tutte le facoltà allo stesso riconosciute anche da atti emanati dall'ANAC, anche offrendo, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo citato; • Svolge i compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art.44 D.Lgs33/2013); • Esprime parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione e aggiornamento del Codice di comportamento; • Verifica la corretta applicazione del Piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; • Verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	<p>nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <ul style="list-style-type: none">• Ha facoltà di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, co. 1 lett. h), d.lgs.97/2016);• Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;• Fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;• Favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.• Verifica, anche ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti, la corretta applicazione del Piano di Prevenzione della corruzione.• rilascia, con cadenza annuale e secondo le indicazioni diffuse dall'ANAC, l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall'art. 14, comma 4 lettera g) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;<ul style="list-style-type: none">• monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni;• riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;• riceve le segnalazioni del RPCT in caso di mancato, ritardato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione;• verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel piano della performance ;• utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati
--	---



2.3.8 Analisi del contesto interno: Mappatura dei processi e aree di rischio

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Il processo, secondo la definizione del PNA 2019 consiste in *“una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”*.

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno e dell'intero processo di gestione del rischio e, nell'ottica di integrazione cui è finalizzato il PIAO, indica l'opportunità di procedere verso una mappatura unica, anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione in base alle specificità dei contenuti delle stesse. Ferma restando l'indicazione di un più alto livello di attenzione ai processi interessati dal PNRR, rimane comunque la necessità che siano mappati e presidiati da misure idonee di prevenzione e trasparenza anche gli altri processi, per non rischiare di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione sono rivolte.

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

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

L'identificazione (fase 1)

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

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

I processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette “aree di rischio”, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

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



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

delle attività da essa svolte.

L'individuazione delle aree di rischio del Comune di Francavilla è stata effettuata sulla base di un'analisi delle attività dell'Ente, svolta anche alla luce delle esperienze rilevate nei singoli Uffici dell'Amministrazione e dal confronto con realtà amministrative analoghe.

Nell'elenco sono state indicate le aree obbligatoriamente previste dall'art. 1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (procedimenti di autorizzazione o concessione, procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera).

Lo stesso elenco è stato integrato ed aggiornato con la previsione di due nuove aree, di cui due indicate nell'aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con determinazione di ANAC 28 ottobre 2015, n. 12 (Area relativa agli affari legali ed al contenzioso e Area relativa alla gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio).

Il presente piano prevede un'ulteriore area definita "Altri servizi". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

	AREE DIRISCHIO	RIFERIMENTI NORMATIVI
A	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par.6.3, nota 10
B	INCARICHI E NOMINE	Aree di rischio generali–Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
C	CONTRATTI PUBBLICI	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento
D	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO: 1_ ammissioni a prestazioni sociali; 2_ autorizzazioni e concessioni;	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16, art.1 della Legge190/2012)
E	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art.1 della Legge190/2012)
F	PIANIFICAZIONE URBANISTICA E GOVERNO DEL TERRITORIO	Aree di rischio specifiche–PNA2015



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

G	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	Aree di rischio generali–Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
H	CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI 1_ polizia locale; 2_ servizi demografici;	Aree di rischio generali–Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
I	AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	Aree di rischio generali–Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par.6.3 lettera b)
L	GESTIONE DEI RIFIUTI	Aree di rischio specifiche–Parte Speciale III del PNA 2018

Descrizione (fase 2)

Successivamente alla fase di identificazione dei processi, l’attività di “mappatura” procede con la loro descrizione, ovvero

l’individuazione, attraverso alcuni elementi salienti delle loro modalità di svolgimento. Tale fase riveste particolare importanza, poiché è attraverso essa che si possono individuare le eventuali criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento, tali da influire sul rischio che si verifichino eventi corruttivi.

Rispetto alla fase di descrizione dei processi, l’Allegato 1 al PNA 2019 afferma la possibilità di pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi attraverso i diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili all’interno di ciascuna Amministrazione.

Ovviamente le successive fasi di “mappatura” ed analisi del rischio dovranno essere realizzate per tutti i processi, compresi quelli per i quali si è disposto un differimento nelle attività di descrizione.

Rappresentazione (fase 3)

La fase finale della “mappatura” dei processi riguarda la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase.

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

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha coordinato un “Gruppo di lavoro” composto dai dirigenti dell’ente, ciascuno dei quali, a loro volta, ha coordinato i funzionari e dipendenti assegnati al settore.

Data l’approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate **“Mappatura dei processi” (Allegato A)**.

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l’indicazione dell’input, delle attività costitutive il processo, e dell’output finale) e,



infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per addivenire, con certezza alla individuazione di tutti i processi dell'ente.

2.3.9 Valutazione del rischio di corruzione

Dall'esito della mappatura dei processi si è proceduto con la valutazione del rischio ovvero ad affrontare la macro-fase in cui l'Amministrazione procede all'identificazione, analisi e confronto dei rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:



a) IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione. Rispetto a tali aree, il Piano, con un processo di miglioramento continuo, identifica le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio.

Come già precisato, si è proceduto alla identificazione del rischio utilizzando le tecniche indicate nel PNA ossia la *promp list* (elenco in dettaglio dei potenziali eventi rischiosi standard per diversi settori di attività o per diversi processi dell'amministrazione); l'analisi dell'esperienza passata (avendo a riferimento gli eventi rischiosi occorsi negli ultimi cinque anni); l'analisi delle fonti informative disponibili quali l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili; le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte da altre strutture di controllo interno; le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'Autorità per il comparto di riferimento; il confronto con il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa;

Le risultanze di detto processo sono confluite nel catalogo dei rischi principali.



Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate “Mappatura dei processi a catalogo dei rischi” (Allegato A).

Il catalogo è riportato nella colonna F.

Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato.

B) Analisi del rischio

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

A) Fattori abilitanti

L’analisi è volta a comprendere i “fattori abilitanti” la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell’aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, “cause” dei fenomeni di malaffare). L’analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. Nel presente piano sono stati utilizzati i fattori proposti dall’Autorità.

ESEMPI DEI FATTORI ABILITANTI DEL RISCHIO CORRUTTIVO (All.1 PNA 2019)

1	Mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l’amministrazione siano già stati predisposti - ma soprattutto efficacemente attuati - strumenti di controllo degli eventi rischiosi
2	Mancanza di trasparenza
3	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento
4	Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto
5	Scarsa responsabilizzazione interna
6	Inadeguatezza o assenza di competenza del personale addetto ai processi
7	Inadeguata diffusione della cultura della legalità
8	Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

C) Stima del livello di rischio

Si è quindi proceduto alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi.

Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

L’analisi è stata svolta secondo un criterio generale di “prudenza” poiché è assolutamente necessario “evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Opportune misure di prevenzione.

Nel presente PTPCT sono stati quindi utilizzati gli indicatori suggeriti dall'ANAC (PNA 2019, Allegato n. 1) con la metodologia dell'"autovalutazione" proposta dall'ANAC (PNA2019, Allegato 1, pag. 29).

Gli indicatori sono:

N.	INDICATORE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	Livello di interesse “esterno” la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici Economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici Economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto Scarso o irrilevante
2	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l’entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediate all’emergenza un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità Di dare risposta immediata all’emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediate all’emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
3	Presenza di “eventi sentinella” Per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell’ultimo anno
		Medio	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e Nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi Tre anni
4	Trasparenza del processo decisionale Misurato attraverso solleciti scritti da Parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuali del rispetto degli obblighi di trasparenza –in quanto l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, reduce il rischio;	Basso	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuali del Rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuali del rispetto degli obblighi di Trasparenza
		Alto	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", nei rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di Trasparenza
5	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e-mail, telefono, ovvero reclami orisultatidiindaginidicustomer satisfaction, aventeadoggetto episodidiabuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, Condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato Rispetto delle procedure, Condotta non etica, Pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione E scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
6	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere Annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessanti negli ultimi tre anni



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	Amministrativa (art.147-bis,c.2,TUEL tali da Richiedere l'annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati	Medio	Presenza di rilievi tali da Richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
7	livello di collaborazione del responsabile del processo dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano desunto dai monitoraggi effettuati dai responsabili. La scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le Integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendone I termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni Circostanziate l'attuazione delle misure

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si è pervenuti ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio data, non dalla media dei singoli indicatori utilizzati, ma un giudizio qualitativo rispetto alla stima dell'esposizione complessiva del rischio secondo la scala di valori sotto riportata:

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede denominate "Analisi dei rischi", (Allegato B). Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede. Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

Ponderazione del rischio



La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, sono state soppesate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. Infatti secondo l'ANAC "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

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

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

- 1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A (rischio alto) procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
- 2- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione ALTO e medio.

2.3.10 Trattamento del rischio

Il processo di "*gestione del rischio*" si conclude con il "*trattamento*". Il trattamento consiste nel procedimento utilizzato "*per modificare il rischio*". In concreto, individuare e valutare delle **misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione**.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Una misura può dirsi generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013);

Una misura è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima "opachi" e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

I contenuti della Sotto-Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza devono integrarsi con gli altri strumenti della pianificazione gestionale. Come espressamente raccomandato da ANAC (da ultimo nel Piano nazionale anticorruzione 2022), nell'ambito della Sotto-Sezione Performance del PIAO



sono previsti specifici obiettivi assegnati a tutti i dirigenti e responsabili di posizione organizzativa, aventi ad oggetto il rispetto delle misure di prevenzione già adottate e vigenti, il loro miglioramento e l'attuazione di quelle ulteriori previste dalla presente Sotto-Sezione.

Le due Sotto-Sezioni, Performance e Rischi corruttivi e Trasparenza, devono essere correlate tra loro, coerenti e reciprocamente integrate.

Nella Sotto-Sezione Performance, pertanto, le diverse azioni integrative, in particolare quelle che prevedono specifici obiettivi di miglioramento e implementazione del sistema di prevenzione, vengono articolate e declinate a livello di maggiore dettaglio, individuando gli opportuni indicatori e le necessarie misure, tempistiche e risorse da impegnare.

A tal fine, la Sotto-Sezione Performance prevede un obiettivo generale denominato "Attuazione della Sotto-Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO" che risulta poi declinato in specifici obiettivi assegnati a tutte le diverse strutture organizzative presenti nell'ordinamento interno dell'Ente, che arricchiscono ed integrano i contenuti e le previsioni del PTPCT.

In proposito va rilevato che la rendicontazione dei risultati conseguiti nell'attuazione di tali obiettivi costituisce la base per la redazione delle relazioni annuali del RPCT.

Analogamente il processo di valutazione del personale dirigente e dipendente dovrà rendere evidente il grado di applicazione del Piano e delle misure previste e risulta necessariamente influenzato dall'impegno profuso dai dirigenti e dai titolari di posizione organizzativa nell'attuazione dei predetti obiettivi del Piano della Performance.

Non a caso, infatti, e proprio nell'ottica di rafforzare la consapevolezza della dirigenza e dei titolari di posizione organizzativa, sull'importanza e crucialità del rispetto delle previsioni del PTPCT, le metodologie per la valutazione della prestazione individuale di dirigenti e titolari di posizioni organizzative richiedono ai soggetti valutatori di apprezzare e valutare specificamente la capacità propositiva e attuativa in materia di anticorruzione e di compiere la valutazione anche alla luce dei risultati conseguiti negli obiettivi aventi ad oggetto l'Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

In buona sostanza, tutti gli strumenti di programmazione, e quindi anche la presente Sotto-Sezione, costituiscono documenti suscettibili di adeguamenti, miglioramenti e aggiornamenti, da adottare, ove del caso anche in corso d'anno, in ragione delle sollecitazioni, delle proposte, anche, in ipotesi, delle lamentele e delle denunce provenienti da cittadini e stakeholder. Naturalmente, affinché tali iniziative di aggiornamento possano essere efficacemente adottate è indispensabile il monitoraggio costante della sua attuazione.

A) INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;

2- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, il PTPCT finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:

a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

Posto che per tutti i processi esaminati si applicano le misure di trattamento del rischio generali, come declinate nel presente piano, il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, ha individuato misure specifiche per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio ALTO e/o MEDIO, puntualmente descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure" (Allegato C)

Per i processi che hanno ottenuto una valutazione del rischio di livello Basso, in ossequio al criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia" si è ritenuto sufficiente alla prevenzione del rischio, comunque contenuto, l'applicazione delle misure generali.



Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

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

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

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

responsabilità connesse all'attuazione della misura: in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;

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

In questa fase, dopo aver individuato misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure" (Allegato C), si è provveduto alla programmazione temporale delle medesime, fissando le modalità di attuazione.

Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nella colonna F ("Programmazione delle misure") delle suddette schede alle quali si rinvia.



2.3.11 Misure generali, obbligatorie e trasversali

Le misure generali che si ritiene di adottare sono di seguito elencate e singolarmente esaminate.

1 A	OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI
1 B	OBBLIGO DI COMUNICAZIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI
1 C	CONFLITTO DI INTERESSI IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI – FOCUS PNRR
2	IPOTESI DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
3	DICHIARAZIONI CONNESSE AGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AMMINISTRATIVI DI VERTICE E DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
4	OBBLIGHI DEI COMPONENTI E DEI SEGRETARI DI COMMISSIONI DI CONCORSO E DI GARA PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI DIRETTIVE IN RIFERIMENTO AGLI UFFICI CONSIDERATI A PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE.
5	PANTOUFLAGE: DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO
6	ADOZIONE DI CODICE DI COMPORTAMENTO
7	AUTORIZZAZIONE A SVOLGERE INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI
8	WHISTLEBLOWING TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI
9	ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE
10	ROTAZIONE STRAORDINARIA
11	FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE
12	INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI
13	MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI
14	INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE
15	PREDISPOSIZIONE DI PROTOCOLLI DI LEGALITÀ PER GLI AFFIDAMENTI



16

INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

IL CONFLITTO DI INTERESSI

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione è sicuramente rappresentata dalla individuazione e gestione del “conflitto di interessi”.

Si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell’interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l’imparzialità amministrativa o l’immagine imparziale dell’amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore.

Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l’amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio.

Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio e interessa trasversalmente il nostro ordinamento, sotto diversi profili.

In particolare, il tema è analizzato dalle seguenti norme:

- art. 7 del DPR 62/2013, astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- art. 6-bis della Legge n. 241/1990, astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- d.lgs. 8 aprile 2013, n.39, ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico;
- art. 54, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001, adozione dei codici di comportamento;
- art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, divieto di Pantouflage;
- art. 53 del d.lgs. 165/2001, autorizzazione a svolgere incarichi extraistituzionali;
- art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti
- art. 16 del D.Lgs. n. 36/2023, conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici.

La gestione del conflitto di interessi è disciplinata dal Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune di Francavilla al Mare, Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 9 del 17.01.2023, agli artt. 6, 7 e 8.

Le prescrizioni del predetto codice, in questa sede, vengono in rilievo assurgendo a misure generali di prevenzione della corruzione.



MISURA 1 -A	CONFLITTO DI INTERESSI - OBBLIGO DI COMUNICAZIONE
-------------	---

All'atto di assegnazione all'ufficio il dipendente pubblico, deve, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.P.R. n. 62/2013, dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, informando per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni (c.d. "dichiarazione sostitutiva sul conflitto di interessi").

La comunicazione deve riguardare anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, inoltre, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

Il dipendente deve, altresì, tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

L'art. 7 del Codice di condotta di dipendenti dell'Ente, rubricato "Conflitto d'interesse" prevede che:

1 (...)

2. Avere un conflitto d'interessi non significa porre in essere una violazione dei doveri di comportamento ma questa può verificarsi qualora tale conflitto non sia esplicitato, reso evidente al referente sovraordinato, affrontato e risolto nel pubblico interesse anche tramite l'astensione dalla partecipazione a scelte, decisioni, attività relative all'oggetto rilevato in conflitto.

3. Nel caso di dubbio sull'eventuale conflitto è necessaria la formale richiesta di valutazione, per iscritto al dirigente di riferimento, per i dirigenti al Segretario generale. Ove venga rilevato il conflitto di interessi, il dirigente o il segretario provvederanno direttamente a risolvere il conflitto stesso tramite gli opportuni interventi organizzativi, temporanei o definitivi, relativi all'oggetto specifico ovvero alla funzione.

4. Qualora, invece, il conflitto non possa essere valutato o risolto dai soggetti sopra indicati, dovrà essere interessato formalmente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che determinerà gli opportuni provvedimenti risolutivi del conflitto.

5. Qualora il dipendente non espliciti il conflitto d'interesse esistente o potenziale, il suo comportamento sarà valutato dal punto di vista disciplinare.

L'art. 6 del predetto codice di condotta, rubricato "**Obbligo di comunicazione**" prevede che:

"1. Il conflitto di interesse può essere prevenuto tramite l'adempimento degli obblighi di



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

comunicazione previsti dal Codice di Comportamento Generale in modo che, nell'assegnazione delle funzioni, posizioni lavorative e specifiche pratiche, possano essere definiti gli opportuni interventi.

2. Gli obblighi di comunicazione sono quelli di cui agli artt. 5 e 6 del Codice di Comportamento Generale (D.P.R. n. 62/2013) nonché quelli, sempre dello stesso codice, specifici per il personale con qualifica di dirigente e per il personale assunto ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, previsti dall'art. 13.

3. Dette comunicazioni dovranno:

- Essere acquisite all'atto dell'assunzione a cura dell'Ufficio risorse umane;
- rinnovate presso il settore/servizio di destinazione nel caso di mobilità interna ovvero di incarico specifico di posizione di lavoro o di ufficio;
- rinnovate ogni qualvolta vi siano delle modifiche rispetto alla situazione in essere al momento della dichiarazione resa.

Le dichiarazioni devono essere rese obbligatoriamente, rese ai sensi del D.P.R. 445/00 e conservate in apposito archivio con modalità riservate previste dal manuale archivistico".

Al fine dell'accertamento dell'assenza di conflitti dei dipendenti dell'ente continuano a prevedersi le seguenti azioni:

- Entro 30 giorni dall'approvazione del presente piano ciascun dirigente procederà alla verifica della situazione interna al settore e, segnatamente, all'avvenuto mutamento di eventuali posizioni che necessitino di acquisire nuove dichiarazioni.

Nel primo bimestre dell'anno 2023, si era già provveduto ad acquisire le suddette dichiarazioni che, pertanto, sono fatte salve, fino all'eventuale sopraggiungimento di eventi idonei a modificare quanto dichiarato. In tal caso, sarà cura del singolo dipendente rendere la nuova dichiarazione.

- Tutti i dipendenti come sopra individuati rilasceranno prontamente detta dichiarazione su modello conforme all'allegato (e) del PIAO 2023/2025 e lo consegneranno al proprio dirigente che ha l'obbligo di conservarlo in apposito fascicolo.

- Detta dichiarazione dovrà essere resa ad ogni nuova assegnazione ad ufficio e/o nuovo incarico o, in mancanza ogni tre anni.

- Il dirigente provvede al protocollo, alla raccolta e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al loro tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati all'interno del fascicolo relativo alla singola procedura.

- Ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000, i controlli delle dichiarazioni sostitutive sono effettuati a campione. Il controllo viene avviato in ogni caso in cui insorga il sospetto della non veridicità delle informazioni ivi riportate, o in caso di segnalazione da parte di terzi. I controlli sono svolti in contraddittorio con il soggetto interessato mediante utilizzo di banche dati, informazioni note e qualsiasi altro elemento a disposizione della stazione appaltante.

- L'inosservanza dell'obbligo di rendere la dichiarazione così come dell'obbligo di astensione sarà valutabile ai fini disciplinari, ferme restando le possibili responsabilità di tipo penale.



MISURA 1 - B	CONFLITTO DI INTERESSI - OBBLIGO DI ASTENSIONE
---------------------	---

Il dipendente ha l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado.

A tal fine, il dirigente, acquisite le dichiarazioni e accertata la sussistenza di un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, affida il procedimento ad un diverso funzionario dell'amministrazione oppure, in carenza di idonee figure professionali, lo avoca a sé stesso - in particolare relativamente alle procedure di gara e alla fase di esecuzione dei contratti pubblici, al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina del RUP è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato.

Il Codice di comportamento dell'Ente, all'**Art. 8 - Obbligo di astensione**, prevede quanto segue:
"Il dipendente, che si trovi nella situazione di doversi astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, sulla base delle circostanze previste dalla normativa vigente, comunica tale situazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza che decide se far effettivamente astenere il dipendente dai procedimenti in questione.

Il responsabile dell'ufficio dà atto dell'avvenuta astensione del dipendente che ne riporta le motivazioni e la inserisce nella documentazione agli atti del procedimento.

Dei casi di astensione è data comunicazione tempestiva anche ai fini dell'eventuale valutazione circa la necessità di proporre uno spostamento dell'interessato a seconda della frequenza di tali circostanze."

MISURA 1 - C	CONFLITTO DI INTERESSI IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI – FOCUS PNRR
---------------------	---

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo.

Il nuovo Codice dei contratti pubblici, D.Lgs. 36/2023, contiene all'art. 16 una specifica norma in materia che inquadra il conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni allorché *"un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che*



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione”.

In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

Il personale che versa nelle ipotesi sopra descritte ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

Sul tema, l'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 conferma la validità del capitolo sul conflitto di interessi per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta rendere le dichiarazioni di assenza del conflitto di interesse e i contenuti delle relative dichiarazioni, di seguito meglio precisati:

SOGGETTI AI QUALI SI APPLICA L'ART. 16 DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI d.lgs 36/2023
Il personale dipendente di una stazione appaltante con contratto a tempo indeterminato
Il personale dipendente di una stazione appaltante con contratto a tempo determinato
Soggetti che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna (ad es. Direttore generale, Capo ufficio legislativo, Capo dipartimento, membri degli organi di amministrazione e controllo della stazione appaltante che non sia un'amministrazione aggiudicatrice, organi di governo delle amministrazioni aggiudicatrici laddove adottino atti di gestione, organi di vigilanza esterni)
I prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad es. progettisti esterni, commissari di gara, collaudatori)
I soggetti coinvolti nella fase di esecuzione dei contratti pubblici (ad es. il Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione e ove nominati, eventuali loro assistenti, il coordinatore per la sicurezza, l'esperto per accordo bonario, gli organi coinvolti nella valutazione delle transazioni, i collaudatori/soggetti competenti alla verifica di conformità ed eventuali loro assistenti)
I professionisti coinvolti per conto della stazione appaltante negli affidamenti legati ai fondi del PNRR
I soggetti che compongono organi politici laddove svolgano una funzione amministrativa-gestionale (ad es. affidamenti gestiti da enti locali di ridotte dimensioni, nei quali il soggetto che assolve un incarico di natura politica potrebbe svolgere anche un ruolo gestionale, svolgimento di funzioni di coordinamento nell'ambito delle procedure di gara in ragione dei poteri attribuiti in virtù di normativa eccezionale e/o emergenziale)
Il Presidente e tutti i componenti, sia di parte pubblica che di parte privata, dei collegi consultivi tecnico



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Il sistema delle dichiarazioni è attuato in due diverse modalità:

Contratti che utilizzano fondi PNRR e Fondi strutturali	Contratti che NON utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali
I dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscono un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP.	Gli istruttori rendono la dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico.
Nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione.	Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano – alla luce dell'art. 6 del d.P.R. n. 62/2013 e di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione.
Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi.	Tale ultima dichiarazione dovrà essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva.
Dichiarazione del titolare effettivo	Resta fermo comunque l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP e dei commissari di gara

Pertanto si ribadisce che:

- la stazione appaltante acquisisce le dichiarazioni e provvede a protocollare, raccogliere e conservare le stesse;
 - il RPCT potrà effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni, ivi comprese quelle del RUP.
- Tali controlli sono avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato.

Quanto alla validità dell'autodichiarazione, questa è da intendersi per la durata della singola procedura di gara e fino alla conclusione del contratto, essendo necessario produrre e acquisire una nuova dichiarazione in presenza di una nuova gara.



CONTENUTO DELLE DICHIARAZIONI

Nel rispetto dei principi di proporzionalità e non eccedenza, e quindi nel rispetto della normativa sui dati personali e con gradualità e congruenza rispetto all'oggetto delle procedure e alle singole fasi procedurali, si individuano di seguito i dati richiesti nelle dichiarazioni.

Al fine di elaborare il modello, sono state individuate quattro macroaree da sottoporre ad attenzione:

1. *Attività professionale e lavorativa pregressa*
2. *Interessi finanziari*
3. *Rapporti e relazioni personali*
4. *Altro*

1 Attività professionale e lavorativa pregressa
Elencazione degli impieghi presso soggetti pubblici o privati, a tempo determinato/indeterminato, pieno o parziale, in qualsiasi qualifica o ruolo, anche di consulenza, retribuiti e/o a titolo gratuito, precisando se sono svolti attualmente o nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.
Elencazione delle partecipazioni ad organi collegiali (ad es. comitati, organi consultivi, commissioni o gruppi di lavoro) comunque denominati, a titolo oneroso e/o gratuito, precisando se sono svolte attualmente o nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.
Elencazione delle partecipazioni a società di persone e/o di capitali, con o senza incarico di amministrazione, precisando se sono detenute attualmente ovvero nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.
Elencazione degli accordi di collaborazione scientifica, delle partecipazioni ad iniziative o a società e studi di professionisti, comunque denominati (ad es. incarichi di ricercatore, responsabile scientifico, collaboratore di progetti), condotti con taluna delle imprese partecipanti alla procedura ovvero, personalmente, con i suoi soci/rappresentanti legali/amministratori, precisando se si tratta di rapporti attuali ovvero relativi ai tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.
2. Interessi finanziari
Elencazione delle partecipazioni, in atto ovvero possedute nei tre anni antecedenti, in società di capitali pubbliche o private, riferita alla singola gara e per quanto di conoscenza.
3. Rapporti e relazioni personali
Se, attualmente o nei tre anni antecedenti, un parente, affine entro il secondo grado, il coniuge, il convivente o colui con il quale si abbia frequentazione abituale rivesta o abbia rivestito, a titolo gratuito o oneroso, cariche o incarichi nell'ambito delle società partecipanti alla procedura ovvero abbia prestato per esse attività professionale, comunque denominata, a titolo gratuito o oneroso.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Se e quali cariche o incarichi, comunque denominati, a titolo gratuito o oneroso, rivesta o abbia rivestito nei tre anni antecedenti nell'ambito di una qualsiasi società privata un parente, affine entro il secondo grado, il coniuge, il convivente o colui con il quale si abbia frequentazione abituale
Se, in prima persona, ovvero un parente, affine entro il secondo grado, il coniuge, il convivente o colui con il quale si abbia frequentazione abituale, abbia un contenzioso giurisdizionale pendente o concluso, nei tre anni antecedenti, con l'amministrazione o con le società partecipanti alla procedura.
4. Altro
Circostanze ulteriori a quelle sopraelencate che, secondo un canone di ragionevolezza e buona fede, devono essere conosciute da parte dell'amministrazione in quanto ritenute significative nell'ottica della categoria delle "gravi ragioni di convenienza" di cui all'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013

COMPITI DEL RUP

In merito al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici il RUP è il soggetto tenuto a:

- acquisire le dichiarazioni rese dai soggetti all'atto della partecipazione ad una procedura di gara;
- sollecitare il rilascio delle dichiarazioni ove non siano state ancora rese;
- effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni controllando che siano state rese correttamente. La verifica sulla dichiarazione del RUP viene svolta in primo luogo dai soggetti che lo hanno nominato o dal superiore gerarchico.
- vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al dirigente dell'ufficio del dipendente o agli uffici competenti per le successive valutazioni.

MISURA 2	IPOTESI DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
-----------------	--

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

In particolare è fatto obbligo di verificare la sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità ed incompatibilità per gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organi di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 39/2013



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il controllo deve essere effettuato, ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs.n.39/2013 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

La Giunta comunale con il presente atto quindi fornisce al Dirigente del Settore I affari finanziari-personale e politiche sociali la seguente direttiva:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi devono essere inserite espressamente le cause di inconferibilità e di incompatibilità;
- i soggetti interessati al conferimento degli incarichi devono rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità al momento di presentazione della candidatura;
- l'ufficio dovrà provvedere alla acquisizione del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti nonché alla verifica della veridicità di quanto dichiarato dal soggetto designato a ricoprire l'incarico e solo all'esito positivo potrà procedersi al conferimento dell'incarico;
- l'ufficio dovrà provvedere alla pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs.33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

MISURA 3	DICHIARAZIONI CONNESSE AGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AMMINISTRATIVI DI VERTICE E DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
-----------------	--

Prima del conferimento di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice e/o di Posizione Organizzativa, gli interessati, su richiesta del competente ufficio, devono rendere, utilizzando l'apposita modulistica allo scopo predisposta, le dichiarazioni previste:

- dall'art. 14, comma1, lettere d) ed e) del D.Lgs. n. 33/2013;
- dall'art.14,comma1-ter del D.Lgs. n. 33/2013 (dichiarazione da rendere solo per gli incarichi dirigenziali amministrativi di vertice);
- dall'art. 20, comma 1 e comma 2, del D.Lgs. n. 39/2013;
- dall'art.13, comma3, del D.P.R. n. 62/2013;
- dall'art.53,comma1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dalla Circolare UPPA n. 11/2010 (dichiarazione da rendere solo dai soggetti incaricati di direzione di strutture



deputate alla gestione del personale).

MISURA 4	OBBLIGHI DEI COMPONENTI E DEI SEGRETARI DI COMMISSIONI DI CONCORSO E DI GARA PER LOSVOLGIMENTO DI FUNZIONI DIRETTIVE IN RIFERIMENTO AGLI UFFICI CONSIDERATI A PIÙ ELEVATO RISCHIO DICORRUZIONE.
-----------------	--

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone 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 che coloro che siano 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.

In esecuzione di tale norma, si rinnova la misura già contenuta nei precedenti piani:

- i segretari e membri di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- i dipendenti assegnati anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture nonché alla concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- i membri di 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 o per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, all'atto di accettazione della nomina o di assegnazione all'ufficio hanno l'obbligo di rendere, ai sensi del D.P.R. 445/2000, apposita dichiarazione attestante, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi,



l'assenza nei propri confronti di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione").

Nel medesimo atto il dichiarante si obbligherà ad informare il Comune di sopraggiunte situazioni di conflitto di interessi o di sopraggiunta conoscenza delle suddette ipotesi nonché in caso di perdita dei requisiti di onorabilità e, contestualmente, ad astenersi dal compimento di qualunque atto, in maniera tale da garantire il permanere dei prescritti requisiti e la non sussistenza delle circostanze ostative, per l'intera durata dei lavori della commissione o dello svolgimento dell'incarico.

Al fine di agevolare i soggetti tenuti agli adempimenti di cui sopra, i responsabili dei procedimenti hanno l'obbligo di consegnare agli interessati per la sottoscrizione i modelli di autodichiarazione come allegati alle misure specifiche per il trattamento del rischio

MISURA 5	PANTOUFLAGE: DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO
-----------------	---

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n.165/2001, così come inserito dalla lettera l) del comma 42 dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, prevede che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ed essiriferiti"*.

In conseguenza di tale divieto si stabilisce che:

- a) nei contratti di assunzione del personale venga inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;*
- b) al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, il dipendente sottoscrivere dichiarazione con la quale si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare*



eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

c) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

d) verrà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

MISURA 6	ADOZIONE DI CODICE DI COMPORTAMENTO
-----------------	--

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare: la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Con deliberazione numero 368 del 10.12.2013, l'esecutivo ha avviato il suddetto procedimento, "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione", per la definizione del Codice di comportamento dell'ente. Chiunque fosse stato interessato alla definizione del Codice avrebbe potuto presentare osservazioni e suggerimenti, ma nulla è pervenuto.

Il nucleo di valutazione ha espresso il proprio parere in merito al Codice di Comportamento che, in via definitiva, è stato approvato dall'organo esecutivo in data 23.12.2013 deliberazione numero 392.

Gli obblighi contenuti nel Codice sono vincolanti non solo per il personale dipendente, ma anche per tutti gli incaricati esterni per la durata del loro incarico ed anche per i dipendenti ed i collaboratori delle imprese appaltatrici del Comune. L'estensione ai soggetti non dipendenti dell'Ente (titolari di incarichi di collaborazione, dipendenti e collaboratori degli appaltatori, ecc.)



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

viene assicurata mediante inserimento in tutti i contratti d'opera e di appalto di apposite clausole contenenti l'obbligo di osservanza delle disposizioni del Codice e la previsione della risoluzione dei contratti in caso di violazioni.

Va segnalato che in occasione dell'ultima modifica del Codice, avvenuta con Delibera di Giunta Comunale n. 9 del 17.01.2023, l'Ente si è uniformato alle Linee guida dettate da ANAC mediante deliberazione in data 19 febbraio 2020, n. 177 ed ha revisionato ed aggiornato complessivamente le disposizioni del Codice.

E' in programma l'aggiornamento del Codice interno in relazione alle modifiche apportate al Codice nazionale dal DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n. 81, recante il Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, avente ad oggetto il «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» (GU n. 150 del 29-6-2023), adottato in applicazione dell'art. 4 del D. L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79.

Il Codice di comportamento dell'Ente, si considera parte integrante del presente Piano, nonché allegato dello stesso, mediante l'indicazione del collegamento ipertestuale di seguito indicato per la consultazione:

https://francavilla.etrasparenza2.it/archivio19_regolamenti_0_9324.html

Riguardo ai meccanismi di denuncia delle violazioni del codice trova piena applicazione l'art. 55-bis comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i. in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

A ciascun dirigente spetta promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento nella struttura assegnata, favorire la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza nonché fornire assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo. Spetta sempre ai Dirigenti, con il coinvolgimento degli U.P.D., la vigilanza costante sull'attuazione delle misure previste dal Codice; la valutazione individuale dei dipendenti, in coerenza con gli esiti dell'attività di vigilanza da parte dei Dirigenti, deve tenere conto di eventuali violazioni emerse.

Mensilmente sono messi a disposizione dei Dirigenti, per le opportune verifiche, i report sulle presenze/assenze e sul rispetto dell'orario di lavoro suddivisi per operatore; il Settore competente svolge inoltre verifiche periodiche sulle autorizzazioni e sulle comunicazioni relative allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte dei dipendenti. L'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione del Codice di comportamento avviene invece in occasione del monitoraggio sul PTPCT; ogni anno, gli uffici U.P.D. devono informare il RPTC sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

Al fine di assicurare opportune e tempestive informazioni sulla frequenza dei procedimenti



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

disciplinari e sugli ambiti di illecito più ricorrenti, a partire dal 2022, gli U.P.D. inviano inoltre con cadenza annuale al RPCT i dati relativi ai procedimenti disciplinari inseriti nel sito PerlaPA, suddivisi per le diverse tipologie definite dal Dipartimento Funzione Pubblica. La pubblicazione sul sito degli esiti relativi all'attività di monitoraggio, prevista dalle Linee Guida ANAC in materia di Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche (Delibera ANAC n. 177 del 19.02.2020), viene effettuata mediante inserimento degli stessi nel presente documento, in calce al paragrafo dedicato al Codice di Comportamento.

MISURA 7	L'AUTORIZZAZIONE A SVOLGERE INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI
-----------------	---

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, disciplina, tra l'altro, lo svolgimento di incarichi esterni.

La norma prevede che i dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. A tal fine, le amministrazioni fissano criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione.

Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti:

- svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione;
- svolgano attività che li impegnino eccessivamente facendo trascurare i doveri d'ufficio;
- svolgano attività che determinano un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Il conferimento dei predetti incarichi senza la previa autorizzazione comporta:

- per il funzionario responsabile del procedimento: infrazione disciplinare, nullità del provvedimento e il compenso previsto come corrispettivo dell'incarico è versato direttamente all'amministrazione di appartenenza del dipendente ed è destinato ad incrementare il fondo per la produttività dei dipendenti;
- il dipendente che svolge l'incarico in assenza di autorizzazione è responsabile disciplinarmente e il relativo compenso è versato, da questi o dall'erogante, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza.

Ai sensi della norma richiamata, l'autorizzazione a svolgere incarichi esterni, sia retribuiti che gratuiti, nei confronti di tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, con specifiche disposizioni in caso di prestazione lavorativa pari al 50% di quella a tempo pieno, nonché al personale inquadrato nell'area della dirigenza, compresi gli incaricati ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 del Comune di Francavilla al Mare è contenuta al Titolo III del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente al quale si rimanda per la



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

complessiva disamina, considerando che il predetto Codice costituisce Allegato del presente Piano e parte integrante.

In questa sede, si ritiene tuttavia opportuno precisare che per il dipendente pubblico vige il principio dell'“esclusività della prestazione”, ai sensi dell'art. 98 della Costituzione e del divieto del cumulo di impieghi, di cui all'art. 65 del D.P.R. n. 3/1957, fatte salve le eccezioni previste da leggi speciali e per il personale con prestazione lavorativa pari al 50% di quella a tempo pieno.

La violazione dei suddetti divieti comporta giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 61, Legge 662/1996. Come previsto dal Codice di Comportamento dell'Ente, il dipendente comunale può svolgere attività esterne se non sussistono cause di incompatibilità, secondo quanto previsto dai successivi articoli e comunque solo alle seguenti condizioni:

- previa autorizzazione del Dirigente responsabile, se è previsto un compenso, salvo le deroghe previste al comma 6 dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001;
- previa comunicazione, senza necessità di autorizzazione, se gratuiti e nei casi previsti dal comma 6 dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001.

MISURA 8	WHISTLEBLOWING TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI
-----------------	---

L'istituto del Whistleblowing nasce nei primi anni Novanta, in seno alla Comunità Economica Europea, al fine di contrastare il riciclaggio dei proventi dal traffico di stupefacenti e si configurava come un obbligo di segnalazione di operazioni sospette, a carico di soggetti specifici (istituti bancari/finanziari).

In ambito domestico, la legge “anticorruzione” n. 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento italiano l'articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, disciplinando l'istituto del “whistleblowing”.

L'autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

A partire dal 26 novembre 2019 si assiste a un cambiamento di prospettiva: con la Direttiva n. 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione. Il ruolo del Whistleblowing assurge a strumento di prevenzione degli illeciti e la tutela del whistleblower è riconosciuta come un diritto fondamentale, a livello internazionale, che rappresenta un'estensione del diritto di libertà di espressione.

L'Obiettivo della direttiva è quello di disciplinare la protezione dei whistleblowers (o “informatore” nella traduzione italiana del testo) all'interno dell'Unione, introducendo norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali;



La direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

La Direttiva richiamata è stata recepita dall'Italia con il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023.

Infine, con Delibera n. 312 del 12 luglio 2023, l'Anac ha adottato le nuove 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”*.

Il d.lgs. 24/2023 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.

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Le amministrazioni pubbliche interessate dal Decreto attuativo sono le seguenti:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- gli enti pubblici economici;
- le società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 cc, anche se quotate;
- le società in house, anche se quotate;
Costituisce elemento di novità rispetto alla precedente disciplina, l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione anche a:
 - **organismi di diritto pubblico** di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Novità ex Dlgs. 24/2023);
 - **concessionari di pubblico servizio** (Novità ex Dlgs. 24/2023);

Tanto precisato, si può procedere a fornire la definizione del whistleblower. Esso è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

I SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE LA SEGNALAZIONE

La segnalazione può provenire da:

- dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, e art. 3 d.lgs. n. 165/2001, rispettivamente con rapporto di lavoro di diritto privato o con rapporto di lavoro assoggettato a regime pubblicistico;



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- Dipendenti degli enti pubblici economici;
- Dipendenti delle Autorità amministrative indipendenti;
- Dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ex art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. n. 175/2016 anche se quotate;
- Dipendenti delle società in house anche se quotate;
- Dipendenti di altri enti di diritto privato in controllo pubblico (associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati) ex art. 2-bis, co. 2, lett. c) del d.lgs. n. 33/2013;7
Costituisce elemento di novità rispetto alla precedente disciplina, l'estensione dell'ambito dei soggetti che possono presentare la segnalazione anche a:
 - Dipendenti degli organismi di diritto pubblico
 - Dipendenti dei concessionari di pubblico servizio
 - Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico
 - Lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi
 - Liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico
 - Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico
 - Azionisti (persone fisiche)
 - Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico
 - Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico.

Ulteriore novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico e del settore privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Tali soggetti sono di seguito individuati:

Facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente



Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica
Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d))
Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica

I TEMPI DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può essere presentata:

A) quando il rapporto giuridico è in corso;

C) durante il periodo di prova;

B) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

D) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

➤ Violazioni di disposizioni normative interne:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
- Irregolarità - Non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire "elementi concreti" (indici sintomatici) - di cui all' art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023 - tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto;

➤ Violazioni di disposizioni normative europee:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai settori di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La segnalazione può riguardare informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti fondati sospetti.

ESCLUSIONE DALL'APPLICAZIONE

Le disposizioni del decreto in esame non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere trasmesse secondo i canali appositamente predisposti:

- canale interno;
- canale esterno (gestito da ANAC)
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

IL CANALE INTERNO

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la normativa appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

I canali interni devono garantire la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove siano utilizzati strumenti informatici:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tale scopo, il Comune di Francavilla al Mare ha aderito al progetto WHISTLEBLOWING PA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions Impresa Sociale, adottando la piattaforma informatica gratuita per adempiere agli obblighi normativi.

Tale sistema di segnalazione per il whistleblower è stato implementato, con garanzia della riservatezza, nella sezione Amministrazione trasparente, - Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Segnalazioni di illecito whistleblower, utilizzabile dal dipendente che ritenga opportuno denunciare fenomeni corruttivi.

Al medesimo scopo, è stata attivata anche la casella di posta elettronica dedicata per l'invio di segnalazioni di seguito indicata: nunzia.buccilli@comune.francavilla.ch.it

Con nota prot. 23595 del 05.07.2022 tutti i dipendenti dell'Ente sono stati informati dell'attivazione della suddetta piattaforma.



GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione della segnalazione è affidata al RPCT il quale assolve i seguenti compiti:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- dà un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile, all'atto di ricevimento della segnalazione, provvederà ad avviare, con le opportune cautele, la procedura interna per la verifica dei fatti rappresentati nella dichiarazione del segnalante, investendo le strutture competenti per il prosieguo delle attività. Nel rispetto della massima riservatezza, il responsabile potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sugli episodi rappresentati. In caso di mancato rispetto della tutela della riservatezza del segnalante il Responsabile risponde disciplinarmente e, se sussistono i presupposti, incorre nelle altre forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario il responsabile potrà trasmettere la segnalazione, dopo averla resa anonima, ad altri soggetti interessati per consentire loro le valutazioni del caso e/o le eventuali iniziative da intraprendere; le risultanze dell'istruttoria dovranno essere comunicate al responsabile non oltre trenta giorni dal ricevimento della segnalazione, salvo proroga, per giustificato motivo di ulteriore 15 giorni.

Qualora all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, in tutto od in parte, il Responsabile, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

1. Comunicare l'esito dell'accertamento al Dirigente responsabile del settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata affinché adotti i provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio di azione disciplinare, purché la competenza, per la gravità dei fatti;
2. Comunicare l'esito dell'accertamento all'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità qualora per la gravità dei fatti l'azione risulti incardinata in detto ufficio
3. Presentare segnalazione all'autorità giudiziaria competente, se sussistono i presupposti di legge;
4. Adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti od organi, tutti i



necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

Il termine per la conclusione del procedimento viene fissato in 120 giorni naturali e consecutivi, dalla data di ricevimento della segnalazione, fatta salva la proroga dei termini se l'accertamento risulta particolarmente complesso.

Il Responsabile, a conclusione degli accertamenti nei termini di cui sopra, informa dell'esito o dello stato degli stessi il segnalante.

PRECAUZIONI PER LA TUTELA DEL SEGNALANTE

Secondo la nuova disciplina sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) **La tutela della riservatezza**, tramite la sottrazione della segnalazione dall'accesso agli atti amministrativi e all'accesso civico generalizzato, nonché dal divieto di rivelare l'identità del segnalante;

NOVITA'

La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra **informazione o elemento della segnalazione** dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo

- b) **protezione dalle ritorsioni**, intese come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
- c) **misure di sostegno**, tramite l'istituzione presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui all'articolo 5, comma 1, lettere v) e w), del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC. Le misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato;



- d) limitazioni della responsabilità** tramite l'esclusione dalla punibilità del soggetto che riveli informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto di autore, alla protezione dei dati personali, o in relazione a violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La tutela del whistleblower trova applicazione quando il comportamento del dipendente segnalante non perfezioni le ipotesi di reato di calunnia o diffamazione. Il dipendente deve essere "in buona fede". Conseguentemente, la tutela viene meno quando la segnalazione riguardi informazioni false, rese colposamente o dolosamente. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto, a partire dal momento dell'invio della segnalazione.

Pertanto coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione, anche solo incidentalmente, sono tenuti a tutelare la riservatezza delle informazioni. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento;

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Resta fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).



La tutela del segnalante non può essere assicurata nei casi in cui questi incorra, con la segnalazione, in responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale, o in responsabilità civile extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Inoltre l'anonimato del segnalante non può essere garantito in tutte le ipotesi in cui l'anonimato stesso non è opponibile per legge (come per es. nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEL WHISTLEBLOWER

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

al responsabile della prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione, all'U.P.D.; l'Ufficio, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,

all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;

all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente, nonché agire davanti al T.A.R. per l'annullamento dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato, richiedendo altresì il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 318/2023, è stato approvato il "Registro generale delle attività del trattamento dei dati personali di cui all'art. 30 del regolamento (ue) 2016/679" nonché la DATA PROTECTION IMPACT ASSESSMENT (DPIA) o "VALUTAZIONE DI IMPATTO SULLA PROTEZIONE DEI DATI" sul trattamento Whistleblowing, di cui al dlgs. 10.3.2023 n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/19, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

MISURA 9	ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE
-----------------	--

Il Piano Nazionale Anticorruzione considera la rotazione quale 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 ed attività.

La sua funzione è, quindi, quella di ridurre il rischio che il dipendente pubblico, occupandosi per molto tempo dello stesso tipo di attività, servizio e procedimento ed instaurando relazioni con i medesimi utenti possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa esercitare pressioni ed instaurare rapporti potenzialmente idonei ad attivare dinamiche inadeguate.

In relazione al presente tema, sono ormai note le significative difficoltà attuative e l'impatto sull'organizzazione e sull'andamento dei processi dell'Ente. In fase di programmazione della rotazione ordinaria, infatti, occorre salvaguardare la continuità dell'azione amministrativa. Tale esigenza primaria risulta ancor più stringente in questa fase in cui l'Ente è impegnato nella



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

realizzazione dei progetti finanziati con i fondi PNRR, che devono rispettare tempi e fasi predeterminati nei crono programmi delle opere, a pena di revoca dei relativi finanziamenti. Anche l'imparzialità e il rispetto delle pari opportunità devono essere tenuti a mente in fase di programmazione della rotazione.

Secondo quanto previsto dal PNA 2019, le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura. A tal fine possono essere utili i regolamenti di organizzazione del personale o altri provvedimenti di carattere generale già adottati dalle amministrazioni. È comunque necessario che il PTPCT chiarisca sempre qual è l'atto a cui si rinvia. Il compito di vigilare sull'attuazione della misura è del RPCT.

L'Allegato 2 al PNA 2019, interamente dedicato alla rotazione ordinaria del personale, definisce le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione, nella consapevolezza che queste debbano essere strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

VINCOLI SOGGETTIVI	DIRITTI INDIVIDUALI Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente.
VINCOLI OGGETTIVI	BUON ANDAMENTO E CONTINUITA' DELL' AZIONE AMMINISTRATIVA La rotazione va 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.
	INFUNGIBILITA' PER APPARTENENZA A CATEGORIE SPECIFICHE Limite alla rotazione è costituito dalla infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.
	ESPRESSE PREVISIONI DI LEGGE La rotazione non può operare nelle ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.
	FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO A tal fine, si ritiene che la formazione del personale costituisca una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. In una logica di formazione dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo.
	ATTITUDINI E CAPACITA' PROFESSIONALI Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

PROGRAMMAZIONE DELLA ROTAZIONE

Per l'attuazione della misura, è necessario in questa sede:

- chiarire i criteri dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- individuare la fonte di disciplina;
- sviluppare la programmazione della rotazione.

Si indicano di seguito i criteri individuati dal Comune di Francavilla per l'attuazione della misura di rotazione ordinaria.

CRITERIO	CONTENUTO
GRADUALITA' E ALTERNANZA	E' opportuno che la rotazione avvenga con gradualità, lasciando intercorrere tra un avvicendamento e l'altro congrui periodi di tempo: ciò in modo da garantire la presenza presso i vari uffici di una quota in ogni caso maggioritaria di personale già formato sulle materie e sulle attività di competenza dell'ufficio. Con la predetta finalità di salvaguardare la funzionalità degli uffici, quando si determinano gli avvicendamenti delle figure poste al vertice delle diverse strutture organizzative in conseguenza del conferimento di nuovi incarichi dirigenziali o di posizione organizzativa, occorre prevedere che non si proceda anche alla contestuale rotazione del personale dipendente assegnato agli stessi uffici.
	Ciò posto, occorre comunque individuare situazioni in cui, al raggiungimento dei limiti massimi temporali specificamente e distintamente individuati per le diverse categorie di dipendenti, il personale ascritto alle categorie C e D deve essere sottoposto incondizionatamente a rotazione anche e nonostante la concomitanza con l'avvicendamento del vertice dell'ufficio.
	Per gli uffici caratterizzati dallo svolgimento di funzioni composite ed eterogenee in cui le attività a rischio non coincidono con l'intero ambito delle competenze assegnate alla struttura stessa, la rotazione può essere efficacemente realizzata anche con il trasferimento ad altro titolare della



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	sola quota di funzioni e di compiti svolti nelle aree a rischio.
AFFIANCAMENTO	In virtù di tale criterio, ogni qual volta viene disposta la rotazione ordinaria del personale, devono essere contestualmente adottate le opportune misure volte a garantire un periodo adeguato di affiancamento tra il personale che lascia un'attività e quello che vi subentra, così da salvaguardare il patrimonio di conoscenze e da favorire il subentro consapevole del nuovo personale nella posizione lavorativa del precedente.

Le azioni volte a salvaguardare la continuità e la qualità dell'azione amministrativa

	AZIONE	CONTENUTO
1	ADOZIONE DI CHECK LIST DI CONTROLLO INTERNO QUALE PROTOCOLLO OPERATIVO	Al fine di garantire la continuità e la qualità dell'azione amministrativa, Sono state adottate check list per i controlli degli atti amministrativi e, del pari, i dirigenti cureranno ritiene di adottare linee guida e protocolli operativi e comportamentali, che definiscano il funzionamento degli uffici in relazione ai singoli procedimenti, così da disporre di regole operative conosciute e condivise da tutto il personale.
2	FRAZIONAMENTO DEI PROCESSI	ove consentito dalle norme e non contrastante con esigenze di efficienza e funzionalità dell'azione amministrativa, i procedimenti amministrativi possono essere divisi in sub processi o sub procedimenti gestiti da strutture organizzative distinti.
3	FORMAZIONE DEL PERSONALE	un ruolo fondamentale nella azione volta a ridurre al minimo gli impatti della rotazione sull'andamento dell'attività degli uffici è data dalla formazione del personale. Si intende pertanto continuare a sostenere l'attività formativa rivolta al personale che opera nelle aree di attività soggette a maggiori rischi corruttivi.

Programmazione pluriennale della rotazione

È fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti, dopo che sono state individuate le aree a rischi o corruzione e al loro interno gli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi. Ciò consente di rendere trasparente il processo di rotazione e di stabilirne i nessi con le altre misure di prevenzione della corruzione. La programmazione della rotazione richiede non solo il coordinamento del RPCT, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei referenti del RPCT, se presenti all'interno della struttura. Come ogni misura specifica, la rotazione deve essere calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del



lavoro e delle mansioni) e, nell'ambito del Comune di Francavilla al Mare risulta particolarmente gravosa in ragione del grave sottodimensionamento dell'organico.

I TEMPI DELLA ROTAZIONE

Si ritiene opportuno chiarire preliminarmente che in base alla scelta operata dall'Ente, il sistema di rotazione del personale del Comune di Francavilla al Mare interessa unicamente il personale di qualifica dirigenziale e quello ascritto alle categorie professionali D e C dell'Ordinamento professionale di cui al CCNL del Comparto Funzioni locali. Ciò, in quanto le predette figure professionali per i compiti assegnati e per la collocazione nell'organigramma dell'Ente, svolgono compiti caratterizzati da significativi profili di apprezzamento discrezionale ed adottano o concorrono ad adottare atti e provvedimenti che possono presentare margini di rischio.

Sotto altro profilo si ritiene che la fissazione dei tempi (massimi) di rotazione debba configurarsi come diretta conseguenza dell'adozione da parte dell'Ente del principio per cui la fungibilità dei ruoli professionali è direttamente proporzionale alla collocazione nella scala gerarchica, essendo presente in massimo grado nella qualifica dirigenziale.

Per quanto riguarda la rotazione del personale tra strutture diverse si procederà cercando di assicurare tempistiche congrue in relazione al ruolo occupato dal dipendente e ciò anche in considerazione delle necessarie e sussistenti qualificazioni specialistiche del personale negli ambiti lavorativi ricoperti che, difficilmente, possono considerarsi fungibili e prontamente sostituibili in modo da mantenere i medesimi standard di efficienza ed efficacia del servizio.

Pur sussistendo difficoltà di applicazione completa del principio di rotazione perché tra gli apicali non vi sono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente, nel corso dei precedenti anni ed in particolare 2017 e 2018 si è provveduto all'avvicendamento di dirigenti su servizi particolarmente esposti a rischi corruttivi.

Inoltre, negli ultimi anni si è assistito ad un significativo ricambio generazionale per effetto dei diversi pensionamenti. Di conseguenza l'Ente ha dato avvio a nuove procedure di reclutamento.

Nel 2022, con Determina R.g. n. 2369 del 30.12.2022, sono stati assunti due funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part-time al 50%, assegnati al Settore III dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2022 è stata portata a termine la procedura concorsuale che ha consentito l'assunzione di n. 4 Funzionari amministrativi di categoria D.

I nuovi funzionari sono stati assegnati ai seguenti uffici:

- 1 funzionario all'Ufficio Ragioneria e Bilancio – Settore I;
- 1 funzionario all'Ufficio Personale – Settore I;
- 2 funzionari all'Ufficio Politiche Sociali – Settore I;

Successivamente, con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 531 del 13/06/2023, si è proceduto, in ossequio al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 contenuto nel PIAO 2023/2025, allo scorrimento della graduatoria a favore della quinta e della sesta classificata e quindi all'assunzione a tempo pieno e indeterminato.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

L'assunzione della quinta classificata è stata disposta a decorrere dal 15/06/2023, con inquadramento nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione del vigente CCNL Funzioni locali, con assegnazione al Settore I "Attività Finanziarie, Personale, Politiche sociali".

L'assunzione della sesta classificata è stata disposta a decorrere dal 1/07/2023, con inquadramento nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione del vigente CCNL Funzioni locali, con assegnazione al Settore II "Attività amministrativa generale".

Inoltre, con Determinazione Dirigenziale n. 1068 del 20/06/2023 è stata indetta la procedura per il reclutamento a tempo pieno indeterminato di un Responsabile del Servizio Tributi– Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, mediante mobilità tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

All'esito della predetta procedura, con Determinazione Dirigenziale 1997 del 26.10.2023 è stato assunto un Funzionario a tempo pieno e determinato, a decorrere dal 01/11/2023, assegnato all'ufficio tributi dell'Ente.

Ad oggi sono in corso di svolgimento altre n. 4 procedure di seguito descritte:

- Con determina dirigenziale n° 2340 del 29.12.2022 è stato indetto il bando di concorso pubblico, per esami, per n° 1 posto a tempo indeterminato e parziale al 50% per Istruttore Tecnico Geometra Cat. C ec. C1; in data 06.11.2023 si è svolta la prova scritta e, successivamente in data 06.12.2023 si è tenuta la prova orale presso la Sala Consiliare.
- Con determina dirigenziale n° 2346 del 29.12.2022 è stato indetto il bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n° 2 posti a tempo indeterminato e parziale al 50% per Agente di Polizia Locale Cat. C ec. C1; in data 16.10.2023 si è svolta la prova di efficienza fisica e, successivamente, in data 31.10.2023 si è tenuta la prova scritta; in data 12.12.2023 è stata svolta la prova orale.
- Con determina dirigenziale n° 2359 del 29.12.2022 è stato indetto il bando di concorso pubblico, per esami, per n° 2 posti a tempo indeterminato e parziale al 50% di Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C ec. C1; in data 31.10.2023 si è svolta la prova scritta. Con avviso prot. 53975/2023 sono state comunicate le date della prova orale, fissate ai giorni 15, 16, 17 e 18 gennaio 2024;
- Con determina dirigenziale n° 167 del 06.02.2023 è stata apportata una rettifica al bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n° 2 posti a tempo indeterminato e parziale al 66,66% per Operaio Tecnico Specializzato Cat. B 3, già approvato con determina n° 2355 del 29.12.2022;

Anche la Segreteria Generale è stata rinnovata e con Decreto n. 9 del 30.05.2022, con il quale la dott.ssa Nunzia Buccilli è stata nominata segretario titolare della sede di segreteria di Francavilla al Mare.

Infine, la dirigenza del Settore I è stata rinnovata e affidata dal 20/08/2022, al Dott. Stefano Ph. di Pangrazio.



Se è vero che l'avvicendamento determinato dalle modifiche organizzative e dal turn over del personale non si configura tecnicamente come rotazione ordinaria del personale, è altrettanto vero che tali dinamiche determinano un effetto concreto del tutto assimilabile, anche in funzione della prevenzione della corruzione.

Pertanto, per effetto delle vicende sinteticamente descritte relative al biennio 2022/2023 e tutt'ora in corso, si è determinata la rotazione di 2 dirigenti su 4 in servizio presso l'Ente, ricomprendendo nel numero anche il Segretario.

MISURA 10	ROTAZIONE STRAORDINARIA
------------------	--------------------------------

Illustrata la *ratio* della rotazione ordinaria, risulta più agevole comprendere l'introduzione da parte del legislatore, all'art. 16 comma 1 lett. L-quater del D.Lgs. 16 /2001, della rotazione cd. straordinaria ossia la rotazione, da attuarsi con provvedimento motivato, nel caso in cui vengano attivati nei confronti dei dipendenti procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva e non sussistano gli estremi contrattuali per la sospensione cautelare dal servizio, sia obbligatoria che facoltativa.

In tale ipotesi infatti il rischio che si instaurino situazioni, relazioni, e pressioni idonee astrattamente ad attivare dinamiche improprie si è già tradotto in fatti concreti che hanno determinato l'istaurarsi di procedimenti penali e /o disciplinari; per ciò solo, pertanto, l'Amministrazione ha il dovere di valutare se sia necessario adibire il dipendente ad attività diverse e in contesti nuovi per evitare, per il futuro, che i comportamenti già assunti si possano ripetere o possano creare ulteriori sviamenti nell'agire pubblico.

Le attuali disposizioni legislative prevedono che i dirigenti dispongano con provvedimento circostanziato e adeguatamente motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. In tale senso pertanto la rotazione straordinaria, quindi, è una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale a disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Si tratta quindi dell'obbligo per l'Amministrazione di valutare compiutamente - nelle more della definizione del relativo procedimento penale e/o disciplinare - l'applicazione della rotazione straordinaria, a tutela del buon andamento futuro della P.A, e al fine di ridurre il rischio corruttivo assegnando il personale coinvolto nei relativi procedimenti, ad altro servizio o attività.

In tale ottica la rotazione straordinaria è una misura parallela rispetto all'attivazione del procedimento disciplinare considerato che i due strumenti hanno finalità complementari ma diverse.

In merito all'applicazione fattuale dell'istituto, l'ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine a:



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- reati presupposto per l'applicazione della misura, individuati in quelli indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento motivato di eventuale applicazione della misura, individuato nel momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.
- Connessione con l'ufficio attualmente ricoperto.

La norma sulla rotazione straordinaria non stabilisce se l'istituto trovi applicazione solo con riferimento all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva o se si debba applicare anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione.

In aderenza con la fondamentale finalità degli istituti, la tutela dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione, l'ANAC ha ritenuto che l'istituto sia applicabile anche nell'ipotesi in cui le condotte corruttive sia tenute in altri uffici dell'amministrazione o in una diversa amministrazione.

Per quanto sopra e facendo proprie le indicazioni dell'ANAC si stabiliscono le seguenti modalità attuative:

1. il dipendente interessato da procedimenti penali per taluno dei delitti sopra individuati, ha il dovere di comunicare immediatamente, e comunque non oltre 3gg dal momento in cui ne acquisisce formale informativa, all'ufficio dei procedimenti disciplinari (UPD), l'avvio di tali procedimenti.
2. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), nelle more dell'instaurazione del relativo procedimento, informa tempestivamente il dirigente presso cui presta attività lavorativa il dipendente coinvolto in procedimenti penali per i reati in precedenza elencati. Nelle ipotesi in cui la conoscenza dell'attivazione del procedimento penale sia pervenuta direttamente al dirigente di settore, sarà cura di quest'ultimo comunicare tale evenienza all'U.P.D.
3. Il dirigente, a seguito della comunicazione dell'attivazione del procedimento penale e/o disciplinare da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari o di notizia formale di avvio di procedimento penale da parte di altro interlocutore qualificato (A.G., Forze dell'Ordine) – provvede all'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente e assume un provvedimento adeguatamente motivato con cui viene valutata la gravità della condotta del dipendente e se la permanenza dello stesso nell'ufficio possa arrecare pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'amministrazione; in relazione all'esito di detta valutazione dispone l'eventuale rotazione.
4. Il dirigente con il provvedimento citato, dispone l'assegnazione del dipendente ad altro servizio del medesimo settore. Laddove l'assegnazione del dipendente ad altro servizio del medesimo settore non garantisca le esigenze di prevenzione dei fenomeni di natura corruttiva per i quali è stato attivato nei confronti del dipendente il procedimento penale, Il dirigente provvede, tempestivamente, ad interessare la conferenza dei dirigenti trasmettendo una puntuale



relazione, affinché in detta sede si possa congiuntamente valutare la nuova collocazione del dipendente interessato dal trasferimento.

Qualora l'avvio del procedimento penale per taluno dei reati sopra indicati dovesse interessare il personale di qualifica dirigenziale, fermo restando l'obbligo a carico del dirigente di darne immediata comunicazione all'UPD, sarà il segretario generale a redigere apposita relazione al sindaco nella quale saranno valutate sia la gravità della condotta che l'eventuale pregiudizio derivante dalla permanenza nella posizione all'immagine dell'imparzialità dell'amministrazione. Il sindaco ricevuta la relazione, con provvedimento motivato disporrà conseguentemente.

MISURA 11	FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE
------------------	---

L'articolo 7-bis del decreto legislativo 165/2001, che imponeva a tutte le PA la pianificazione annuale della formazione, è stato abrogato dal DPR 16 aprile 2013 n. 70.

L'ente è tuttora assoggettato al limite di spesa per la formazione fissato dall'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010, per il quale: "a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche [...], per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione".

La Corte Costituzionale, con la sentenza 182/2011, ha precisato che i limiti fissati dall'articolo 6 del DL 78/2010 per gli enti locali, sono da gestirsi complessivamente e non singolarmente.

Inoltre, la Corte dei conti Emilia Romagna (deliberazione 276/2013), interpretando il vincolo dell'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010, alla luce delle disposizioni in tema di contrasto alla corruzione, si è espressa per l'inefficacia del limite per le spese di formazione sostenute in attuazione della legge 190/2012.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

- *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- *livello specifico*, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Si demanda quindi al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare, di concerto con i dirigenti, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, i soggetti incaricati della formazione nonché i contenuti della



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

formazione medesima anche sulla base del programma che la Scuola della Pubblica Amministrazione proporrà alle amministrazioni dello Stato.

La formazione sarà somministrata a mezzo dei più comuni strumenti: seminari in aula, tavoli di lavoro, ecc. A questi si aggiungono qualora ritenuti utili seminari di formazione online, in remoto. Il PNA prevede in particolare la formazione in materia di etica e integrità inerenti al rischio corruttivo.

Per l'anno 2023, questo Ente ha programmato la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, con percorsi distinti per dipendenti e per dirigenti e dipendenti titolari di posizioni organizzativa, da svolgersi attraverso corsi *ad hoc* da fruire alla postazione di lavoro, erogati da FORMANAGEMENT ed ENTI ON LINE, giusta nota prot. 52812 in data 11/12/2023 trasmessa a tutti i dipendenti dell'ente.

MISURA 12	INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI
------------------	---------------------------------------

L'informatizzazione dei processi consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase; l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;

MISURA 13	MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI
------------------	---

I procedimenti amministrativi di competenza dell'Amministrazione Comunale e i loro tempi di conclusione sono censiti con deliberazione della Giunta Comunale.

L'elenco aggiornato, con eventuali nuovi procedimenti e con le eventuali modifiche, è approvato ogni anno dalla Giunta Comunale. Se non interviene alcuna deliberazione l'elenco si intende confermato.

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA e del PTCP. Vigila sul rispetto dei termini procedurali il "titolare del potere sostitutivo". Il titolare del potere sostitutivo è il dirigente cui il privato può rivolgersi in caso di colpevole inerzia degli uffici affinché, "entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un



commissario”(art. 2 co. 9 – ter legge 241/1990).

Il titolare del potere sostitutivo ha l’onere di comunicare, entro il 30 gennaio di ogni anno, all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

L’art. 7 del Regolamento sul Procedimento Amministrativo del Comune di Francavilla al Mare, approvato con delibera di C.C. n.8 del 21.01.2016, rubricato “Esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia”, prevede che la Giunta Comunale individui tra i dirigenti dell’Ente il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia, da esercitarsi ai sensi dell’art.2, comma 9-ter e 9-quater della Legge n.241/1990. Il comma secondo del predetto articolo precisa inoltre che, nell’ipotesi di omessa individuazione il potere sostitutivo si considera attribuito al Segretario Generale.

Al fine di rendere attuabile la misura, con delibera di G.C. n. 441/2015 è stato approvato l' elenco dei procedimenti amministrativi, come individuati dai Dirigenti delle rispettive unità organizzative competenti. In particolare è stata stilata la lista dei procedimenti per ciascun settore/ufficio e servizio dell’ente con indicazione di tutte le informazioni richieste dal D.Lgs. 33/2013 ed in particolare con l’indicazione del termine per l’adozione del provvedimento finale. Nel 2016 è stato avviato il processo di monitoraggio dei tempi.

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Provvisoriamente, nelle more di acquisizione ed utilizzo a pieno di idoneo software per la gestione dei procedimenti amministrativi, sarà attivato il monitoraggio dei tempi con cadenza annuale in seno al report di verifica della performance dell’Ente e si sostanzia in un report nel quale per ciascuna tipologia di procedimento gestito dai diversi settori dell’Ente viene registrato il numero dei singoli procedimenti attivati e di tempi di conclusione degli stessi per poi ricavarne i tempi medi per tipologia e raffrontarli con quelli di prefissati, nonché per evidenziare il numero dei procedimenti non conclusi nei tempi prefissati.

L’implementazione del sistema, da avviarsi nelle annualità successive, consisterà nella reportistica a cadenza trimestrale, facendola coincidere con la tempistica del controllo interno di regolarità amministrativa in fase successiva effettuato dal Segretario generale, e con le seguenti specifiche:

il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;

la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione;

le motivazioni che non hanno consentito il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti



e l'ordine cronologico di trattazione;

le misure adottate per ovviare ai ritardi nella conclusione dei procedimenti.

MISURA 14	INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE
------------------	--

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del regolamento disciplinante le modalità di accesso, aggiornato nel corso del 2015 anche in relazione alle misure contenute nel PTPC 2015–2017, ed approvato con deliberazione G.C. n. 375 del 23.10.2015.

Da ultimo, il Regolamento è stato aggiornato con Delibera di G.C. n. 217 del 06 Settembre 22.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

MISURA 15	PREDISPOSIZIONE DI PROTOCOLLI DI LEGALITÀ PER GLI AFFIDAMENTI
------------------	--

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. L'AVCP con determinazione 4/2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)".

Il comune ha elaborato il patto d'integrità e di protocolli di legalità giusta deliberazione di G.C. n. 26 del 03.02.2023, da imporre in sede di gara ai concorrenti.



MISURA 16	INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE
------------------	---

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina dei vigenti regolamenti adottati anche ai sensi dell'articolo 12 della legge 241/1990, curando che ciascun provvedimento venga corredato di congrua e dettagliata motivazione.

Detti regolamenti e ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", ai sensi degli articoli 26 e 27 del D.Lgs. n. 33/2013, es.m.i.

Nel corso del 2018 è stato apportato un aggiornamento al regolamento comunale esistente.

Infine, con Delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 17.03.2023, il Regolamento in esame è stato aggiornato alla versione attualmente vigente ed è stato regolarmente pubblicato nella apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

2.4 Misure specifiche

Si ritiene di confermare il precedente piano, con il quale era stato avviato un percorso condiviso con i Dirigenti e i Responsabili di P.O. attraverso il coordinamento del Segretario Generale, in ordine alle nuove misure organizzative di carattere generale e trasversale da inserire nel PTPCT in un'ottica di miglioramento dell'organizzazione dell'Ente oltre che relativamente ai fondi del PNRR.

Si confermano altresì le misure organizzative trasversali (così come riportate nell'ALLEGATO sub "C"- Individuazione e programmazione delle misure indicate con le lettere dell'alfabeto greco) a tutta la struttura al fine di garantire una maggiore efficienza dell'Ente, introdotte con il PTPCT adottato nel 2022, di seguito elencate.

NUMERO MISURA	MISURA DI PREVENZIONE
ALFA	Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, ogni dirigente indica per ciascun procedimento di competenza degli Uffici diretti, quale sia il Responsabile del procedimento
BETA	Nel corpo di ciascun provvedimento va inserita la dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi in capo al RUP e/o al Dirigente ai sensi dell'art.6 bis della legge 241/1990



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

GAMMA	Conclusione dei procedimenti nei tempi previsti dalla legge e attivazione delle previsioni di cui agli artt. 2 e 2bis della l 241/1990
DELTA	Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e trasparenza individuate nel presente Piano o da specifiche norme di legge
EPSILON	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito attraverso l'uso di una piattaforma telematica ad hoc
ZETA	I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominati mediante l'uso di cartellini Identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.
ETA	Utilizzo di check list ad hoc per il controllo successivo di regolarità ai sensi del decreto-legge 10 ottobre 2012, n.
TETA	anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013. Si veda a titolo di supporto la circolare del Segr. Gen. N. 21544/2022
IOTA	Approvazione e utilizzo di schede di <i>customer satisfaction</i> per la rilevazione della qualità dei servizi

FOCUS PNRR – DICHIARAZIONE DEL TITOLARE EFFETTIVO

Elemento di novità è costituito dall'introduzione di una nuova misura specifica e trasversale inerente i progetti di PNRR che consiste nell'acquisizione della dichiarazione del titolare effettivo della ditta appaltatrice.

Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE in tema di conflitti di interessi, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici.

Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LLGG è ricompresa anche quella con cui si è previsto, non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

In merito, come raccomandato dal PNA 2022, si inserisce nel presente piano nella sezione relativa al FOCUS PNRR, la misura SPECIFICA E TRASVERSALE, di prevenzione della corruzione consistente nella dichiarazione del titolare effettivo e la previsione di una verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.



Inoltre, per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali si ritiene che, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscono un aggiornamento della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento.

CONTROLLI INTERNI

Conformemente alle previsioni recate dal D.L. n. 174/2012, convertito con Legge n. 213/2012, le funzioni di controllo interno presenti nella struttura organizzativa dell'Ente sono individuate e descritte all'interno del vigente Regolamento del sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 in data 28.01.2013 e modificato ed integrato con deliberazione C.C.N. 27 del 29.06.2015.

Tali controlli rivestono una rilevante importanza anche sotto il profilo della predisposizione delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi, con particolare riferimento al controllo di regolarità amministrativa e contabile, che impone l'espletamento di apposite verifiche su un campione significativo di provvedimenti adottati dall'Ente; ciò al fine di riscontrare eventuali irregolarità ed evidenziarle ai Dirigenti responsabili relazionando, all'esito di detta analisi e per quanto di eventuale competenza, al Collegio dei Revisori, ai Dirigenti responsabili dei Servizi, al Nucleo di Valutazione e al Consiglio comunale.

Relativamente al sistema di controlli amministrativi successivi il Segretario Generale provvederà con proprio atto organizzativo (determinazione n. RG. 2442 del 19.12.2023) ad adottare schede standard per la verifica degli atti amministrativi calibrate in relazione al tipo di procedimento costituendo altresì un gruppo di lavoro ad hoc con personale addetto anche ad Uffici diversi dalla segreteria generale. L'attività si è resa necessaria al fine di adeguare le schede precedentemente in uso alle norme introdotte dal d.lgs. 36/2023.

Nell'anno 2023 è stato adottato un Piano operativo del controllo di regolarità amministrativa, corredato da check list (griglie di valutazione) diversificate a seconda della tipologia degli atti sottoposti a controllo, sia per facilitare le attività di verifica che ai fini di una standardizzazione degli atti da parte di tutti i settori.

Con nota prot. 1959 del 21.12.2023, le suddette schede sono state trasmesse a tutti i dipendenti dell'Ente per consentirne la consultazione in fase di redazione degli atti, al fine di assicurarne l'adeguatezza dei contenuti.

Tale programma dovrà tener conto di quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla legge n. 190/2012 ess.mm.ii.

Inoltre, in considerazione dell'art. 147 del d.lgs 267/2000 che stabilisce che l'ente locale definisce un sistema di controlli sulle partecipate effettuando un monitoraggio periodico sull'andamento



delle stesse e analizzando gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e individuando eventuali azioni correttive e del Titolo V del vigente Regolamento del sistema dei controlli interni si prevederà nel piano performance l'elaborazione e implementazione di schede standard che possano facilitare il compito del controllo da parte dell'Ente sull'andamento della gestione societaria della società Risco srl costituendo la base per un'azione propulsiva sulle linee strategiche ed operative della Società stessa verificando la situazione contabile, gestionale, organizzativa della società. Si prevede di adottare una serie di modelli di monitoraggio indicatori qualitativi, quantitativi e tipici dati gestionali con uso di indicatori tipici dell'analisi aziendale. La diffusione e l'analisi di tali indicatori mirano a favorire, una riflessione sul grado di raggiungimento dei propri obiettivi attraverso verifiche di carattere semestrale e annuale.

FOCUS PNRR

In considerazione dei finanziamenti di interventi a valere sui fondi PNRR e della necessità di fissare specifiche misure per la loro gestione, si è ritenuto di adottare le seguenti misure.

Si è provveduto al miglioramento della sezione relativa ai processi concernenti le aree di rischio "procedure di scelta del contraente" ed "esecuzione e rendicontazione dei contratti", introducendo ulteriori procedure operative da mettere in atto.

Inoltre, la sezione è stata integrata con l'analisi del processo relativo all'area di rischio "procedure di affidamento di incarichi professionali".

A tale specifico riguardo, alla luce delle raccomandazioni contenute nel PNA 2022 e tenuto conto della inedita dimensione organizzativa e finanziaria degli interventi, nell'ambito delle due menzionate aree di rischio si è ritenuto di introdurre uno specifico approfondimento avente ad oggetto le procedure di affidamento e di esecuzione e rendicontazione dei contratti finanziati con i fondi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Sono state approvate check list ad hoc per i procedimenti PNRR a disposizione dei dipendenti coinvolti negli stessi.

E' stato inoltre istituito un nucleo di Internal Audit.

Come previsto nel precedente Piano, si è proceduto ad attivare la misura di trasparenza che prevede la creazione di "una pagina dedicata al PNRR", raggiungibile al seguente link:

https://www.comune.francavilla.ch.it/pagina2945_piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza-pnrr.html

così da garantire adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell'Unione europea per il sostegno offerto, in esecuzione di quanto disposto dall'art. 34 del Regolamento



(UE) 2021/241.

VIGILANZA SULL'ADOZIONE DI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA SUGLI ENTI CONTROLLATI E PARTECIPATI.

A norma delle *“Nuove Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* approvate con delibera del Consiglio dell’ANAC n. 1134 dell’08.11.2017, è necessario che gli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza;
- integrino il suddetto modello approvando uno specifico piano anticorruzione e per la trasparenza, secondo gli indirizzi espressi dall’ANAC;

Specifico compito rimesso alle amministrazioni controllanti è l’impulso e la vigilanza sugli obblighi a detti soggetti rimessi.

Per quanto sopra, con il presente piano si prevede che dirigente del Settore I oltre ad assolvere gli obblighi di pubblicazione di cui all’art.22 del D.Lgs. 33/2013, meglio esplicitati nell’apposita sezione del presente piano in occasione di controlli ex art.147—quater del D.Lgs267/2000 ed smi, come disciplinati dal regolamento comunale del sistema dei controlli approvato con deliberazione C.C. 27 del 29.06.2015, verifichi che la società RISCO partecipata al 100% da questo comune abbia provveduto a porre in essere le azioni sopraindicate.

AZIONI DI CONSULTAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE - RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Il comune di Francavilla promuove e pianifica misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTCP e alle connesse misure.

Considerato che l’azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un’apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l’amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall’esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.

Con il piano della performance la giunta comunale ha inserito tra gli obiettivi strategici la rilevazione della qualità percepita dai cittadini sui servizi offerti dagli uffici, la cui finalità tende oltre a verificare lo stato della qualità percepita, a migliorare i servizi offerti, ampliare ed integrare i servizi nei limiti delle risorse di bilancio disponibili (assai scarse invero), di raccogliere informazioni



e dati utili per la stesura del PTPC, per l'attuazione di politiche di contrasto della corruzione, ovvero segnalazioni di episodi di malaffare/cattiva gestione.

2.5 LA TRASPARENZA

Come previsto dal PNA 2022, confermato dall'Aggiornamento 2023 per quanto di interesse, una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 *“principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”*.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Il legislatore, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33/2013, ha previsto che nei PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

In tale programmazione rientra anche la definizione degli obiettivi strategici, compito affidato all'organo di indirizzo dell'amministrazione. La promozione di maggiori livelli di trasparenza, infatti, costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Inizialmente, la trasparenza era finalizzata principalmente a *“favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*. Ad oggi invece, ha assunto un alto valore istituzionale, rappresentando la *“condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, e integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino”*.

Alla luce del rinnovato ruolo della misura in esame, occorre garantire un efficace coordinamento centrale da parte del RPCT, utile ad accompagnare e sollecitare tutte le molteplici azioni ed iniziative che devono essere messe in campo.

Questo compito deve svolgersi secondo plurime linee di intervento:

1) **Formazione.** La formazione assume carattere centrale al fine di assicurare la corretta osservanza della misura. Questa può realizzarsi attraverso l'organizzazione di giornate o eventi formativi generali, previsti nel Piano della formazione, ma anche attraverso il rapporto tra il RPCT ed i dirigenti, finalizzato a trasmettere i valori sottesi al principio della trasparenza e a fornire



indicazioni in ordine agli adempimenti da porre in essere.

Indicazioni quotidiane vengono fornite con modalità meno formali agli Uffici, e ogniqualvolta nell'ambito del monitoraggio periodico dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione venissero rilevate delle omissioni o delle pubblicazioni incomplete. Analoga attenzione verrà dedicata all'attività di controllo e monitoraggio nel corso del triennio 2024-2026, così come appositi interventi formativi saranno programmati nel Piano della formazione 2024, coniugandoli con altri, non meno delicati, afferenti alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

2) **Monitoraggio costante della corretta applicazione delle disposizioni.** Dall'entrata in vigore del Decreto Trasparenza si è rilevato come l'attuazione degli obblighi di pubblicità presenti notevoli livelli di criticità e sia pertanto indispensabile un costante monitoraggio dell'alimentazione e della gestione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Ente. Come precisato nelle Linee Guida di ANAC la pubblicazione delle informazioni deve essere caratterizzata da "integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità". Si tratta di obiettivi non sempre facilmente raggiungibili che richiedono un impegno serio e continuativo; il RPCT effettua periodicamente le verifiche della completezza e dell'aggiornamento della Sezione "Amministrazione trasparente" e sono in costante contatto con gli Uffici che curano il sito web, per assicurare la tempestiva e corretta pubblicazione dei dati. L'Ente è orientato al progressivo miglioramento della completezza della pubblicazione degli atti sul sito internet.

3) **Accesso civico.** A seguito delle modifiche apportate al testo dell'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 l'Ente ha provveduto a integrare la modulistica e le informazioni presenti sul sito. Con deliberazione di C.C. n. 6 del 21/01/2016 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dell'accesso, con il quale è stata altresì prevista la formazione e successiva pubblicazione di un registro delle richieste di accesso.

Tale registro unico degli accessi è pubblicato a cura del Responsabile della Trasparenza a seguito della pubblicazione delle Linee Guida Anac approvate con Deliberazioni nn. 1309 e 1310/2016 che ne raccomandano la tenuta e la pubblicazione al fine, da un lato, di consentire il monitoraggio sull'attuazione dell'accesso generalizzato da parte di Anac e, dall'altro, di favorire un confronto costruttivo tra Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo. Si tratta di una raccolta delle richieste di accesso presentate al Comune nelle sue diverse forme dell'accesso civico generalizzato, dell'accesso civico semplice e dell'accesso documentale. Il registro è organizzato in elenco con l'indicazione, per ciascuna richiesta, dell'oggetto, della data, dell'esito e della data della decisione, omettendo dati personali.

Ai fini della pubblicazione, l'elenco è aggiornato con cadenza almeno semestrale, a partire dal 1° semestre dell'anno 2017, ed è consultabile nella sezione di Amministrazione trasparente, "Altri contenuti" "Accesso Civico" al link:

https://francavilla.etrasparenza2.it/contenuto8193_registro-degli-accessi_770.html



5) Regolamento generale per la protezione dei dati personali: GDPR.

L'Ente si è adeguato al Modello organizzativo in materia di protezione dei dati personali come richiesto dal Regolamento Europeo 2016/679/UE relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Con Determina Dirigenziale Reg. Gen. n. 2165/2022 è stato nominato DPO del Comune di Francavilla al Mare il Dott. Aldo Giacomo Colantuono, con studio in Tollo - via Nazario Sauro 47

A tale figura sono attribuiti dalla norma compiti di consulenza all'Ente in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, declinati al punto 2.b.e. del Modello organizzativo.

La privacy policy del Comune di Francavilla al mare è consultabile al seguente link:

https://www.comune.francavilla.ch.it/pagina562_privacy.html

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune di Francavilla al Mare, nella sezione "*Amministrazione trasparente*" delle informazioni, dei dati e dei documenti sui cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs 33/2013, al fine di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche da parte del Comune di Francavilla al Mare.

Al presente Piano è allegato lo schema SUB D) che ricalca l'allegato alla delibera Anac n. 1310 del 28/12/2016 aggiornato con le pubblicazioni rese obbligatorie da fonti di diritto diverse dal d.lgs. n. 33/2013.

A ciascun obbligo di pubblicazione sono associati:

i Settori-Servizi responsabili della trasmissione dei dati e delle informazioni;

i Settori-Servizi preposti alla pubblicazione degli stessi;

I termini entro i quali effettuare gli adempimenti previsti, ferme restando le scadenze per l'aggiornamento disposte dalle norme.

L'Allegato n. 9) al PNA 2022, ha fornito l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente", sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti, sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017).

Con il PIAO 2023-2025 si è proceduto pertanto a recepire il predetto aggiornamento.

QUALITA' E UTILIZZABILITA' DEI DATI

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla Pubblicazione di tutti gli atti e di provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori. E' necessario utilizzare un linguaggio semplice evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi.

Il sito web istituzionale è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e meno oneroso, attraverso cui il Comune di Francavilla al Mare garantisce un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre P.A, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale. In ragione di ciò il Comune di Francavilla al Mare promuoverà l'utilizzo e la conoscenza delle diverse potenzialità del sito da parte dei cittadini quale presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei loro diritti civili e politici.

Sul sito istituzionale devono essere presenti tutti i dati la cui pubblicazione è resa obbligatoria dalla normativa vigente.

Sono altresì presenti informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per il cittadino (ai sensi dei principi e delle attività di comunicazione disciplinati dalle norme vigenti).

Inoltre, sul sito vengono pubblicate molteplici altre informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per consentire al cittadino di raggiungere una maggiore conoscenza e consapevolezza delle attività poste in essere dal Comune.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy.

La pubblicazione online delle informazioni di cui al comma 1 dovrà essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel D. Lgs n. 33/2013, con particolare riferimento a:

- a. Aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- b. Accessibilità e usabilità;
- c. Classificazione e semantica;
- d. Formati aperti;
- e. Contenuti aperti.

Per l'usabilità dei dati, i settori dell'Ente devono curare la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

Al fine del benchmarking e del riuso, le informazioni e i documenti è opportuno siano pubblicati in formato aperto, unitamente ai dati quali "fonte" anch'essi informato aperto, raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni di riferimento sono riportate. Nella scelta ed individuazione del formato adatto alla pubblicazione occorre far riferimento al repertorio dei formati aperti istruito e aggiornato dall'AgID.

Per quanto concerne il PDF, si richiede l'impiego del formato PDF/A i cui dati sono elaborabili.

DURATA DELLA PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

A norma dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013, la durata ordinaria della pubblicazione sul sito "Amministrazione trasparente" è fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati. Un'importante modifica è quella apportata all'art. 8, co. 3, dal d.lgs. 97/2016: trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico.

OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza costituiscono contenuto necessario della presente sezione ai sensi dell'art. 1 comma 8, legge 190/2012, come modificato dall'art. 41 comma 1 lett. g) del d.lgs.97/2016.

Come previsto dalla Delibera ANAC 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", si assicura il necessario coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'Ente (DUP, PEG/PDO/PDP), adottati dagli organi politici dell'ente. Nei suddetti documenti di programmazione dell'ente sono riportati gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, declinati in obiettivi operativi.

Inoltre, nel piano della Performance è stato inserito un obiettivo trasversale che consiste nell'applicazione e nel rispetto del presente Piano.

SOGGETTI RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE

Ogni Settore dovrà provvedere in proprio alla pubblicazione di quanto di competenza, richiedendo eventuali ulteriori credenziali di accesso al software gestionale del sito e ciò fino a quando non saranno concluse le attività di implementazione di nuovi sistemi che consentano l'automatica alimentazione dell'applicativo amministrazione trasparente attraverso il software in uso degli affari generali. In particolare, al fine di semplificare l'immissione dei dati e delle informazioni richieste, l'Amministrazione acquisirà una nuova procedura per la gestione dei flussi documentali che dovrà garantire anche la gestione diretta da parte di ogni singolo utente, tramite il portale Trasparenza Amministrativa, delle pubblicazioni dei documenti, dati e informazioni che, a norma di legge, devono essere inseriti in "Amministrazione trasparente".

Il Responsabile delle pubblicazione è individuato nella persona del RUP, ferma restando la responsabilità di coordinamento, vigilanza e controllo da parte del competente Dirigente, salvo incarichi specifici assegnati al personale di Settore.

Nello specifico i RUP:

- Adempiono agli obblighi di pubblicazione di propria competenza, richiedendo
- garantiscono l'attendibilità e completezza dei dati trasmessi, che dovranno essere elaborati nel rispetto della normativa in materia di segreto di stato, di segreto d'ufficio, di segreto



statistico e di protezione dei dati personali

- garantiscono il regolare e tempestivo flusso delle informazioni;
- attestano semestralmente l'avvenuto adempimento degli obblighi di pubblicazione di propria competenza.
- sono responsabili ai sensi di legge per il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

RUOLI E RESPONSABILITA'.

I ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruttivo sono già stati declinati in formato tabellare al punto 2.3.7.

In questa sede ci si limita a ribadire che il RPCT:

- esercita stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013;
- promuove e cura il coinvolgimento dei Servizi dell'Ente nell'attuazione del ciclo della trasparenza;
- monitora semestralmente, con l'ausilio del Servizio Affari Generali, gli adempimenti sugli obblighi di trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione, nell'ambito che qui rileva:

- rilascia, con cadenza annuale e secondo le indicazioni diffuse dall'ANAC, l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall'art. 14, comma 4 lettera g) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- riceve le segnalazioni del RPCT in caso di mancato, ritardato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel piano della performance;
- utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.



LA TRASPARENZA E LE GARE D'APPALTO. IL RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLE STAZIONI APPALTANTI

Il decreto "FOIA" e il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 di "Nuovo codice dei contratti" hanno notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.

L'articolo 22 del nuovo codice, rubricato "Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico", prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblicino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori.

Presso Il Comune di Francavilla al Mare il Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA) del Comune di Francavilla al Mare è il Arch. Roberto Olivieri già dirigente del Terzo Settore giusta deliberazione di G.C. n. 5 del 13.1.2022 avente ad oggetto: RIATTIVAZIONE IN FORMA ASSOCIATA EX ART. 30 DEL D. LGS. 267/2000 DELLA CENTRALE UNICA DI COMMITENZA DI CUI AL COMMA 3-BIS DELL'ART. 33 DEL DECRETO LEGISLATIVO 12 APRILE 2006, N. 163.

LA TRASPARENZA DEI CONTRATTI PUBBLICI A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.LGS. N. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

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

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi



di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012".

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

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

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



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

La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime

FATTISPECIE	PUBBLICITÀ TRASPARENZA
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, l'ANAC ha adottato un comunicato inerente la disciplina in tema di digitalizzazione prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36/2023 e riferita a tutte l

e procedure di affidamento, che ha acquistato piena efficacia dal 01 Gennaio 2024.

Il comunicato si è reso necessario in ragione della rilevante novità che si sostanzia nella concreta attuazione delle norme di cui al Libro I, Parte II, articolo 19 e ss. del decreto legislativo 36/2023, al fine di individuare le attività che devono essere realizzate in via preliminare per poter operare in modalità digitale e chiarire alcuni aspetti applicativi relativi al passaggio ai nuovi sistemi.

L'applicazione della disciplina riferita alla digitalizzazione richiede alle stazioni appaltanti la necessità di cambiare le modalità di svolgimento delle procedure di gara, impattando su alcuni aspetti di seguiti elencati:



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- Utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate
- Programmazione – trasmissione dati dal 1° gennaio 2024
- Acquisizione del CIG a decorrere dal 1° gennaio 2024
- Utilizzo dell'interfaccia web della Piattaforma contratti pubblici
- Verifica dei requisiti degli operatori economici
- Trasmissione dei dati relativi all'aggiudicazione e alla fase di esecuzione
- Pubblicazione dati ai fini di trasparenza
- Assolvimento degli obblighi di pubblicità legale

COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Così come già attuato negli anni precedenti, i contenuti del Piano triennale della prevenzione troveranno puntuale attuazione nell'ambito del Piano della Performance. Il rispetto delle misure già vigenti, il loro miglioramento e l'attuazione di quelle ulteriori previste costituiranno obiettivi trasversali o puntuali a seconda della loro natura.

In tale sede le azioni verranno articolate e declinate con maggiore dettaglio, individuando indicatori, misure, tempistiche e risorse. Il processo di valutazione del personale dirigente e dipendente dovrà rendere evidente il grado di applicazione del piano.

Come più volte affermato, il Piano triennale è un documento continuamente suscettibile di adeguamenti, miglioramenti e aggiornamenti. Affinché tali operazioni possano efficacemente esercitate sarà necessario un monitoraggio costante della sua attuazione.

SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC, CON INDIVIDUAZIONE DEI REFERENTI, DEI TEMPI E DELLE MODALITÀ DI INFORMATIVA

Tutti i dipendenti del Comune di Francavilla al mare devono mettere in atto le misure di prevenzione previste dal piano: la violazione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione, come descritto nell'apposita sezione del presente Piano, denominata "Monitoraggio".

Al presente elaborato si allegano quali parti integranti e sostanziali del Piano di prevenzione della corruzione 2024 -2026:

- all_A) Mappatura dei processi;
- all_B) Analisi del rischio;
- all_C) Individuazione e programmazione delle misure specifiche;
- all_D) Obblighi di trasparenza;



Si richiama l'allegato e) al precedente piano 2020 –2022:mod. dichiarazione del conflitto di interessi.

Costituisce altresì allegato fondamentale al presente piano, il codice di comportamento le cui disposizioni si integrano con quanto previsto nel presente piano.

SEZIONE3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Francavilla al Mare è stata definita con la deliberazione della giunta comunale numero 42 del 28.01.2015, rettificata con successiva deliberazione 90 del 27.02.2015.

L'assetto organizzativo relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'art. 89, d.lgs. n. 267/2000.

Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi.

Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Francavilla al Mare è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 26/01/2012, modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 05/02/2019, e dispone che l'assetto strutturale ordinario dell'Ente sia articolato secondo i seguenti livelli:

- a) Strutture permanenti, che assicurano l'esercizio di funzioni e attività di carattere istituzionale e/o continuativo;
- b) Strutture temporanee, connesse alla realizzazione di programmi o progetti a termine, anche di particolare rilevanza strategica, ovvero allo svolgimento, per periodi definiti, di funzioni di integrazione tra più strutture.

Le strutture organizzative permanenti del Comune sono:

- a) Settori;
- b) Servizi;
- c) Uffici;



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

d) Unità organizzative autonome.

Le strutture organizzative temporanee del Comune sono denominate:

a) Aree (integra funzioni di più settori);

b) Unità di progetto (corrispondente all'ufficio) che possono interessare trasversalmente più settori.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione; deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie strutture organizzative dell'Ente.

L'art. 6 comma 5 del Regolamento citato prevede che l'individuazione delle strutture organizzative è effettuata con:

a) Con deliberazione della Giunta Comunale quanto alla macrostruttura di livello dirigenziale (settore) ed al funzionigramma del settore;

b) Con determinazione del dirigente responsabile quanto all'articolazione della microstruttura (servizi e uffici), sentito il Comitato di direzione;

c) Con deliberazione della Giunta Comunale quanto alle strutture organizzative temporanee e con determinazione dirigenziale quanto alle unità di progetto interne al proprio settore.

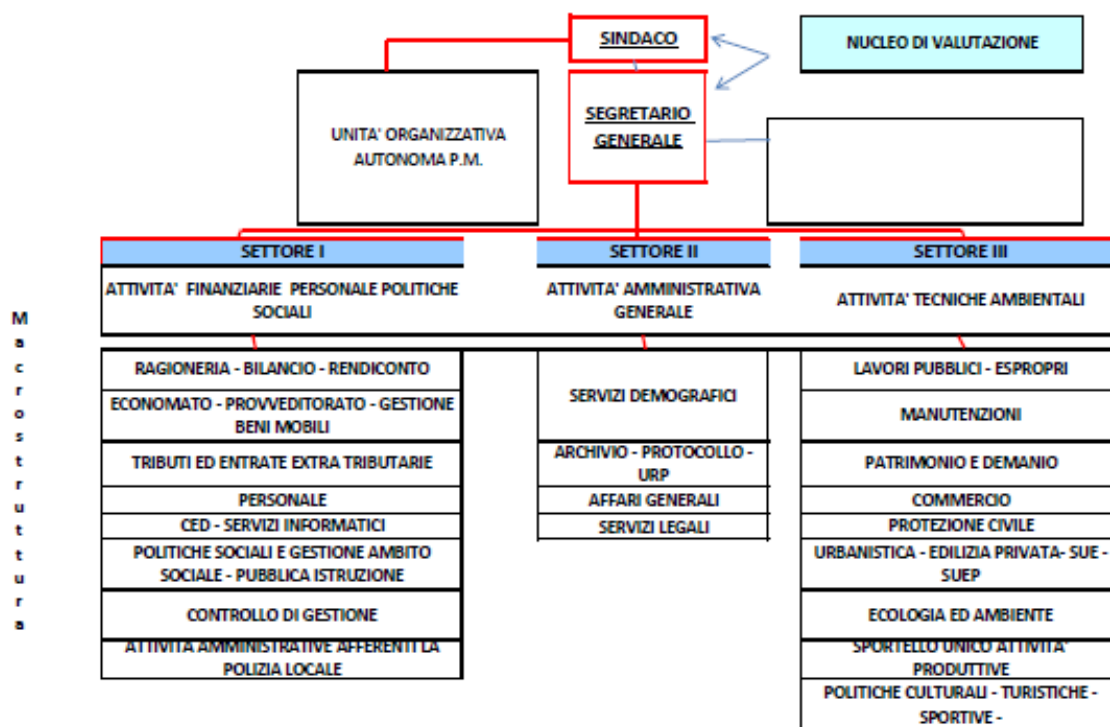
Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 07/03/2023, sono state apportate modifiche allo schema organizzativo del Comune di Francavilla al mare, mediante l'approvazione di un nuovo modello organizzativo e del Funzionigramma dell'Ente relativo a nuclei di attività omogenee assegnate a ciascun settore, aggiornato alla luce delle anzidette modifiche organizzative e alle funzioni attuali.

Le modifiche organizzative citate sono entrate in vigore in data 15.03.2023.

Si fornisce la rappresentazione grafica dell'assetto organizzativo vigente.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione



La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce ai comuni.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi Tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

Nominativo	Settore	Strutture organizzative di appartenenza	Email
Di Pangrazio Stefano	Settore I	Attività finanziarie, personale e politiche sociali	stefano.dipangrazio@comune.francavilla.ch.it
Equizi Carmela	Settore II	Attività Amministrativa Generale	carmela.equizicomune.francavilla.ch.it
Olivieri Roberto	Settore III		roberto.olivieri@comune.francavilla.ch.it

Posizioni organizzative

Con delibera di G.C. n.113/2019 è stato approvato il documento con la definizione dei criteri per la riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative (P.O.) - art.13 CCNL 21.05.2018.

I dipendenti che ricoprono posizioni organizzative sono i seguenti:

Nominativo	Settore	Strutture organizzative di appartenenza	Email
De Ritis Miranda	Settore I	Politiche Sociali	miranda.deritis@comune.francavilla.ch.it
Alleva Fulvio	Settore I	Tributi	fulvio.alleva@comune.francavilla.ch.it
Amorosi Alessandro	Settore I	Contabilità e Bilancio	alessandro.amorosi@comune.francavilla.ch.it
Basile Maurizio	Settore III	Attività Tecniche ed Ambientali Manutenzione Patrimonio Tutela della Costa	maurizio.basile@comune.francavilla.ch.it
Cialfi Graziano	Settore III	Sportello Unico Edilizia	graziano.cialfi@comune.francavilla.ch.it



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

De Marco Daniele	Settore III	Attività Tecniche ed Ambientali - Servizio Ecologia, Ambiente e Viabilità	daniele.demarco@comune.francavilla.ch.it
Pepe Valentina	Settore III	Servizio Attività Produttive (SUAP) - Attività Tecniche ed Ambientali -strutture-organizzative Politiche Culturali, Turistiche, Sportive -	valentina.pepe@comune.francavilla.ch.it
Torrese Fabio	Polizia Municipale	Unità organizzativa Autonoma Polizia Municipale	fabio.torrese@comune.francavilla.ch.it

Partecipazioni societarie

A norma degli artt. 20 e 26, c. 11 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. è obbligo dell'Amministrazione procedere, entro il 31 dicembre di ogni anno, e con riferimento alla situazione al 31 dicembre dell'esercizio precedente, ad un'analisi dell'assetto complessivo delle società in cui detiene partecipazioni, dirette o indirette, predisponendo, ove ricorrano i presupposti di cui al comma 2 del richiamato art. 20 un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione.

Pertanto, con deliberazione del consiglio comunale n. 50 del 20/12/2022, si è proceduto alla razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie del Comune di Francavilla al Mare, di seguito menzionate, con indicazione delle azioni che si intende adottare:

Denominazione e società	Tipo di partecipazione (diretta/indiretta)	Attività svolta	% Quota di partecipazione	Esito Ricognizione
Risco S.r.l.	Diretta	-Riscossione tributi -Servizio mensa -Servizi di polizia	100%	Mantenimento della partecipazione
Aca S.p.A.	Diretta	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	2,90%	Mantenimento della partecipazione
Cosmeg s.r.l.	Diretta	Servizio di mense e catering	100%	Liquidazione della società



3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Esaurita la fase emergenziale dovuta alla pandemia, è stato progressivamente introdotto nell'organizzazione dell'Ente il lavoro agile (definito anche "smart working"), non più quale misura di distanziamento sociale in funzione di prevenzione del contagio da Covid-19, ma come modalità innovativa di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile a distanza. Il Regolamento per la disciplina del lavoro agile, approvato nell'anno 2022 con la finalità di introdurre nell'organizzazione dell'Ente un modello flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa fondato sull'individuazione di fasi, cicli e obiettivi misurabili e nel contempo idoneo a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 12/7/2022 in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

I principi generali possono sintetizzarsi come di seguito:

L'accesso al lavoro agile è subordinato alla volontà del dipendente di accedervi e alla mancanza di presupposti ostativi alla modalità agile.

Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Al dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.

I Responsabili sono tenuti ad un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi.

Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in lavoro agile, il dipendente potrà effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta, tenuto conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza. Ciò purché i luoghi prescelti rispondano a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in materia protezione dei dati e di salute e sicurezza. Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico della stessa, è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza e dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutte le informazioni.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di Francavilla al Mare.

Sono inoltre fatti salvi i seguenti presupposti essenziali:



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1. Possono essere ammessi al lavoro agile i dipendenti del Comune di Francavilla al Mare con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, personale dirigente e non dirigente.

2. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria, su richiesta individuale del dipendente; i dipendenti presentano al dirigente della propria struttura apposita istanza motivata di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

3. I dirigenti possono assegnare posizioni di lavoro agile nel limite massimo del 15% dei dipendenti assegnati alla propria struttura; il rispetto di tale limite massimo viene verificato su base giornaliera, in relazione al numero dei dipendenti che stanno svolgendo la prestazione lavorativa in modalità agile; i soggetti fragili non sono compresi nel limite massimo dei dipendenti da assegnare allo smart working; a tal fine sono considerati soggetti fragili:

- ✓ dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ex art. 3, comma 3, Legge 104/92;
- ✓ dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione;
- ✓ dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;

Inoltre, ciascun Dirigente può autorizzare lo smart working, oltre la percentuale indicata, per i dipendenti che vengono a trovarsi in particolari situazioni rispetto alle quali specifiche disposizioni normative prevedono la possibilità di attivare lo smart working.

4. Qualora siano presentate richieste di lavoro agile in numero superiore al 15% dei dipendenti, oppure in numero comunque ritenuto organizzativamente non sostenibile da ogni singola struttura organizzativa, si adotteranno, nella scelta dei dipendenti da assegnare al lavoro agile, i seguenti criteri indicati in ordine di priorità:

- a. dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.lgs. n° 151/2001;
- b. dipendenti che prestano assistenza a figli di ogni età con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, della Legge n. 104/92;
- c. dipendenti che prestano assistenza ad altri familiari affetti da disabilità con connotazione di gravità ex art. 3, comma 3, della Legge n. 104/92;
- d. dipendenti con figli minori di anni 14;
- e. dipendenti che prestano assistenza a familiari (parenti entro il 2° grado ed affini entro il primo grado) che si trovano in una delle situazioni di cui all'art. 2, comma 1 lettera d), del DM n. 278 del 21/07/2000;
- f. dipendenti con maggior tempo di percorrenza dalla propria abitazione alla sede dell'ente, con preferenza a favore di coloro che viaggiano con mezzi pubblici, previa presentazione di documentazione comprovante.

Realizzazione del lavoro agile – condizioni minime



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

L'assegnazione di posizioni di lavoro agile avviene con accordo scritto a tempo determinato tra il dipendente e il dirigente, fatte salve eventuali deroghe previste dalla normativa vigente.

In ipotesi di modifiche concernenti il dipendente o l'attività svolta dallo stesso, la continuazione della prestazione in modalità agile è subordinata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

Ciascun dirigente o responsabile predispone un sistema di monitoraggio al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta mediante lavoro agile.

Va segnalato che, dopo l'approvazione del regolamento avvenuta il 12 luglio 2022, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022, n. 209 il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 30 giugno 2022, n. 132, adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che, nel definire il contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO), ha previsto che alla sezione "3.2" denominata "Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile" vengano indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.

In attuazione del meccanismo di delegificazione previsto dall'art. 6, comma 5 del citato D.L. n. 80 del 2021 con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 8, entrato in vigore il 15 luglio 2022, è stato soppresso il POLA (il Piano organizzativo del lavoro agile) di cui all'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in quanto assorbito nell'apposita sezione del PIAO.

Inoltre, dopo l'approvazione del citato Regolamento sono intervenute ulteriori modifiche dell'assetto normativo in materia di lavoro agile e segnatamente:

- con l'articolo 4 del D.Lgs. del 30 giugno 2022 n. 105, in modifica dell'art. 3-bis della Legge n. 81/2017, è stata riconosciuta la priorità, al fine dell'autorizzazione alla prestazione lavorativa in modalità agile, tra le altre, alle richieste di lavoratrici/lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022, è stata prevista la necessità di assicurare la prevalenza da parte del lavoratore agile della prestazione resa in presenza, nonché di prevedere un piano di smaltimento dell'arretrato, qualora presente, degli uffici di assegnazione dei dipendenti che presentano richiesta di lavoro agile;

Il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2019 – 2021, del 16.11.2022 al titolo VI - lavoro a distanza- capo I -lavoro agile ha normato il lavoro agile e le previsioni regolamentari comunali sono in linea con le previsioni pattizie.

Di recente con Direttiva del 29 dicembre 2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

sottolineato che “Il quadro odierno, connotato dall’ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall’Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela.

A tal proposito, ed allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.”

Di seguito si riporta il riassuntivo delle avvenute autorizzazioni di lavoro agile nell’anno 2023, in raffronto al dato registrato per l’anno 2022.

LAVORO AGILE	ANNO 2022	ANNO 2023
DIPENDENTI AUTORIZZATI	13	9
TOTALE GIORNI EFFETTUATI IN MODALITA' AGILE NELL'ANNO DA PARTE DI TUTTI I DIPENDENTI	507	177
TOTALE UOMINI	5	3
TOTALE DONNE	8	6
TOTALE GIORNI IN LAVORO AGILE PER UOMINI	250	43
TOTALE GIORNI IN LAVORO AGILE PER DONNE	257	134

3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENALE DEI FABBISOGNI



3.3.1 Premessa

Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 hanno l'obbligo, ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le proposte contenute nella presente Sezione del PIAO sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Bilancio di previsione 2024 - 2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 28.11.2023 e il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato mediante deliberazione di Consiglio comunale n. 76 del 22.12.2023.

Il piano del fabbisogno 2023/2025 è stato aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 298 del 12.10.2023 avente ad oggetto *“MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023/2025 LIMITATAMENTE ALLA SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO. SOTTOSCRIZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. ANNO 2023”*.

3.3.2 Vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

L'assunzione di personale presenta una serie di vincoli e limiti finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego.

Il rispetto di tale sistema vincolistico, semplificato rispetto al passato, consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Un primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale.

Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale.

La norma è stata successivamente completata dal comma 557 *quater*, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano *“il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

Il cosiddetto Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione”.

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- certificazione, entro 30 giorni dall’istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 *quinques*, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

3.3.3 Limiti di spesa per il personale

Il limite di spesa del personale è stato individuato con apposita determina dirigenziale n. 762 del 12.09.2023 dal Dirigente del Settore I del comune di Francavilla al Mare.

Di seguito viene riportata la tabella riepilogativa del calcolo adottato.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	2022	25.000	f
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	4.227.144,33 € (l)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		4.596.671,81 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020 2021 2022	25.861.521,19 € 26.488.717,00 € 25.231.280,20 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		25.860.506,13 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	2.085.095,27 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		23.775.410,86 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			17,78%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	2.192.216,60 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	6.419.360,93 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)		22,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	1.011.267,80 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	1.011.267,80 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	5.607.939,61 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	5.607.939,61 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024 (o)	5.607.939,61 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
	Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
	STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023		
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(p)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)			(q)
	STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024		(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, che nel caso del Comune di Francavilla al Mare potenzialmente pari al 100% della spesa sostenuta nel 2009 di € 808.000,00.

L'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

Spesa potenziale massima (A)	€5.607.939,61
-------------------------------------	---------------

2024

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	€4.236.156,04
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€100.000,00
Quota Accessorio non compreso nelle voci precedenti (+)	€300.000,00
Personale a tempo determinato pnrr rimborsato quindi da escludere	€61.228,70 €-61.228,70
Personale a tempo determinato (altre configurazioni) (+)	€205.131,91
Personale a tempo determinato polizia locale (+)	€70.000,00
Personale Interinale (+)	€100.000,00
Personale Interinale ambito sociale(+)	€100.000,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€29738,50
Assunzioni da presente piano 2024 (+)	€140.000,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€5.281.026,45



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2025

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	€4.646,156,04
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€30.000,00
Quota Accessorio non compreso nelle voci precedenti (+)	€300.000,00
Personale a tempo determinato pnrr rimborsato quindi da escludere	€61.228,70 €-61.228,70
Personale a tempo determinato (altre configurazioni) (+)	€205.131,91
Personale a tempo determinato polizia locale (+)	€45.000,00
Personale Interinale (+)	€60.000,00
Personale Interinale ambito sociale(+)	€100.000,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€0
Assunzioni piano 2025 (+)	€140.000,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€5.256.284,95

2026

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	€4.646.156,04
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€30.000,00
Quota Accessorio non compreso nelle voci precedenti (+)	€300.000,00
Personale a tempo determinato pnrr rimborsato quindi da escludere	€61.228,70 €-61.228,70
Personale a tempo determinato (altre configurazioni) (+)	€205.131,91
Personale a tempo determinato polizia locale (+)	€45.000,00
Personale Interinale (+)	€60.000,00
Personale Interinale ambito sociale(+)	€100.000,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€0



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Assunzioni piano 2026 (+)	€70.000,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€5.356.287,95

3.3.4 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Dotazione organica dell'Ente alla data del 31.12.2023

AREE	Posti coperti alla data del 31.12.2023		TOTALE
	FT	PT	
Dir	3		3
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	20	1	21
Area degli istruttori	46	5	51
Area degli operatori esperti	15	1	16
TOTALE	84	7	91



3.3.5 Piano dei fabbisogni 2024/2026

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

È stata avviata, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Francavilla al Mare, come da nota prot. n. 2998 del 25.01.2024.

Stima del trend delle cessazioni

Tra i fattori analizzati durante l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale, uno dei maggiormente significativi è la tenuta in considerazione delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo, valutazione necessaria per permettere all'Ente di garantire continuità d'azione rispetto alla propria mission istituzionale.

Il Comune di Francavilla al Mare ha provveduto ad effettuare una previsione sulle cessazioni future mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili, secondo lo schema di seguito riportato:

Stima del trend delle cessazioni	Profili Professionali	Numero di pensionamenti programmati
ANNO 2024	Funzionari	1
	Istruttori	2
ANNO 2025	Istruttori	1
	Operatori esperti	1
ANNO 2026	Dirigente	1
	Funzionari	1
	Istruttori	5
	Operatori esperti	2



3.3.6 Piano occupazionale 2024/2026

Il Comune di Francavilla al Mare ha approvato i seguenti provvedimenti:

Il Comune di Francavilla al Mare ha approvato i seguenti provvedimenti:

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 28/11/2023 - “Approvazione Documento Unico di Programmazione - DUP 2024-2026”;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 76 del 22/12/2023 – “Approvazione Bilancio di Previsione finanziario 2024-2026”;
- deliberazione di Giunta comunale n. 288 in data 8/11/2022 è stato approvato Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024;
- deliberazione di Giunta comunale n. 166 in data 30/05/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 18.07.2023, esecutiva, è stata approvata l’integrazione del piano di formazione del Personale in materia di Codice dei Contratti Pubblici già approvato nel PIAO 2023/2025;
- deliberazione di Giunta comunale n. 298 del 12.10.2023, esecutiva, è stata approvata la “Modifica Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 limitatamente alla Sezione III: Organizzazione e Capitale Umano. Sottoscrizione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Anno 2023”;
- deliberazione di Giunta comunale n. 361 del 19/12/2023, esecutiva, è stato approvato “Aggiornamento PIAO 2023-2025 sezione 2.2. Performance e sezione 3 organizzazione e capitale umano. Approvazione”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 30.03.2023 con la quale è stato approvato il nuovo sistema di classificazione professionale e dell’inquadramento, secondo il nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL 2019 – 2021;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 255 del 7/09/2023, avente ad oggetto “CCNL 16 novembre 2022 - Titolo III -Approvazione nuovi profili professionali”
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 256 del 07.09.2023 con la quale è stato approvato il Regolamento delle Progressioni Verticali tra le Aree;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 354 del 14.12.2023 con la quale è stato rettificato il Regolamento delle Progressioni Verticali tra le Aree;

Le scelte assunzionali, si sviluppano in un’ottica di priorità, di prudente gestione della spesa del personale e di evoluzione pluriennale, tenendo conto delle criticità manifestate dai Dirigenti dei singoli Settori.

In ossequio al Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato mediante deliberazione di Consiglio comunale n. 69 del 28/11/2023, si riporta nella tabella che segue l’indicazione delle assunzioni programmate e le relative tempistiche e modalità di copertura.

Si specifica che, in ogni caso, le assunzioni programmate per le annualità considerate potranno essere modificate in sede di approvazione dei rispettivi piani annuali, in base alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.



PIANO OCCUPAZIONALE – 2024/2026

ANNO 2024

Aree	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Copertura del posto
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Graduatoria	Progressione di carriera	stabilizzazione	Mobilità	
2 Istruttori	<u>Agente di Polizia Locale</u>	Polizia Locale	PT 50%	X						2024 (concorso in corso di svolgimento, programmazione 2022, avviato 2023)

* Il concorso è stato bandito con determinazione dirigenziale n. 2346 del 29.12.2022. Sono terminate le operazioni concorsuali e in data 10/01/2024 sono stati trasmessi tutti gli atti all'Ufficio Risorse Umane per la predisposizione della graduatoria definitiva.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2 Operatori esperti	Operaio tecnico specializzato (utilizzo mezzi meccanici, carrello elevatore e decespugliatore)	III	PT 66,66%	X						2024 (concorso in corso di svolgimento, programmazione 2022, avviato 2023)
<p>* Il concorso è stato bandito con determinazione dirigenziale n. 2355 del 29.12.2022, poi rettificata con la determina dirigenziale n. 167 del 06.02.2023. Con determinazione dirigenziale n. 1673 del 15/09/2023 è stata nominata la Commissione di Concorso.</p>										
2 Istruttori	Istruttore Amministrativo/contabile	1 unità Sett I 1 unità Sett II	PT 50%	X						2024 (concorso in corso di svolgimento, programmazione 2022, avviato 2023)
<p>* Il concorso è stato bandito con determinazione dirigenziale n. 2359 del 29.12.2022. In data 16/03/2023 è scaduto il termine per la presentazione delle domande; l'Ufficio competente sta procedendo agli adempimenti consequenziali per la copertura dei posti messi a concorso.</p>										
	Istruttore Tecnico (concorso in corso di	III	PT	X						



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1 Istruttore	svolgimento, programmazione 2022).		50%							2024 (concorso in corso di svolgimento, programmazi one 2022, avviato 2023)
<p>* Il concorso è stato bandito con determinazione dirigenziale n. 2340 del 29.12.2022. Sono terminate le operazioni concorsuali e in data 8/01/2024 sono stati trasmessi tutti gli atti all'Ufficio Risorse Umane per la predisposizione della graduatoria definitiva.</p>										
1 Funzionari o ed Elevata qualificazio ne	<u>Funzionario Servizi Informativi – Famiglia professionale “Sistemi informativi e tecnologie”</u>	I	FT							2024 (procedura in corso di svolgimento, programmazi one 2022, avviato 2023)
<p>* La progressione verticale ex art. 13 commi 6/7/8 CCNL 16/11/2022 è stata avviata con determina dirigenziale n. 2052 del 29/12/2023. Il termine per la presentazione delle domande scade il 15/01/2024.</p>										
2 Istruttori	<u>Agente di Polizia Locale</u>	Polizia Locale	PT 50%			X				2024 (scorrimento programmazi



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

										one 2023)
<p>* In riferimento al concorso bandito con determinazione dirigenziale n. 2346 del 29.12.2022, si prevede lo scorrimento di n. 2 unità di personale, motivato dalla necessità di assicurare adeguata consistenza al Corpo di Polizia Locale che, allo stato, risulta fortemente sottodimensionato sia rispetto alla fascia demografica dell'ente (Legge n. 65 del 1986 e l.r. n. 83/1997), sia allo straordinario incremento di presenze sul territorio per motivi turistici e balneari.</p>										
2 Operatori esperti	<u>Operaio Tecnico Specializzato</u> (utilizzo mezzi meccanici, carrello elevatore e decespugliatore)	III	PT 66,66%			X				2024 (scorrimento programmazione 2023)
<p>* In riferimento al concorso bandito con determinazione dirigenziale n. 2355 del 29.12.2022, poi rettificata con la determinazione dirigenziale n. 167 del 06.02.2023, si prevede lo scorrimento di n. 2 unità di personale, motivato dalla necessità di assicurare adeguata manodopera per i continui interventi di minuta manutenzione ordinaria sul territorio. Inoltre, in un'ottica di contenimento della spesa corrente, si ritiene opportuno diminuire il ricorso alla somministrazione di lavoro temporaneo per far fronte alle suddette esigenze.</p>										
1 Istruttore	<u>Istruttore Amministrativo/Contabile</u>	I	PT 50%			X(1)			X(2)	2024 (scorrimento programmazione 2023)



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

* Tali assunzioni sono dettate dalla necessità di acquisire personale in sostituzione dei dipendenti che cesseranno l'attività lavorativa per collocamento a riposo, al fine di garantire la continuità dei servizi.

1 Istruttore	<u>Istruttore Tecnico</u>	III	PT 50%			X				2024 (scorrimento programmazione 2023)
--------------	----------------------------------	-----	-----------	--	--	---	--	--	--	--

* In riferimento al concorso bandito con determinazione dirigenziale n. 2340 del 29.12.2022, si prevede lo scorrimento di n. 1 unità di personale, motivato dalla necessità di nuove sfide connesse ai numerosi progetti di riqualificazione e manutenzione della città richiedono adeguata forza lavoro per istruire e gestire le procedure amministrative ad essi sottesi.

3 Funzionari ed Elevata Qualificazione	<u>Assistente sociale</u> (programmazione 2022)	I	PT 66,66%	X(2)					X(1)	2024 (programmazione 2023)
---	--	---	--------------	------	--	--	--	--	------	---

L'amministrazione si caratterizza per non avere alcun assistente sociale di ruolo, con grave nocumento per la gestione dei servizi di competenza; è necessario coprire tale gap al fine di assicurare, gradualmente, il raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali ai sensi dell' [articolo 8, comma 3, lettera a\), della legge 8 novembre 2000, n. 328](#), e della Legge n. 178/2020 articolo 1 comma 797.

In data 15/12/2023 è stata attivata la procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

165/2001, con nota prot. n. 53884 e la stessa ha avuto esito negativo.										
2 Istruttori	Progressione verticale	<u>1 unità sett I</u> (istruttore gestione risorse umane)								2024 (programmazione 2023)
		<u>1 unità sett II</u> (istruttore per la gestione dell'attività amministrativa generale)								
* Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, si darà avvio ad una progressione tra le aree tramite procedura comparativa basata sui requisiti previsti dall'art 15 del CCNL 2019/2021.										



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1 Funzionari o ed Elevata Qualificazi one	Progressione Verticale	Sett. III (Funzionari o gestione tecnica servizio urbanistica ed edilizia privata)								2024 (programmazi one 2023)
<p>* Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, si darà avvio ad una progressione tra le aree tramite procedura comparativa basata sui requisiti previsti dall'art 15 del CCNL 2019/2021.</p>										
1 Istruttore	<u>Istruttore</u> <u>servizi demografici</u>	II	FT			X(2)			X(1)	2024 (procedura in corso di svolgimento, programmazi one 2023)
<p>* L'assunzione, mediante mobilità esterna è stata avviata con determina dirigenziale n. 2476 del 28/12/2023. Il termine per la scadenza delle domande è il 29/01/2024.</p>										



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Dirigente		I								2024 (procedura in corso di svolgimento, programmazione 2023)
In data 22/12/2023 è stata attivata la procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, con nota prot. n. 54759 e la stessa ha avuto esito negativo.										
4 Istruttori	<u>Agente di Polizia Locale</u>	Polizia Locale	Trasformazione rapporto di lavoro da part time 50% a full time							2024 Costo stimato 22.944,00
* Si procederà, presumibilmente dal mese di settembre 2024, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 4 dipendenti con contratto di lavoro part-time.										
1 Istruttore	<u>Istruttore servizi demografici</u>	II	Trasformazione rapporto di lavoro da part time 50% a full time							2024 Costo stimato 13.793,00



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

* Si procederà, presumibilmente dal mese di marzo 2024, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 1 istruttore profilo professionale “istruttore servizi demografici”.										
2 Operatori esperti	<u>Operaio Tecnico Specializzato</u> (utilizzo mezzi meccanici, carrello elevatore e decespugliatore)	III	Trasformazione rapporto di lavoro da part time 66,66% a full time							2024 Costo stimato 13.120,00
* Si procederà, presumibilmente dal mese di maggio 2024, alla trasformazione da part time al 66,66% a full time di n. 2 operatori esperti “Operaio Tecnico Specializzato” con contratto di lavoro part-time.										
2 Istruttori	<u>Istruttore Tecnico</u>	III	Trasformazione rapporto di lavoro da part time 50% a full time							2024 Costo stimato 8.276,00
* Si procederà, presumibilmente dal mese di ottobre 2024, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 2 istruttori tecnici con contratto di lavoro part-time.										
6 Istruttori	<u>Istruttore Amministrativo/contabile</u>	3 unità sett. I	Trasformazione rapporto di lavoro da part time							2024 Costo



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

		2 unità sett. II	50% a full time							stimato 24.828,00
		1 unità Segreteria Generale								
<p>* Si procederà, presumibilmente dal mese di ottobre 2024, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 6 istruttori amministrativo/contabili con contratto di lavoro part-time.</p>										
2 Istruttori	<u>Istruttore tecnico</u>	III	PT 50%			X				2024 Costo stimato 24.828,00
<p>* Si procederà, presumibilmente dal mese di marzo 2024, allo scorrimento della graduatoria del concorso bandito con determinazione dirigenziale n. 2340 del 29.12.2022.</p>										
2 Istruttori	<u>Agente di Polizia Locale</u>	Polizia Locale	PT 50%			X				2024 Costo



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

										stimato 29.963,00
<p>* Si procederà, presumibilmente dal mese di marzo 2024, allo scorrimento della graduatoria del concorso bandito con determinazione dirigenziale n. 2346 del 29.12.2022.</p>										
6 Istruttori	<u>Istruttore</u> <u>Amministrativo/contabile</u>	3 unità Sett. I 2 unità Sett. II 1 unità Segreteria generale	PT 50%						X	2024 Costo stimato 62.070,00
<p>* Si procederà, presumibilmente dal mese di marzo 2024, allo scorrimento della graduatoria del concorso bandito con determinazione dirigenziale n. 2359 del 29.12.2022.</p>										
1 Istruttore	<u>Convenzione ai sensi dell'art 23 del CCNL 2019/2021</u>	II								2024 Costo



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

										stimato 1.000,00
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

* Il ricorso all'istituto della convenzione si rende necessario per assicurare il buon andamento dell'ufficio elettorale in vista delle prossime elezioni regionali. L'assunzione sarà prevista per un periodo di 2 mesi per 6 ore settimanali.

ANNO 2025

Aree	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Copertura del posto
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Graduatoria	Progressione di carriera	stabilizzazione	Mobilità	



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1 Funzionari o	Funzionario gestione commercio e Attività produttive – SUAP - manifestazioni e grandi eventi - Espropri	III	FT	X						2025 Costo stimato 34.420,00
* Si procederà all'espletamento di un concorso pubblico con la riserva per i volontari del servizio civile di cui al DL 22/04/2023 n. 44.										
2 Istruttori	<u>Istruttore Amministrativo/contabile</u>	1 unità Sett I 1 unità Sett II	Trasformazione rapporto di lavoro da part time 50% a full time							2025 Costo stimato 19.250,00
* Si procederà, presumibilmente dal mese di giugno 2025, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 2 istruttori amministrativo/contabili con contratto di lavoro part-time.										
1	<u>Istruttore tecnico</u>	III	Trasformazione rapporto di lavoro da part							2025 Costo



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Istruttore			time 50% a full time							stimato 9.625,00
------------	--	--	----------------------	--	--	--	--	--	--	-----------------------------------

* Si procederà, presumibilmente dal mese di giugno 2025, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 1 istruttore tecnico con contratto di lavoro part-time.

ANNO 2026

Aree	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Copertura del posto
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Graduatoria	Progressione di carriera	stabilizzazione	Mobilità	
2 Istruttori	<u>Istruttore Amministrativo/contabile</u>	1 unità Sett I 1 unità Sett II	PT 50%			X				2026 Costo stimato 33.000,00
1	<u>Istruttore tecnico</u>	III	PT			X				2026



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Istruttore			50%							Costo stimato 16.500,00
2 Istruttori	<u>Istruttore Amministrativo/contabile</u>	1 unità Sett I 1 unità Sett II	Trasformazione rapporto di lavoro da part time 50% a full time							2026 Costo stimato 19.250,00
* Si procederà, presumibilmente dal mese di giugno 2026, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 2 istruttori amministrativo/contabili con contratto di lavoro part-time.										
1 Istruttore	<u>Istruttore tecnico</u>	III	Trasformazione rapporto di lavoro da part time 50% a full time							2026 Costo stimato 9.625,00
* Si procederà, presumibilmente dal mese di giugno 2026, alla trasformazione da part time al 50% a full time di n. 2 istruttori tecnici con contratto di lavoro part-time.										
1 Dirigente	<u>Dirigente tecnico</u>	III		X						2026



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

e										Costo stimato 5.326,00
* Si procederà all'espletamento di un concorso, presumibilmente dal mese di dicembre 2026, per la copertura di n. 1 Dirigente a seguito di collocamento a riposo dell'unità attualmente in forza.										

Prima modalità percorribile

Seconda modalità percorribile

Terza modalità percorribile

In virtù della disposizione di cui all'art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019, come modificata dall'art.1, co.14-ter) del D.L. n. 80/2021 conv. in L. n. 113/2021, l'obbligo di attivare la procedura **della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001** è temporaneamente sospeso fino al 31 dicembre 2024 e che, pertanto, la stessa non è stata attivata nei concorsi banditi dal Comune di Francavilla al mare per ridurre i tempi di accesso all'impiego.



3.3.7 Programmazione assunzione con forme flessibili di lavoro triennio 2024/2026.

Le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009.

Come già specificato in sede di verifica dei limiti alla spesa di personale, la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è pari ad € 808.000,00.

Si prevedono, pertanto, per l'anno in corso assunzioni con forme flessibili di lavoro, che verranno utilizzate per esigenze temporanee e sostitutive, come da seguente prospetto dei fabbisogni a tempo determinato:

FIGURE DA ASSUMERE <u>ANNO 2024</u>	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MOTIVAZIONI
AGENTI DI POLIZIA LOCALE 4 unità di personale full time per mesi 3 (dal 15 giugno al 15 settembre 2024) <u>Costo stimato 35.208,00</u>	Attingimento da graduatoria, propria o, in mancanza, di altri enti.	L'arrivo della stagione turistica estiva comporterà l'adozione di un calendario con numerose manifestazioni programmate, tali da rendere necessari lo svolgimento di servizi ulteriori, che comportano oggettivamente un fabbisogno di personale avente carattere eccezionale rispetto a quello richiesto in via ordinaria.
LAVORATORI INTERINALI 1 Operatore esperto Settore I <i>Servizio Personale (paghe)</i> 30 ore settimanali <u>costo stimato 32.760,00</u>	Contratti di somministrazione di lavoro temporaneo. Affidamento del servizio a società specializzata.	



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<p>1 Operatore esperto Settore I <i>Servizio Informatica</i> 30 ore settimanali <u>costo stimato 32.760,00</u></p>		
<p>LAVORATORI INTERINALI AMBITO SOCIALE</p> <p>2 Operatori esperti Settore I <i>Servizio sociale</i> 36 ore settimanali <u>costo stimato 72.000,00</u></p> <p>1 Istruttore Settore I <i>Servizio sociale</i> 24 ore settimanali <u>costo stimato 28.000,00</u></p>	<p>Contratti di somministrazione di lavoro temporaneo.</p> <p>Affidamento del servizio a società specializzata.</p>	



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

FIGURE DA ASSUMERE <u>ANNO 2025</u>	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MOTIVAZIONI
<p>AGENTI DI POLIZIA LOCALE</p> <p>4 unità di personale full time</p> <p>per mesi 3 (dal 15 giugno al 15 settembre 2025)</p> <p><u>Costo stimato 35.208,00</u></p>	<p>Attingimento da graduatoria, propria o, in mancanza, di altri enti.</p>	<p>L'arrivo della stagione turistica estiva comporterà l'adozione di un calendario con numerose manifestazioni programmate, tali da rendere necessari lo svolgimento di servizi ulteriori, che comportano oggettivamente un fabbisogno di personale avente carattere eccezionale rispetto a quello richiesto in via ordinaria.</p>
<p>LAVORATORI INTERINALI</p> <p>1 Operatore esperto Settore I <i>Servizio Personale (paghe)</i> 24 ore settimanali <u>costo stimato 26.208,00</u></p> <p>1 Operatore esperto Settore I <i>Servizio Informatica</i> 24 ore settimanali <u>costo stimato 26.208,00</u></p>	<p>Contratti di somministrazione di lavoro temporaneo.</p> <p>Affidamento del servizio a società specializzata.</p>	



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<p>LAVORATORI INTERINALI AMBITO SOCIALE</p> <p>2 Operatori esperti Settore I <i>Servizio sociale</i> 36 ore settimanali <u>costo stimato 72.000,00</u></p> <p>1 Istruttore Settore I <i>Servizio sociale</i> 24 ore settimanali <u>costo stimato 28.000,00</u></p>	<p>Contratti di somministrazione di lavoro temporaneo.</p> <p>Affidamento del servizio a società specializzata.</p>	
---	---	--

FIGURE DA ASSUMERE <u>ANNO 2026</u>	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MOTIVAZIONI
<p>AGENTI DI POLIZIA LOCALE</p> <p>4 unità di personale full time per mesi 3 (dal 15 giugno al 15 settembre 2026)</p> <p><u>Costo stimato 35.208,00</u></p>	<p>Attingimento da graduatoria, propria o, in mancanza, di altri enti.</p>	<p>L'arrivo della stagione turistica estiva comporterà l'adozione di un calendario con numerose manifestazioni programmate, tali da rendere necessari lo svolgimento di servizi ulteriori, che comportano oggettivamente un fabbisogno di personale avente carattere eccezionale rispetto a quello richiesto in via ordinaria.</p>



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

<p>LAVORATORI INTERINALI</p> <p>1 Operatore esperto Settore I <i>Servizio Personale (paghe)</i> 24 ore settimanali <u>costo stimato 26.208,00</u></p> <p>1 Operatore esperto Settore I <i>Servizio Informatica</i> 24 ore settimanali <u>costo stimato 26.208,00</u></p>	<p>Contratti di somministrazione di lavoro temporaneo.</p> <p>Affidamento del servizio a società specializzata.</p>	
<p>LAVORATORI INTERINALI AMBITO SOCIALE</p> <p>2 Operatori esperti Settore I <i>Servizio sociale</i> 36 ore settimanali <u>costo stimato 72.000,00</u></p> <p>1 Istruttore Settore I <i>Servizio sociale</i> 24 ore settimanali <u>costo stimato 28.000,00</u></p>	<p>Contratti di somministrazione di lavoro temporaneo.</p> <p>Affidamento del servizio a società specializzata.</p>	



3.3.8 Programmazione assunzione disabili e categorie protette

L'articolo 7 della legge 68/1999 definisce le modalità delle assunzioni obbligatorie per i datori di lavoro pubblici e privati. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni dei soggetti con disabilità in conformità a quanto previsto dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della stessa legge 68/1999.

L'articolo 16 della legge 68/1999 disciplina poi l'assunzione dei predetti soggetti mediante concorso pubblico.

L'ordinamento prevede, quindi, tre diverse modalità di assunzione dei soggetti con disabilità:

- la chiamata numerica per le categorie e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo in base all'art. 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
- il concorso (con riserva di posti) per le altre qualifiche secondo l'articolo 16 della legge 68/1999;
- le convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della medesima legge 68/1999.

Così come chiarito nella Direttiva n. 1 del 24/06/2019 dal Ministro per la pubblica Amministrazione, le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999.

Situazione Comune di Francavilla al Mare:

In considerazione dell'imminente adempimento relativo alla trasmissione del Prospetto informativo disabili, l'Ufficio Risorse Umane ha contattato il Ministero del Lavoro ponendo il seguente quesito: "Ai fini della determinazione della quota di riserva, la disciplina prevede che siano computati tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, nonché i lavoratori già riconosciuti disabili PRIMA della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio e con determinati requisiti (invalidità 60% o particolari minorazioni previste dalla normativa).

Nella stessa quota devono essere computati ANCHE i lavoratori riconosciuti DISABILI in costanza di rapporto di lavoro (e quindi NON assunti tramite il collocamento obbligatorio, ma la cui disabilità è stata riconosciuta solo DOPO l'instaurazione del rapporto di lavoro)? Ed in caso affermativo, quali requisiti devono avere?"

In data 17.01.2024 il Ministero ha fornito il seguente riscontro: "Le aziende possono chiedere il riconoscimento nelle quote di riserva se sussistono queste condizioni:

- lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% per gli invalidi civili riconosciuta dalla Commissione medica dell'Inps;
- lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% riconosciuta dalla Commissione medica dell'Inps;
- lavoratori che a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33% riconosciuta dalla Commissione medica dell'Inail".



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il DPG - Dipartimento Lavoro – Sociale Ufficio CPI Chieti ha, inoltre, confermato che il computo nella quota di riserva ai sensi della l. 68/99 di un lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro (con invalidità civile superiore al 60%, o superiore al 33% se dovuta a infortunio, o superiore al 45% se con disabilità intellettiva), può essere richiesto al Comitato Tecnico Provinciale costituito presso il Centro per l'impiego di Chieti.

Il lavoratore dovrà essere in possesso della Relazione Conclusiva rilasciata ai sensi della l. 68/99 dall' apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS.

Pertanto, in assenza della Relazione Conclusiva rilasciata ai sensi della l. 68/99 dei lavoratori disabili attualmente in forza, laddove dovesse emergere una scopertura di personale ai sensi dell'art 1 L.68/99, il Comune di Francavilla al Mare provvederà a coprire il posto con una delle seguenti modalità assunzionali:

- stipula di una convenzione di programma ex art 11 L. 68/99;
- avviamento a seguito di richiesta numerica per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo ex art 35 D.Lgs. n. 165/2001;
- procedura selettiva concorsuale.



3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni.

La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono costituiscono uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

Nell'ambito della gestione del personale, quindi, 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 necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- a) l'articolo 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;
- b) l'articolo 49-bis del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018 e gli articoli 54 e 55 del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- c) il *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa;
- d) la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- 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 componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio;

e) il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, applicabile dal 25 maggio 2018, il quale prevede un obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti (i responsabili del trattamento, gli incaricati...);

f) il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

g) il D.P.R. 62/2013 rubricato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" all'articolo 15 comma 5 ha disposto che al personale delle pubbliche amministrazioni siano rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità per conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti;

h) il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, (...) con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda (...) e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro (...)".

i) il protocollo d'intesa fra il Ministro per la P.A. e il Ministro dell'università e della ricerca del 7 ottobre 2021 nel quale emerge l'importanza dell'accrescimento del livello di formazione e dell'aggiornamento professionale del personale delle pubbliche amministrazioni, quale leva di effettivo sviluppo delle amministrazioni nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese, anche nel quadro della efficiente attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).



j) il Decreto 36/2022, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati; soprattutto negli ultimi anni, la formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e a favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali.

L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale.

PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Per la rilevazione ed individuazione delle priorità dei fabbisogni si deve tenere conto:

- degli obiettivi dell'amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione;
- della parità e contrasto alle discriminazioni e di favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti.
- della necessità di garantire *in primis* la formazione continua sui seguenti temi:
 - ✓ Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008)
 - ✓ Anticorruzione (L. 190/2012)
 - ✓ Trasparenza (D. Lgs. 33/2013)
 - ✓ Privacy (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016)
 - ✓ Digitalizzazione (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);

Ai fini di una adeguata programmazione delle attività formative e di un corretto impiego delle risorse finanziarie ed umane occorre effettuare una attenta individuazione dei soggetti destinatari della formazione.

Per evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti ai corsi è effettuata in base alle segnalazioni dei Dirigenti/Responsabili di Posizione Organizzativa che tengono conto dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte ai corsi programmati in base al fabbisogno rilevato;
- esperienze lavorative interne ed esterne;
- continuità dei percorsi formativi;

missioni e compiti già attribuiti ed in via di attribuzione ai vari uffici;

- esigenze ed aspettative di carriera;
- esigenze familiari o personali, al fine di garantire la pari opportunità, attraverso i percorsi e le metodologie formative più appropriate.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Le proposte di formazione sono orientate a conseguire le seguenti finalità:

- consolidare e rafforzare le competenze manageriali trasversali per migliorare la qualità del management pubblico, quale dimensione strategica dell'innovazione dell'organizzazione stessa;
- favorire percorsi di crescita e aggiornamento professionale;
- considerare le attività di apprendimento e di formazione a ogni effetto come attività lavorative ed obbligatorie;
- approfondire alcuni saperi ed abilità inerenti in particolare: le leve digitali dell'innovazione, gli appalti di lavori, servizi e forniture, la gestione delle risorse umane, la gestione dei gruppi di lavoro anche in modalità agile, gli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente, i nuovi modelli di gestione dei servizi, ecc.
- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di privacy e trattamento dei dati personali;
- garantire percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali;
- garantire percorsi formativi specifici al personale dirigente e con incarico di posizione organizzativa, con particolare riferimento al miglioramento delle competenze avanzate di carattere professionale.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

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

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Le fasi del processo formativo si articolano nei seguenti step:

- analisi del fabbisogno (invito ai dirigenti, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- integrazione con le strategie dell'amministrazione;
- confronto con le rappresentanze sindacali;
- comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- definizione delle priorità;
- programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati;

Il piano della formazione 2024-2026 è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio.

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

Il piano formativo del Comune di Francavilla al Mare è stato redatto dal Segretario Generale che con nota prot. 54557 del 21.12.2023 ha richiesto ai dirigenti e alle posizioni organizzative un'analisi/mappatura dei bisogni e, all'esito della stessa, ha individuato una serie di aree formative.

Di seguito si elenca il programma 2024-2026, suddiviso per aree tematiche:

AREA TEMATICA	OGGETTO DEL CORSO	
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – ETICA PUBBLICA	1	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione – trasparenza – etica pubblica per tutti i dipendenti – Codice di comportamento
SICUREZZA SUL LAVORO	1	Sicurezza sul lavoro
AREA FINANZIARIA/	1	Gestione contabile degli enti locali



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

CONTABILE	2	Controllo sulle società partecipate
	3	Corso di Formazione sul tributo IMU – adempimenti e aggiornamenti normativi
	4	Corso di Formazione sul tributo TARI - adempimenti e aggiornamenti normativi
AREA GIURIDICO/ AMMINISTRATIVA	1	Corso su elaborazione e trasmissione Flussi UNIEMENS e DMA
	2	Corso predisposizione Fondo Risorse Decentrate anno 2024
	3	Trattamento previdenziale
	4	Aggiornamenti al D.lgs. 36/2023 -Digitalizzazione del ciclo vita dei contratti pubblici – gestione piattaforme digitali – Piattaforme ANAC – trasparenza – BDAP
	5	Funzioni e competenze dell’Ufficiale di Stato Civile
	6	Funzioni e competenze dell’Ufficiale di Anagrafe
	7	Funzioni e competenze dell’Ufficiale Elettorale
	8	Funzioni e competenze del messo comunale in relazione alle notifiche Digitali
	9	Procedimento Amministrativo
	10	Procedure di affidamenti lavori, servizi e forniture sotto soglia - Procedure di gara
	11	Gestione documentale – redazione atti amministrativi - sicurezza digitale – archivio cartaceo e digitale
	12	Programmazione e gestione eventi (Personale addetto all’ufficio cultura e promozione del territorio)
	13	Gestione Patrimonio (Personale addetto)
	14	Contributi e provvidenze economiche (Personale interessato)
	15	Convenzioni urbanistiche - edilizia privata e semplificazioni (Personale SUE)
		Programmazione finanziaria - Gestione spese - Procedure di affidamenti lavori, servizi e forniture sotto soglia - Procedure di gara
AREA INFORMATICA E DIGITALE	1	Sicurezza informatica e protezione dei dati
	2	Comunicazione accessibile nei rapporti tra P.A. e utenza per tutti i dipendenti dell’ente
	3	Interoperabilità dei sistemi esclusivamente per personale CED
	4	Utilizzo software tipo Office e Cad (personale interessato)
PNRR/ AREA SOCIALE	1	Corso sul PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) monitoraggio e controllo
PNRR/ AREA LLPP	2	Corso sul PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) monitoraggio e controllo
POLIZIA LOCALE	1	Ultime modifiche relative al Codice della strada
	2	Normativa sulla videosorveglianza e sulla Privacy
	3	Aggiornamento normativo sulle novità relative all’abusivismo commerciale sul demanio pubblico alla luce del decreto del Ministero dell’interno del gennaio 2024 concernente il riparto del fondo per il potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni riferito al triennio 2024-2026.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. formazione in aula
2. formazione attraverso webinar
3. formazione in streaming



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive.

Si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'ente, anche alla luce delle positive esperienze svolte negli anni precedenti. Le attività di formazione organizzate presso la sede comunale avranno luogo durante l'orario di lavoro, cercando di far coincidere le esigenze di formazione con quelle di continuità dei servizi.

Come negli anni passati si richiede la collaborazione di tutto il personale per diffondere il materiale ricevuto ai corsi ed eventuali relazioni sugli argomenti approfonditi, per riversare all'interno il sapere acquisito.

La formazione, per il Comune di Francavilla al Mare, costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'Ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

La formazione rientra, quindi, nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, finalizzata all'accrescimento dell'efficienza dell'Ente e alla migliore utilizzazione delle risorse umane. In aggiunta, è fermo convincimento (oltre che obbligo di legge), che lo sviluppo delle risorse umane, la valorizzazione delle competenze personali necessarie anche per ottenere un efficace sviluppo organizzativo, debbano armonizzarsi con una piena consapevolezza da parte dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in adempienza ai dettati del D.lgs 81/2008 e s.m.i. .

Il Piano della Formazione agevola l'Amministrazione a crescere, al raggiungimento dei propri obiettivi, a mantenere la motivazione dei singoli dipendenti e a migliorare le loro prestazioni.



3.5 PIANO TRIENNALE TRANSIZIONE AL DIGITALE

3.5.1 Inquadramento

I progetti approvati in ambito PNRR, per la transizione digitale, andranno ad integrarsi con nuove iniziative da proporre per la concessione di finanziamenti, al fine di **sviluppare un'offerta integrata e armonizzata di servizi digitali** all'avanguardia, orientati al cittadino in termini di accessibilità ed usabilità.

Per i progetti approvati e finanziati, compiutamente elencati e individuati nel precedente piano, si evidenzia:

- la completa realizzazione degli obiettivi fissati in 3 dei 7 progetti approvati dal DIT riguardanti:
 - 1) il potenziamento dei servizi di pagamento (Avviso Misura 1.4.3-"Adozione piattaforma pago PA" Comuni Aprile 2022) da 23 a 45,
 - 2) l'adeguamento e la diffusione dei servizi presenti su appIO (Avviso Misura 1.4.3-"Adozione app IO" Comuni Aprile 2022)
 - 3) l'attivazione del protocollo standard, OpenID Connect per SPID e CIE a completamento delle attività inerenti l'Avviso Misura 1.4.4- "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
- il raggiungimento di circa l'80% di completamento del progetto finanziato in risposta all'Avviso Misura 1.4.5-"Piattaforma Notifiche Digitali" che sarà operativo entro i prossimi 2 mesi con tutti i conseguenti benefici per l'ente.

La Piattaforma notifiche digitali oltre a sbrigare la consegna degli avvisi **conserva anche tutti gli atti**, creando un cassetto specifico dedicato al singolo destinatario, comporta un risparmio per gli enti in termini di spedizione e stampa degli avvisi, una riduzione dei tempi di consegna dell'atto ed una conseguente accelerazione dei pagamenti ed una diminuzione dei contenziosi, derivante dalla maggiore interazione fra ente ed utente.

Gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2024-2026 sono legati al PNRR e, in particolare, ai seguenti interventi:

INVESTIMENTO	DESCRIZIONE	MISURA
Investimento 1.2	"ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI"	-
Investimento 1.3	"DATI E INTEROPERABILITÀ"	"Misura 1.3.1. Piattaforma Digitale Nazionale"
Investimento 1.4	"SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" -	"Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici".



Il primo prevede il passaggio di dati ed applicazioni presso infrastrutture certificate che oltre ad assicurare all'ente la possibilità di gestire servizi digitali con alti standard di sicurezza e affidabilità, comporta un consistente risparmio economico conseguente alla razionalizzazione della spesa dei data center della pubblica amministrazione.

Il secondo permette al Comune di Francavilla al Mare di essere un soggetto attivo sulla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) alimentandola con i dati in possesso dell'ente in un percorso generale **di progressiva implementazione dell'interoperabilità tra applicazioni di un ente e l'esterno per costruire** servizi a cittadini e imprese che possono accedere in modo trasparente a porzioni di dati, che sono in possesso di amministrazioni diverse tra loro, ma che sono tutte necessarie per erogare quel determinato tipo di servizio.

La PDND, la Piattaforma Digitale Nazionale Dati è stata progettata da PagoPA per conto del Dipartimento per la Trasformazione Digitale e nasce per poter consentire alle pubbliche amministrazioni di pubblicare, all'interno di un catalogo nazionale, tutte le API (Application Programming Interface) che decideranno di sviluppare per consentire l'accesso a dati e servizi specifici dell'amministrazione stessa.

Attraverso la PDND, che gestisce, tra le altre, tutta la procedura di autenticazione, le pubbliche amministrazioni potranno accedere e utilizzare quelle API integrandole all'interno dei propri sistemi software, stabilendo così una connessione tra l'ente che possiede e rende disponibile un particolare dato e l'ente che invece quel dato lo utilizza.

Il terzo, che è la diretta conseguenza della trasformazione degli elementi "di base" dell'architettura digitale dell'ente (passaggio al cloud e interoperabilità dei dati), consente di sviluppare un'offerta integrata e armonizzata di servizi digitali all'avanguardia orientati al cittadino, con elevato livello di interazione tra utenza ed ente a partire da Informazione, utilizzo del servizio mediante autenticazione con Identità Digitale fino all'eventuale pagamento con pagoPA.

3.5.2 Il Responsabile per la Transizione Digitale

Con deliberazione di G.C. n. 236 del 13.9.2022 è stato stabilito di *"individuare nel Segretario Generale l'unità organizzativa cui attribuire i compiti di cui all'art 17, comma 1, del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i. riservandosi con separato atto di attribuire risorse umane e finanziarie per fare fronte alle attività previste"*.

Il RTD provvede all'approvazione del Piano Triennale per la Transizione al Digitale in coerenza con il piano triennale di AGID.

Come disposto nella Deliberazione sopracitata il RTD si avvale delle risorse e delle competenze del I Settore che, purtroppo, sebbene di estrema professionalità, sono estremamente limitate numericamente e, pertanto, per attuare gli ambiziosi processi programmati, rispettare la cronologia degli interventi fissati dal PNRR, obbliga l'ente a fare ricorso a servizi di supporto informatici.

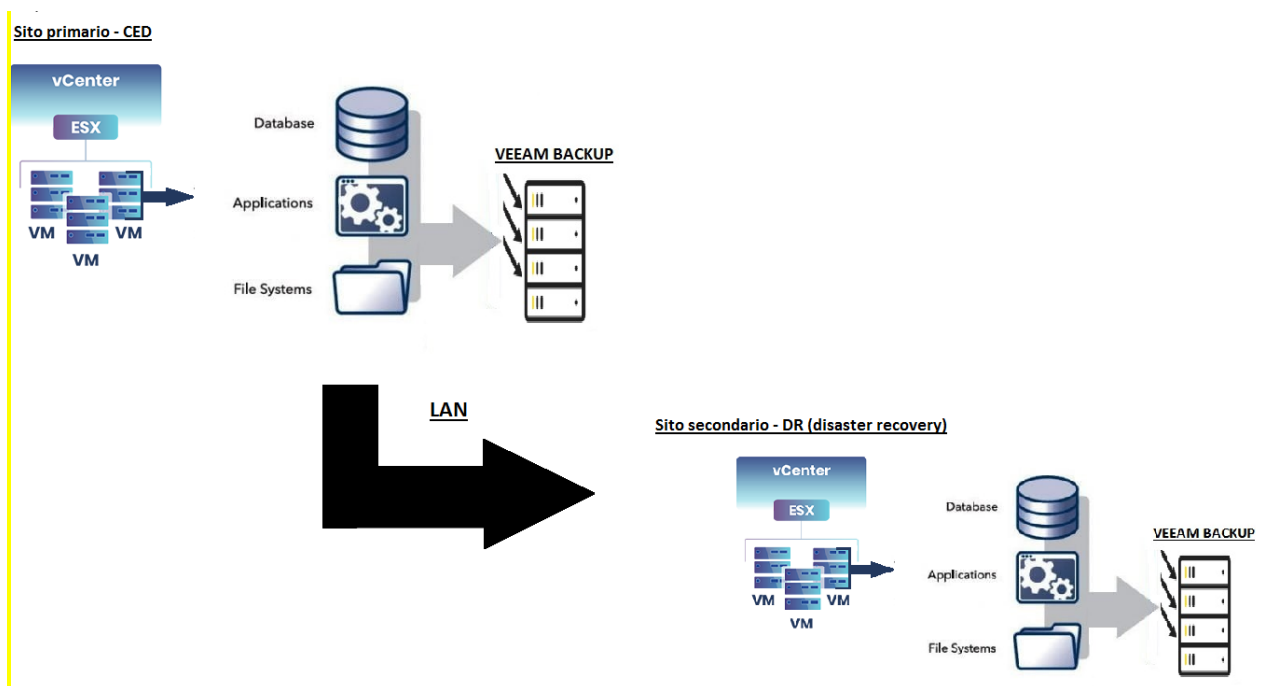


3.5.3 Il Servizio Informatica dell'Ente

Il Servizio informatico dell'Ente gestisce il sistema informativo dell'Ente articolato nelle seguenti linee di attività:

- Infrastruttura informatica di rete;
- Infrastruttura software di gestione dei dati
- Servizi on line
- Sito istituzionale e portali tematici

3.5.4 L'infrastruttura informatica di rete



Le postazioni di lavoro, che in totale sono circa 140 PC desktop, sono tutte interconnesse tra loro e tra i server, possono quindi essere mantenute sia in loco che da remoto.



3.5.5 L'infrastruttura software di gestione dei dati

Il sistema informativo dell'ente prevede l'utilizzo di una varietà di sistemi informatici, da software complessi adibiti a gestire flussi informativi trasversali all'Ente fino a singole soluzioni verticali dedicate a specifici compiti. Nel seguito l'elenco dei software.

Nome	Descrizione
SERVIZI DEMOGRAFICI	Gestione dei dati anagrafici della popolazione residente (collegamento ANPR); gestione atti di Stato Civile; Gestione adempimenti elettorali.
AFFARI GENERALI	Gestione del protocollo generale e dei flussi documentali dell'Ente su scrivanie virtuali. Il sistema è integrato con la casella PEC ufficiale dell'Ente Gestione degli atti amministrativi dell'Ente integrato; pubblicazione su Albo Pretorio integrato nel sistema
GESTIONE FINANZIARIA e GESTIONE PAGHE	Gestione del bilancio e della contabilità integrato con il modulo di gestione delle risorse umane e delle buste paga e con la fatturazione elettronica; gestione buste paga integrata con il sistema di rilevazione presenze
GESTIONE AMMINISTRATIVA E GIURIDICA DEL PERSONALE	Gestione giuridica del personale gestione buste paga. Portale del dipendente per l'accesso alla documentazione personale (cedolini, certificazioni, dichiarazioni, ecc.)
GESTIONE CARTELLINO PRESENZE	Rilevazione elettronica delle presenze
SANZIONI AMMINISTRATIVE	Gestione delle sanzioni per violazione CdS
POSTA ELETTRONICA	Gestione delle caselle di posta elettronica
POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA	Gestione delle caselle di posta elettronica certificata
GESTIONE LAVORI DI PREVENTIVAZIONE E CONTABILITA'	Software per il computo e la contabilità dei lavori pubblici
SISTEMI CAD	Sistemi per la gestione dei disegni tecnici(Computer Aided Design)
PRODUTTIVITA' PERSONALE	Applicativi per la elaborazioni di testi, gestione fogli elettronici, gestione presentazioni
SISTEMA ANTIVIRUS	Prevenire, rilevare ed eventualmente rendere inoffensivi codici dannosi e malware
SISTEMI DI CONTROLLO DI SICUREZZA DELLA RETE	Software dedicati al controllo e monitoraggio della rete informatica



3.5.6 I servizi online

L'Ente mette a disposizione dei Cittadini i servizi online richiesti dal Decreto-Legislativo 7 marzo 2005, n. 82, Codice dell'amministrazione digitale (CAD). In particolare:

Nome	Descrizione
pagopa	Sistema dei pagamenti elettronici integrato con SPID e CIE
appIO	App mobile dove sono presenti servizi dell'ente (al momento n.10 ed informativi; prevista prossima integrazione con comunicazioni personalizzate, collegamento ai pagamenti su pagopa w condivisione di documenti integrata con SPID e CIE
SUE	Sportello Unico Edilizia per la gestione interattiva delle pratiche edilizie integrato con SPID e CIE e la PEC istituzionale.
TUTTOGARE Comune e TUTTOGARE CUC	Piattaforma di e-procurement utilizzata per l'espletamento delle proprie procedure di gara in modalità telematica e per quelle della CUC

Il Comune di Francavilla al Mare ha introdotto la piattaforma dei pagamenti PagoPA nel corso del 2021, come pure n. 10 servizi informativi sull'AppIO per far sì che il cittadino sia sempre più al centro dell'azione dell'Amministrazione.

3.5.7 Il sito internet e i portali tematici

L'Ente organizza il proprio sito istituzionale (<https://www.comune.francavilla.ch.it/>) per informare i cittadini in merito all'attività politica istituzionale e alle attività legate alle competenze della Città. Inoltre cura la comunicazione istituzionale e quella di servizio.

Le informazioni relative alle diverse tematiche sono organizzate in portali tematici raggiungibili dalla home page del sito.

L'organizzazione in portali tematici risponde ad una esigenza di modularità dell'intero sistema ma viene comunque garantita l'unitarietà dell'informazione attraverso **la non duplicazione della stessa e l'interoperabilità dei dati** dove necessaria.

Il portale istituzionale veicola l'utente finale su tutti i portali tematici anche se esiste la possibilità di accedere direttamente al portale tematico.

Portali tematici:



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Nome	Descrizione
eURP	https://www.comune.francavilla.ch.it/eurp/ Lo sportello URP telematico del Comune di Francavilla al Mare, permette di partecipare attivamente alla vita della città segnalando i problemi di vario genere riscontrati direttamente dai cittadini.
SUAP	https://www.impresainungiorno.gov.it/web/guest/comune?codCatastale=D763 <u>Lo sportello per l'inoltro e la gestione delle pratiche SUAP</u>
SUE	In fase di pubblicazione permette lo svolgimento informatizzato, presso lo sportello unico comunale, delle pratiche edilizie
SERVIZIO INFORMATIVO TERRITORIALE	https://sitweb.regione.abruzzo.it/sitcom/map_default.phtml?config=francavilla Portale del SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE (SIT) che permette al cittadino di consultare le informazioni contenute nel Sistema Informativo Territoriale Comunale (toponomastica, numerazione civica, Piano Regolatore Generale e relativa normativa, Aree Tutelate, Carta Tecnica Regionale, Piano di Assetto Idrogeologico,...) in forma dinamica.
FRANCAVILLA TURISMO	https://francavillaturismo.it/ Portale dedicato al marketing turistico, con informazioni relative ad eventi e manifestazioni cittadine.
PORTALE GARE	https://francavilla.tuttogare.it/ https://cucfrancavilla.tuttogare.it/index.php Portale dedicato alla Stazione Unica Appaltante ed alla CUC per la gestione dei bandi di gara, manifestazioni di interesse ed aste immobili

3.5.8 La strategia per la transizione digitale

La strategia si declina su quattro linee di azione:

- A. La digitalizzazione dei servizi
- B. La formazione per la transizione digitale
- C. L'adeguamento delle infrastrutture
- D. La misurazione del livello di gradimento dei servizi on line da parte dei cittadini

3.5.9 La digitalizzazione dei servizi - Obiettivi

Per migliorare la trasparenza nel rapporto con l'utenza, il Comune di Francavilla al Mare ha attivato negli anni una serie di iniziative riguardanti prevalentemente il potenziamento della comunicazione attraverso il sito istituzionale. Ha dato attuazione agli obblighi normativi con la creazione dell'area



Amministrazione Trasparente e Albo Pretorio on line per poi muoversi verso l'implementazione graduale di altri canali di comunicazione e servizio come sopra descritti. Il primo è stato il servizio segnalazioni attraverso il canale eURP.

Le ultime innovazioni riguardanti il canale dei pagamenti pagoPA e i servizi informativi attraverso appIO nel corso del 2021 hanno imposto un ripensamento del modo di organizzare il lavoro interno. Con il SUE si dà avvio alla reale erogazione di un servizio on line che oltre a garantire la fruizione e la consultazione di contenuti puramente descrittivi ed informativi, consente l'interazione al massimo livello di scambio ed accesso possibile.

Con le opportunità del PNRR ed in particolare con la misura 1.4.1. che consente il potenziamento dei siti e dei servizi on line, si avrà realmente un passaggio di qualità.

È chiaro che ciò comporta il ripensamento del lavoro e la riorganizzazione delle procedure degli uffici, informatizzando tutti i procedimenti. Ed è proprio dall'informatizzazione che derivano enormi vantaggi ai cittadini che potranno presentare le istanze online, verificare su internet lo stato di avanzamento della propria pratica/istanza,

Il Comune di Francavilla al Mare nel proprio cammino verso la trasformazione digitale ha l'obiettivo di invitare cittadini ed imprese ad utilizzare sempre più il canale online per il dialogo con l'amministrazione con una attenzione particolare alle persone diversamente abili proponendo, annualmente, obiettivi di accessibilità al fine di mantenere accessibili i propri portali anche attraverso la formazione dei propri dipendenti per la creazione di contenuti che non abbiano impedimenti per le disabilità.

L'attenzione alla trasformazione digitale del Paese promossa dal Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione garantisce il costante allineamento dell'Ente alle altre istituzioni per la promozione della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione.

La gestione digitale delle pratiche dovrà assicurare la condivisione delle informazioni tra le amministrazioni e il riutilizzo dei dati.

3.5.10 La formazione per la transizione digitale

Il tema della formazione professionale del personale è uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione. L'obiettivo principale è 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, strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.



Il primo passo da compiere ai fini di una adeguata programmazione delle diverse attività formative e di un corretto impiego delle risorse finanziarie ed umane è, in ogni caso, quello di una attenta individuazione, da parte dei Dirigenti, per evitare di destinare all'attività formativa il personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata.

La programmazione delle attività formative verrà effettuata dopo una ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente, attuata attraverso un'attenta valutazione, da parte dei dirigenti responsabili, delle necessità rilevate in base alle competenze ed agli obiettivi attribuiti ad essi.

Le attività di formazione avranno luogo, prevalentemente, durante l'orario di lavoro cercando di far coincidere le esigenze di formazione con quelle di continuità delle attività.

Di grande importanza è la valutazione dei risultati dell'attività formativa. L'Amministrazione, per questo, provvederà al monitoraggio delle attività di formazione ed al controllo dei risultati realizzati attraverso la valutazione espressa dai singoli partecipanti ai corsi sulla esperienza formativa vissuta, che dovrà considerare sia i contenuti della formazione che la qualità dell'intervento formativo.

Nell'ambito dei percorsi formativi finalizzati all'aumento delle competenze digitali saranno trattati e promossi specifici argomenti sulla sicurezza informatica con con l'obiettivo di:

- Aumentare la consapevolezza dei rischi connessi all'uso di strumentazioni digitali
- Fare comprendere l'importanza dei comportamenti nel concorrere alla sicurezza delle strumentazioni e delle reti aziendali dell'ente.
-

3.5.11 L'adeguamento delle infrastrutture

Prosegue il percorso di adozione del cloud per le amministrazioni italiane. Seguendo le disposizioni del Regolamento per il Cloud della PA pubblicato da AgID, il Dipartimento per la trasformazione digitale, d'intesa con l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN), ha adottato in data 7 ottobre 2022 il modello che le amministrazioni devono utilizzare per la predisposizione del piano di migrazione di dati e servizi pubblici, le regole per una sua corretta compilazione per le necessarie verifiche di conformità.

Per ciascun servizio dell'amministrazione classificato secondo la procedura definita dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, **il piano di migrazione deve indicare la tipologia prevista** scegliendo, come da modello allegato, tra due modalità:

A - trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT;

B - aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud.

Nella **prima modalità**, la migrazione verso il cloud deve essere effettuata secondo una strategia *Lift&Shift*, conosciuta anche come *rehosting*, ovvero il passaggio completo dell'intero servizio su un hosting cloud, comprensivo di applicazioni e dati, senza alcuna modifica agli applicativi: l'esatta replica del servizio esistente ma in ambiente cloud.

La **modalità B**, invece, prevede che la migrazione del servizio dell'amministrazione sia effettuata con una delle seguenti strategie:



repurchase/replace, ovvero la migrazione verso una soluzione nativa in cloud, in genere erogata in modalità *Software as a Service (SaaS)*;

replatform, nel caso venga effettuata la riorganizzazione dell'architettura applicativa sostituendo intere componenti del servizio in favore di soluzioni più performanti perché native cloud;

re-architect, quando viene ripensata in maniera significativa l'architettura "core" di un applicativo in ottica cloud, grazie a un processo di riprogettazione che mira all'adozione di servizi cloud-native, per massimizzarne i benefici.

La Strategia Cloud Italia, realizzata dal Dipartimento per la trasformazione digitale e dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, contiene **gli indirizzi strategici per il percorso di migrazione verso il cloud** di dati e servizi digitali della Pubblica Amministrazione. Il documento illustra i criteri di classificazione di dati e servizi e le caratteristiche della infrastruttura ad alta affidabilità, il **Polo Strategico Nazionale**, che ospiterà i servizi strategici e critici.

La strategia traccia un percorso guidato per accompagnare circa il 75% delle PA italiane nella migrazione dei dati e degli applicativi informatici verso il cloud in coerenza con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Considerare il passaggio al cloud, sottintende necessariamente un salto di qualità. Adottare soluzioni in cloud sulla base delle proprie specifiche esigenze permette, difatti, di ottenere tutta una serie di vantaggi.

Uno dei principali vantaggi del cloud computing è la **flessibilità** e la **velocità** a essa associata: con l'infrastruttura sottostante e le risorse già disponibili, la tecnologia cloud dà la possibilità di aggiungere o rimuovere dati con un semplice click. La stessa implementazione di nuove risorse nel cloud avviene con pochi click del mouse (velocità di deployment) sfruttando le capacità di calcolo quasi illimitate (velocità di elaborazione).

Sul lato dei **costi**, con la migrazione al cloud si registra un notevole risparmio. Invece di investire in massa in hardware e software per server, si paga esclusivamente quando si consumano le risorse di calcolo e solo per la quantità che si consuma.

Ultimo ma non meno importante è la **sostenibilità**: il cloud sottintende un approccio ecologico alla tecnologia, riducendo l'impronta di carbonio all'interno della pubblica amministrazione.

Il Comune di Francavilla al Mare come descritto in precedenza ha previsto di iniziare la migrazione in Cloud con le risorse PNRR di cui alla Misura 1.2 ciò consente di fatto di evitare l'adeguamento periodico e oneroso delle infrastrutture dei data center dell'ente che, sebbene resteranno per servizi marginali, non richiederanno investimenti gravosi sia dal punto di vista economico che da quello organizzativo.

3.5.12 La misurazione del livello di gradimento dei servizi on line da parte dei cittadini

Rilevare la customer satisfaction consente alle amministrazioni di uscire dalla propria autoreferenzialità, aiutandole a relazionarsi con i cittadini, conoscere e comprendere sempre meglio i bisogni dei destinatari ultimi delle proprie attività e riprogettare, di conseguenza, sia le politiche pubbliche che il sistema di erogazione dei servizi.

Per tale ragione la quarta linea di azione, incentrata sulla misurazione del livello di gradimento dei servizi on line da parte dei cittadini è non meno importante delle precedenti tre linee.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Occorre quindi che le amministrazioni diventino maggiormente capaci di dare valore al punto di vista del cittadino e occorre che l'ascolto diventi una funzione permanente, pianificata, organizzata e governata dei servizi pubblici.

Il primo impegno dell'ente, una volta avviati a regime i servizi on line, riguarderà la progettazione e lo svolgimento di periodiche rilevazioni della qualità dei servizi pubblici percepita dai cittadini.

Il secondo impegno riguarderà la diffusione con mezzi idonei dei risultati della rilevazione e la definizione, in correlazione con gli esiti delle analisi effettuate, delle strategie di intervento e dei programmi di miglioramento, in modo da adeguare progressivamente i servizi ai bisogni dei cittadini, soprattutto in termini di accesso e di fruibilità.

Il terzo impegno consisterà nel favorire all'interno dell'ente sviluppo della cultura della misurazione e del miglioramento continuo della qualità, coinvolgendo i diversi livelli decisionali nonché tutti gli operatori dei servizi, in modo da costruire specifiche competenze professionali necessarie a progettare e gestire le indagini sulla qualità percepita.

3.5.13 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti

Il presente Piano prevede altresì l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

La trasformazione digitale delle Pubbliche Amministrazioni, è un obiettivo primario e prioritario dei prossimi anni, fortemente supportato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il fine è quello di mettere al centro il cittadino, fornendo strumenti idonei a migliorare l'esperienza di rapporto con l'Ente Pubblico, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Di seguito si riportano le procedure da reingegnerizzare relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale.

Si riportano di seguito le schede relative alla reingegnerizzazione dei processi relative a ciascun Settore dell'Ente.



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SEGRETERIA GENERALE										
SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE PROCEDURE/PROCEDIMENTI SETTORE I ANNO 2024										
ID	SEGRETERIA GENERALE	PROCEDURA/PROCEDIMENTO	DESCRIZIONE SINTETICA E OUTPUT	DESTINATARIO/STAKEHOLDER	BASELINE (TERMINE DI CONCLUSIONE ATTUALE/STATO ATTUALE)	RISULTATI ATTESI (indicare con una "x")		STRUMENTI (indicare con una "x")		MODALITA' DI MONITORAGGIO
1	Segreteria Generale	Relazione Performance	A seguito dell'avvenuta reingegnerizzazione del processo di elaborazione del PIAO – Sottosezione Performance, si ritiene di poter attuare una revisione del processo di formazione della relazione Performance che, negli anni passati, è stato caratterizzato da tempi particolarmente lunghi a causa della difficoltà di reperire i dati e ottenere informazioni puntuali dagli uffici sugli obiettivi conseguiti.	Dirigenti; amministratori; Stakeholder	30 giorni	Riduzione tempi	x	Digitalizzazione	x	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione
						Facilitazione accesso		Reingegnerizzazione	x	
						Riduzione oneri a carico dei soggetti richiedenti		Altro		
						3. Facilitazione accesso alle informazioni da parte del nucleo di valutazione e degli amministratori				



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SETTORE I										
SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE PROCEDURE/PROCEDIMENTI - ANNO 2024										
ID	SETTORE AFFARI FINANZIARI	PROCEDURA/PROCEDIMENTO	DESCRIZIONE SINTETICA E OUTPUT	DESTINATARIO/STAKEHOLDER	BASELINE (TERMINE DI CONCLUSIONE ATTUALE/STATO ATTUALE)	RISULTATI ATTESI (indicare con una "x")		STRUMENTI (indicare con una "x")		MODALITA' DI MONITORAGGIO
2	Servizio Istruzione	Rimborso cedole librerie	Procedura di rimborso delle cedole librerie a favore delle famiglie dei bambini che frequentano la scuola primaria, statale o paritaria.	Famiglie; scuole; cartolibrari	30 giorni	Riduzione tempi	x	Digitalizzazione	x	Monitoraggio tempi di liquidazione
						Facilitazione accesso	x	Reingegnerizzazione	x	
						Riduzione oneri a carico dei soggetti richiedenti	x	Altro		
						3. Altro				
3	Servizio I Finanziario	Processo successivo alla lavorazione del mandato di pagamento	Riorganizzazione del procedimento di pagamento delle liquidazioni al fine di assicurare la pronta emissione dei mandati	creditori	10 giorni	Riduzione tempi	x	Digitalizzazione		Monitoraggio tempi di pagamento
						Facilitazione accesso		Reingegnerizzazione	x	
						Riduzione oneri a carico dei soggetti richiedenti		Altro		
						3. Altro				
4	Servizio I Finanziario	Lavorazione degli atti sottoposti al controllo contabile	Attivazione di competenze specifiche del personale addetto alla lavorazione degli atti, nei vari ambiti di attività dell'ente con successiva ripartizione e assegnazione delle determinazioni sottoposte a controllo contabile in relazione alle predette competenze acquisite	Creditori e operatori economici	7 giorni	Riduzione tempi		Digitalizzazione		Monitoraggio del Dirigente sull'istruttoria compiuta dai dipendenti addetti
						Facilitazione accesso		Reingegnerizzazione	x	
						Riduzione oneri a carico dei soggetti richiedenti		Altro		
						3. Specializzazione addetti	x			
5	Servizio Politiche	Rimborso libri di testo alle	Processo di ammissione alla contribuzione regionale per la	Nuclei familiari richiedenti ed in possesso dei	120 giorni	Riduzione tempi	x	Digitalizzazione		Monitoraggio semestrale



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	Sociali	famiglie degli alunni delle scuole medie e superiori	fornitura gratuita o semigratuita dei libri di testo.	requisiti ISEE previsti dall'art. 27 della L. 488/88			Altro: Riduzione tempi di attesa	x	
6	Servizio Politiche Sociali	Rimborso spese trasporto disabili presso strutture riabilitative	Processo di ammissione a rimborso delle famiglie per le spese di trasporto sostenute per la frequenza di persone con disabilità presso centri riabilitativi	Soggetti in condizioni di invalidità con indennità di accompagnamento e/o riconoscimento di handicap in situazione di gravità	60 giorni	Riduzione tempi			Monitoraggio semestrale



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SETTORE II											
SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE PROCEDURE/PROCEDIMENTI SETTORE I ANNO 2024											
ID	AREA	DIREZIONE	PROCEDURA/PROCEDIMENTO	DESCRIZIONE SINTETICA E OUTPUT	DESTINATARIO/STAKEHOLDER	BASELINE (TERMINE DI CONCLUSIONE ATTUALE/STATO ATTUALE)	RISULTATI ATTESI (indicare con una "x")		STRUMENTI (indicare con una "x")	MODALITA' DI MONITORAGGIO	
7	SETTORE II	SERVIZI DEMOGRAFICI	Iscrizioni e trascrizioni atto di nascita per l'ingresso nell'Archivio Nazionale Stato Civile (ANSC)	L'atto di nascita è il documento che indica il luogo, l'anno, il mese, il giorno e l'ora della nascita, il sesso del bambino e il nome che gli viene dato sono inoltre indicate le generalità, la cittadinanza, la residenza dei genitori. L'ANSC è il sistema orientato non solo alla de materializzazione dei documenti ma alla centralizzazione delle informazioni portando, da un lato, a snellire i processi burocratici a beneficio diretto dell'Ufficiale di Stato Civile e,dall'altro,ad evitare errori o ritardi di comunicazione tra Comuni differenti garantendo una circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto dei cittadini.	Cittadini	In corso di perfezionamento in collaborazione con la TINN	Riduzione tempi	x	Digitalizzazione	x	Numero di tavoli nazionali annuali finalizzati alla messa a regime dell' ANSC. L'attività è svolta nell'ambito del tavolo nazionale coordinato dal Ministero dell'Interno, che programma e governa i tempi del processo a livello nazionale. E' previsto che la messa in esercizio sia contemporanea su tutto il territorio nazionale.
							Facilitazione accesso	x	Reingegnerizzazione	x	
							Riduzione oneri a carico dell'utente	x	Altro: Attività di analisi, semplificazione, reingegnerizzazione finalizzata alla de materializzazione degli atti di nascita, per l'ingresso nell'Archivio Nazionale stato civile (ANSC). Verifica con il Ministero dell'interoperabilità degli applicativi in uso, con particolare riguardo al progetto "cittadini si nasce" (ospedali)/piattaforma fornita dal Ministero dell'Interno	x	
8	SETTORE II	SERVIZI DEMOGRAFICI	Iscrizioni e trascrizioni Atto di cittadinanza	Con la cittadinanza italiana si acquisisce lo status di cittadino italiano, con i conseguenti diritti e i doveri che discendono. Gli atti di cittadinanza sono di competenza dell'Ufficiale dello Stato Civile L'ANSC è il sistema orientato non solo alla dematerializzazione dei documenti ma alla centralizzazione delle	Cittadini	In corso di perfezionamento in collaborazione con la TINN	Riduzione tempi	x	Digitalizzazione	x	Numero di tavoli nazionali annuali finalizzati alla messa a regime dell' ANSC. L'attività è svolta nell'ambito del tavolo nazionale coordinato dal Ministero dell'Interno, che programma e governa i tempi del processo a
							Facilitazione accesso	x	Reingegnerizzazione	x	



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

				informazioni portando, da un lato, a snellire i processi burocratici a beneficio diretto dell'ufficiale di Stato Civile e, dall'altro, ad evitare errori o ritardi di comunicazione tra Comuni differenti garantendo una circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto dei cittadini.			Riduzione oneri a carico dell'utente	x	Altro: Attività di analisi, semplificazione, reingegnerizzazione finalizzata alla de-materializzazione degli atti di cittadinanza, per l'ingresso nell'Archivio Nazionale Stato Civile (ANSC)/ piattaforma fornita dal Ministero dell'Interno	x	livello nazionale. E' previsto che la messa in esercizio sia contemporanea su tutto il territorio nazionale.
							Altro: Atti dematerializzati/Circularità informazioni tra enti/ Miglioramento qualità e condizioni di lavoro per il personale	x			
9	SETTORE II	SERVIZI DEMOGRAFICI	Iscrizioni e trascrizioni atto di morte	L'atto di morte contiene l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora della morte nonché il nome, il cognome, il luogo e la data di nascita, la residenza e la cittadinanza del defunto. L'atto di morte viene redatto dall'Ufficiale dello Stato Civile del Comune in cui è avvenuto il decesso. L'ANSC è il sistema orientato non solo alla dematerializzazione dei documenti ma alla centralizzazione delle informazioni portando, da un lato, a snellire i processi burocratici a beneficio diretto dell'Ufficiale di Stato Civile, dall'altro, ad evitare errori o ritardi di comunicazione tra Comuni differenti garantendo una circolarità immediata delle informazioni a beneficio diretto dei cittadini.	Cittadini	In corso di perfezionamento in collaborazione con la TINN	Riduzione tempi	x			Numero di tavoli nazionali annuali finalizzati alla messa a regime dell' ANSC. L'attività è svolta nell'ambito del tavolo nazionale coordinato dal Ministero dell'Interno, che programma e governa i tempi del processo a livello nazionale. E' previsto che la messa in esercizio sia contemporanea su tutto il territorio nazionale.
							Facilitazione accesso	x	Digitalizzazione	x	
							Riduzione oneri a carico dell'utente	x	Reingegnerizzazione	x	
							Altro: Atti dematerializzati/Circularità informazioni tra enti/ Miglioramento qualità e condizioni di lavoro per il personale	x	Altro: Attività di analisi, semplificazione, reingegnerizzazione finalizzata alla de-materializzazione degli atti di morte, per l'ingresso nell'Archivio Nazionale Stato Civile (ANSC)/ piattaforma fornita dal Ministero dell'Interno	x	
									Digitalizzazione	x	
							Facilitazione accesso	x	Reingegnerizzazione	x	
							Riduzione oneri a carico dell'utente	x			
							Altro				



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

SETTORE III												
SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE PROCEDURE/PROCEDIMENTI ANNO 2024												
ID	AREA	SERVIZIO	PROCEDURA/P ROCEDIMENTO	DESCRIZIONE SINTETICA E OUTPUT	DESTINATARIO/ STAKEHOLDER	BASELINE (TERMINE DI CONCLUSIONE ATTUALE/STATO ATTUALE)	RISULTATI ATTESI (indicare con una "x")		STRUMENTI (indicare con una "x")	MODALITA' DI MONITORAGGIO		
10	Area Attività Tecniche ed Ambientali	Servizio Edilizia – SUE	Rilascio di titoli edilizi gestione CILA- CILAS-SCIA- SCAGI	Rilascio permessi a costruire Verifiche documentali/istruttorie da presentazione di CILA – SCIA – CILAS - SCAGI	Impresa/cittadino	90 giorni	Riduzione tempi	X	Attivazione piattaforma: aggiornamento data base e formazione addetti. Attivazione agli operatori nell'anno 2023	X	Monitoraggio per anticorruzione	
						30 giorni	Facilitazione accesso	X				
							Riduzione oneri a carico dell'utente			X		
							Altro			Altro: ottenuto mediante riorganizzazione interna		
11	Area Attività Tecniche ed Ambientali	Servizio Patrimonio	Utilizzazione impianti sportive- palestre da parte associazioni sportive Gestione patrimonio	Rilascio autorizzazione uso impianti sportivi-palestre Verifica pagamenti locazioni/accertamenti/richiesta	Associazioni sportive/Impresa/ cittadino	30 giorni	Riduzione tempi	X	Acquisizione software gestione patrimonio all'interno del progetto di digitalizzazione dell'ente	Mancano fondi 2023 per piattaforma. Prevista con somme in economia PNRR 2024	Monitoraggio per anticorruzione	
							Facilitazione accesso					
							Riduzione oneri a carico dell'utente	X				X
							Altro					Altro: ottenuto mediante riorganizzazione interna
12	Area Attività Tecniche ed Ambientali	Ambiente e Patrimonio	Autorizzazione manomissione suolo pubblico/conce ssione occupazione suolo pubblico	Autorizzazione allo scavo per realizzazione reti/allacci Concessione temporanea occupazione suolo pubblico	Imprese/cittadino	90 giorni	Riduzione tempi	X	Reingegnerizzazione	X	Monitoraggio per anticorruzione	
							Facilitazione accesso	X				
							Riduzione oneri a carico dell'utente	X		Altro: ottenuto mediante riorganizzazione interna		X
13	Area Attività	SUAP	Autorizzazioni	Verifica documentale SCIA –	Imprese	120 giorni	Riduzione tempi			X	Monitoraggio per	



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

	Tecniche ed Ambientali	Commercio	per somministrazione, aperture attività commerciali, ecc	pagamenti pago PA Customer satisfaction				Implementazione piattaforma		anticorruzione e monitoraggio tempi di risposta dal software in uso.
								Facilitazione accesso		X
								Riduzione oneri a carico dell'utente		X
								Altro	X	Altro: ottenuto mediante riorganizzazione interna
14	Servizio Cultura e Turismo	Ufficio Cultura e turismo	Concessione contributi	Concessione di benefici economici e beni pubblici a privati	Associazioni, società, enti, comitati con fini culturali, sportivi, ricreativi e del tempo libero	30 giorni		Riduzione tempi	X	X
								Facilitazione accesso	X	X
								Riduzione oneri a carico dei soggetti richiedenti	X	X
								Altro		Altro
										Monitoraggio semestrale



SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4.1 I principali strumenti di monitoraggio del PIAO

Il Sistema di monitoraggio delle sezioni precedenti è attualmente presente nella regolamentazione di Ente secondo l'impostazione normativa precedente all'avvento del PIAO. La norma istitutiva del PIAO prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio in relazione alle singole sezioni. Ciò renderà necessaria una specifica istruttoria per la modifica dei regolamenti e delle procedure che dovranno determinare il complessivo sistema di monitoraggio, tenuto conto del mutato quadro normativo di riferimento.

Di seguito si evidenzia il quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO.

Sezione/Sotto sezione PIAO	Modalità Di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
Sezione2: Valore Pubblico, e Anticorruzione			
Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art.147-ter del D.Lgs. n.267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di Accessibilità digitale	Art. 9,co.7, DL n.179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
	Referto Controllo di Gestione allegato al Rendiconto	Art. 11 D.Lgs. n. 118/2011	30 aprile
Performance	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 2/2019	30 marzo



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

-Performance -Struttura organizzativa - Organizzazione del lavoro agile -Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2021	Periodico
Sezione Anticorruzione	Monitoraggio al 31 gennaio ovvero entro la diversa data fissata dall'ANAC per l'anno di riferimento		Monitoraggio al 31 gennaio di ovvero entro la diversa data fissata dall'ANAC per l'anno di riferimento
Sezione Anticorruzione - assolvimento degli obblighi di trasparenza	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14 d.lgs. 150/2009	Annuale

4.2 Monitoraggio progetti PNRR

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 6.4.2023 avente ad oggetto: <<ADOZIONE MISURE ORGANIZZATIVE PER L'ATTUAZIONE DEI PROGETTI DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR), PER ASSICURARE LA SANA GESTIONE, IL MONITORAGGIO E LA RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI.>> è stato stabilito quanto segue:

- a) **LA CABINA DI REGIA** con compiti di indirizzo, impulso e coordinamento sulla attuazione degli interventi del PNRR è composta dalla Sindaca, dagli Assessori con deleghe tecniche e, di volta in volta, dall'Assessore competente sulle specifiche materie oggetto degli incontri, dal Segretario Generale, dai Dirigenti del I, II, III Settore, caso per caso, interessati dai progetti di riferimento.

La Cabina di regia è organismo di privilegiata interlocuzione, sotto la direzione della Sindaca, con funzioni di indirizzo e impulso alla partecipazione attiva del Comune



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

all'attuazione del PNRR oltre che di programmazione e approvazione progetti e monitoraggio, a livello strategico, dell'attuazione e gestione degli interventi;

b) **IL SERVIZIO DI INTERNAL AUDIT PNRR**, ai fini del monitoraggio e controllo dell'attuazione degli interventi del PNRR, è il tavolo di raccordo tra gli uffici deputati al monitoraggio della realizzazione delle opere e al controllo di regolarità amministrativo/ contabile, della performance, di gestione e strategico. Il Servizio Internal Audit PNRR è coordinato dal Segretario generale, ed è composto dal Dirigente del I Settore Dott. Stefano Di Pangrazio e dai dipendenti comunali Arch. Maurizio Basile e dott.ssa Federica Sperati. Il Servizio attiverà una collaborazione fattiva con l'Organo di revisione attraverso l'interscambio delle informazioni connesse alle attività di vigilanza. Il Servizio di Internal Audit PNRR, nell'ambito del processo organizzativo in via di implementazione, sovrintenderà le seguenti attività:

- mappatura dei fondi PNRR di competenza di ogni singolo servizio, con riferimento specifico alla dotazione finanziaria e relativo cronoprogramma di spendita delle risorse, suddiviso per annualità e finalizzato all'iscrizione a bilancio;
- coordinamento di tutti i processi inerenti le fasi di programmazione, progettazione, affidamento, gestione, verifica e rendicontazione delle risorse PNRR;
- verifica dello stato di avanzamento dei progetti PNRR necessario ad aggiornare il sistema di monitoraggio ReGIS et similia;
- analisi delle eventuali criticità e attuazione coordinata delle azioni correttive.

c. I DIRIGENTI

Le strutture dirigenziali assegnatarie di progetti PNRR sono tenute:

- all'esecuzione, gestione e rendicontazione degli interventi;
- all'esecuzione delle attività di monitoraggio;
- a garantire il necessario allineamento tra il ciclo tecnico realizzativo di ogni azione progettuale (opere pubbliche, lavori, servizi e forniture) e il ciclo finanziario-contabile, assicurando, quindi, le necessarie variazioni agli strumenti di programmazione finanziaria, la corretta contabilizzazione delle risorse e il monitoraggio dei flussi di cassa, nonché il rispetto dei tempi di pagamento di tutti i debiti commerciali dell'ente.
- in relazione ai controlli interni come previsto nel Piano dei controlli interni 2022 ciascun Dirigente preposto alla gestione di fondi PNRR provvederà a nominare un Responsabile dei controlli di primo livello – diverso dal RUP incaricato – che , avvierà le verifiche sugli atti adottati attraverso le check list in uso per i controlli successivi di regolarità amministrativa opportunamente implementate, con la collaborazione dei Settori interessati, con specifici indicatori legati alle milestone e target del PNRR;

Il Collegio dei Revisori dei Conti può disporre verifiche e controlli senza alcun preavviso. Sussiste l'obbligo da parte del Servizio di internal Audit PNRR e di tutti i soggetti dell'organizzazione coinvolti nei processi PNRR, di prestare la massima collaborazione e di trasmettere dati, notizie a atti su richiesta del Collegio medesimo. Attraverso tali modalità il Collegio dei Revisori monitora l'avanzamento degli interventi ed il raggiungimento dei milestone e target prefissati.



Ai fini della prevenzione della corruzione e per evitare frodi nell'attuazione degli interventi PNRR, si applicano tutte le misure generali previste dal vigente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, con particolare riferimento a quelle sulla prevenzione dei conflitti di interesse, nonché le misure specifiche di trattamento relative ai rischi specifici afferenti ai processi mappati nell'ambito dell'area di rischio "Contratti ed appalti pubblici";

L'attività di Monitoraggio è essenziale per assicurare il corretto avanzamento fisico, procedurale, finanziario degli investimenti e il livello di conseguimento di milestone e target. Attraverso il monitoraggio è infatti possibile individuare precocemente criticità procedurali e nelle tempistiche di realizzazione delle opere e apportare i necessari correttivi; consente inoltre di verificare che tutti gli impegni assunti dal soggetto attuatore con l'atto di accettazione del finanziamento siano rispettati.

L'attività di monitoraggio è posta, in primis, in capo ai Dirigenti e Rup, quali soggetti deputati a controllare costantemente che i propri collaboratori rispettino le istruzioni impartite e ad effettuare, direttamente o per il tramite dei propri collaboratori, le attività necessarie per il rispetto di milestone, target e condizionalità del Pnrr, acquisire il Cup e, ove richiesto, il Cig, alimentare costantemente i sistemi informatici appositamente predisposti per la rendicontazione dei progetti, garantire l'effettuazione delle gare di appalto, l'avvio delle attività, la conservazione di tutta la documentazione, il rispetto degli obblighi in materia di comunicazione e informazione, la corretta registrazione contabile delle spese e delle entrate per garantire la tracciabilità delle operazioni, l'assenza di doppio finanziamento, acquisire e verificare i dati necessari all'individuazione del "titolare effettivo" ai fini della normativa anticiclaggio, garantire il rispetto delle misure di prevenzione e contrasto alle irregolarità gravi, quali frode e conflitto di interessi e tutte le altre attività richieste specificatamente dalle Amministrazioni Titolari (ad esempio, dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà, richiesta di erogazione degli anticipi di pagamento ecc.).

L'Unità di Audit, dovrà monitorare, attraverso incontri periodici con i dirigenti e i Rup responsabili dell'attuazione dei progetti Pnrr, l'andamento complessivo del Piano.

Dovranno essere effettuati auditing finanziario – contabili, finalizzati alla verifica delle procedure finanziarie e della regolarità contabile dei progetti Pnrr, auditing di performance, finalizzati alla verifica del rispetto degli obblighi di adeguamento degli strumenti di programmazione dell'Ente, sull'andamento del controllo di gestione, la rendicontazione, la conservazione dei documenti e lo svolgimento corretto delle attività di comunicazione dei progetti Pnrr. Le attività di auditing saranno documentate attraverso verbalizzazioni specifiche, anche utilizzando check list appositamente predisposte da conservare agli atti.

4.3 Partecipazione dei cittadini e degli utenti alla valutazione della performance

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che, oltre a definire le modalità di monitoraggio a cadenza periodica degli esiti degli obiettivi programmati (come sinteticamente rappresentati nel paragrafo precedente), il Piano



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

deve anche definire le modalità con le quali si includono i cittadini e gli utenti nel ciclo di gestione della performance e, in particolare, come gli stessi partecipano al monitoraggio del ciclo. Il Comune di Francavilla al Mare utilizza diversi strumenti per raccogliere informazioni dai cittadini e dagli utenti in grado di fornire input di misurazione al ciclo di programmazione, tra cui:

- carte dei servizi
- questionari di customer satisfaction disponibili al link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf4cUn1K0XJNZuNcFUVyxFHnZ-GkJJOiGcJK1clq6a3hGhWDA/viewform>

4.5 Pubblicazione del PIAO

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha attivato un portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) ai sensi dell'art. 13 del Decreto 30 Giugno 2022 n. 132 per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni. Nel portale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità ed è reso disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano.

Pubblicazione del PIAO "Amministrazione trasparente" (Art. 6, co. 4, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021)

Sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"	Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013
Sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"	Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013 e paragrafo 2 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" pubblicate in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018
Sottosezione di primo livello "Performance", sottosezione di secondo livello "Piano della Performance"	Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013
Sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione"	Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013
Sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"	Art. 9, co. 7, D.L. n. 179/2012



Comune di Francavilla al mare
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Le differenti pubblicazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” possono anche essere effettuate attraverso link di rinvio alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione in attuazione dell’art. 9 del D.Lgs. n. 33/2013.