



Comune di
Santa Maria a Vico

**Piano Integrato di Attività e
Organizzazione (PIAO)**

2025 - 2027

**COMUNE DI SANTA MARIA A VICO
PROVINCIA DI CASERTA**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2025 - 2027

RPCT – Segretario Generale	Chiara Migliore
-----------------------------------	-----------------

Indice Generale

PREMESSA	4
INTRODUZIONE	5
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI S. MARIA A VICO	7
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 VALORE PUBBLICO.....	9
2.2 PERFORMANCE	10
2.2.1 OBIETTIVI STRATEGICI.....	11
2.2.2 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	14
2.2.3 LE PARI OPPORTUNITÀ	42
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	47
2.3.1 I SOGGETTI IMPEGNATI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEI FENOMENI CORRUTTIVI	50
2.3.2 LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	56
2.3.3. LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO	70
2.3.4 GESTIONE DEL RISCHIO	72
2.3.5 IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI	74
2.3.6 ANALISI DEI RISCHI	74
2.3.7 PONDERAZIONE DEI RISCHI	78
2.3.8 TRATTAMENTO DEI RISCHI	79
2.3.9 MISURE DI PREVENZIONE GENERALI COMUNI A TUTTE LE AREE ...	83
2.3.10 TRASPARENZA	100
2.3.11 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA E MONITORAGGIO.....	100
2.3.12 ACCESSO AGLI ATTI	103
2.3.13 DATI ULTERIORI.....	105
2.3.14 USABILITÀ E COMPRESIBILITÀ DEI DATI	105
2.3.15 SOGGETTI RESPONSABILI	106
2.3.16 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	107
2.3.17 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE	107
2.3.18 VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	108
2.3.19 INDICATORI E RISULTATI ATTESI DELLE PRINCIPALI MISURE GENERALI E TRASFERSALI A TUTTI I PROCESSI E MONITORAGGIO..	108
2.3.20 I SOGGETTI RESPONSABILI DELLA RACCOLTA DATI	112
2.4 INIZIATIVE PER L'INCREMENTO DEL VALORE PUBBLICO	113
2.4.1 PA OK! INSIEME PER CREARE VALORE PUBBLICO	113
2.4.2 AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	117
2.4.3 LA GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE PER CREARE VALORE PUBBLICO – ACCOMPAGNAMENTO E DIFFUSIONE DEL KNOW- HOW.....	119
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	121
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	121
3.2 LE FUNZIONI ASSEGNATE AI SETTORI CON IL PRESENTE PIANO.....	124

3.2.1 FUNZIONI STRUMENTALI COMUNI A TUTTI I SERVIZI	124
3.2.2 FUNZIONI STRUMENTALI PER SINGOLI SETTORI	124
3.3 RISORSE UMANE ASSEGNATE AI SETTORI	144
SEZIONE 4 – DOTAZIONI TECNICHE	146
4.1 STRUMENTAZIONI	146
4.2 SOFTWARE IN USO	146
4.3 PROGRAMMAZIONE	148
SEZIONE 5 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (POLA)	150
5.1 PREMESSA	150
5.2 PRESUPPOSTI: AZIONI NECESSARIE E AMBITO OGGETTIVO	152
5.3 MODALITÀ ATTUATIVE	152
5.4 GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO	153
5.5 PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE NEL TRIENNIO 2025 - 2027	153
5.6 MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE	154
5.7 ACCORDO INDIVIDUALE	156
5.8 DOMICILIO	157
5.9 PRESTAZIONE LAVORATIVA	158
5.10 DOTAZIONE TECNOLOGICA	159
5.11 DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE	160
5.12 RAPPORTO DI LAVORO	160
5.13 RECESSO E REVOCA DALL'ACCORDO	160
5.14 PRESCRIZIONI DISCIPLINARI	161
5.15 OBBLIGHI DI CUSTODIA E RISERVATEZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE	161
5.16 PRIVACY	161
5.17 FORMAZIONE	162
5.18 VALUTAZIONE PERFORMANCE E MONITORAGGIO	162
5.19 GARANZIE PER I DIPENDENTI	162
5.20 NORME DI RINVIO	162
SEZIONE 6– PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	164
6.1 PREMESSA	164
6.2 ATTUALE QUADRO NORMATIVO E VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI	164
6.3 SITUAZIONE DELL'ENTE	165
6.4 FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO	165
6.5 ASSUNZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2025/2027	170
6.6 – LAVORO FLESSIBILE	173
SEZIONE 7 – FORMAZIONE DEL PERSONALE	177
SEZIONE 8 – MONITORAGGIO	187
8.1 MONITORAGGIO PERFORMANCE	187
8.2 MONITORAGGIO “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”	189
ALLEGATO 1	190

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive modifiche e integrazioni.

Il legislatore ha scelto di rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione tramite regolamento da adottarsi con Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, e sempre in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte degli Enti con meno di 50 dipendenti e/o con meno di 15.000 abitanti.

Il PIAO ha come obiettivo quello di «assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso».

In sintesi le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Al suo interno, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

INTRODUZIONE

Il PIAO ha durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n. 190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, il Comune di Santa Maria a Vico, avendo meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla compilazione delle sezioni relative al valore pubblico, performance e monitoraggio. Tuttavia, atteso che l'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 prevede un generale obbligo di predisposizione del piano della performance, la sezione in questione è stata predisposta facendo confluire nella stessa il predetto piano.

Con il presente strumento di programmazione di rilevante valenza strategica l'Ente comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare perseguendo le seguenti finalità:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Con riferimento alla sezione valore pubblico è stata compilata la sezione dedicata agli obiettivi strategici della performance che sono stati aggiornati alla luce degli strumenti di programmazione economico-finanziari di cui alla Nota di Aggiornamento al Dup approvata con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 28/12/2024 avente ad oggetto l'approvazione della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 84 del 28/12/2024 avente ad oggetto l'approvazione del Bilancio di previsione 2025-2027, al Piano esecutivo armonizzato 2025-2027 approvato con delibera di Giunta comunale n. 1 del 09/01/2025 e, altresì, in coerenza con le linee programmatiche di mandato 2020 – 2025, approvate con delibera di Consiglio comunale n. 29 del 9 ottobre 2020.

Nello specifico, la normativa vigente ha definito l'assorbimento dei seguenti documenti programmatici:

- ✓ Piano Triennale del Fabbisogno del personale (art. 6, decreto-legislativo n. 165/2001);
- ✓ Piano organizzativo per il lavoro agile (POLA) (art. 14, comma 1, Legge n. 124/2015);
- ✓ Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, decreto-legislativo n. 198/2006);
- ✓ Piano delle performance (art. 10, comma 1 e 1-ter, decreto-legislativo n. 150/2009);
- ✓ Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, comma 1, decreto-legislativo n. 267/2000);
- ✓ Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (art. 1, commi 5 e 60, Legge n. 190/2012).

La normativa vigente, a seguito della soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto-legislativo n. 267/2020, ha determinato la separazione fra il Piano Esecutivo di

Gestione (PEG) e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione comunale.

Per il triennio 2025/2027 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta il primo documento di aggiornamento, collegato alla programmazione attuativa, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo soprattutto alla luce dell'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 entro il 31/12/2024.

La programmazione viene definita, altresì, in coerenza con le linee programmatiche di mandato 2020 – 2025, approvate con delibera di Consiglio comunale n. 29 del 9 ottobre 2020, e con la nota di Aggiornamento al Dup approvata con delibera di Consiglio Comunale n. 91 del 18 Dicembre 2023;

Attenzione strategica dell'Ente è rivolta, inoltre, al perseguimento degli obiettivi e traguardi del PNRR, inclusi i traguardi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, dal momento che questi ultimi costituiscono la base fondamentale per la predisposizione di nuovi obiettivi per la modernizzazione e efficientamento della macchina amministrativa.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI S. MARIA A VICO

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE	
DENOMINAZIONE DEL COMUNE	Comune di Santa Maria A Vico
PROVINCIA - REGIONE	Caserta - Campania
INDIRIZZO	Piazza Roma 81028 Santa Maria a Vico (CE)
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	80004570612 - 01299510618
CONTATTI	0823 759511 protocollo@pec.comunesantamariaavico.it
SITO WEB ISTITUZIONALE	www.comune.santa-maria-a-vico.ce.it
SINDACO	Andrea Pirozzi in carica dal 21/09/2020 (secondo mandato)
RPCT	Chiara Migliore
RUOLO RPCT	Segretario Generale
ABITANTI AL 31.12.2024	14.143
CODICE ISTAT E CATASTALE	061082 – I233
NUMERO TOTALE DIPENDENTI	46
GONFALONE/STEMMA	Ovale che incornicia la raffigurazione di una torre eretta su rocce e sulla cui sommità è assisa la Madonna Assunta.



Santa Maria a Vico è un comune della provincia di Caserta. La città appartiene alla Regione Agraria n. 5 - Colline di Caserta, ed è sviluppata completamente sull'Appia (Antica e Nuova). Al 31/12/2024 gli abitanti sono 14.143. Il Paese ha un'elevatissima densità abitativa (1.304,70 abitanti per km quadrato), tra le più elevate della provincia di Caserta.

Posta a 83 mt. sul livello del mare, è situata nella fascia pedemontana dei Colli Tifatini, lungo la Statale SS. n. 7 Appia tra il Km. 227 e il Km. 229 circa, e rappresenta uno dei quattro comuni della Valle di Suessola con Arienzo, San Felice a Canello e Cervino.

Santa Maria a Vico confina a Nord con i Colli Tifatini, a Sud con San Felice a Canello, a Est con Arienzo, a Ovest con Cervino-Messsercola e Maddaloni.

Il Comune di Santa Maria a Vico trae la sua denominazione da un'antica statua lignea della Madonna Regina (XII – XIII sec.) già presente nel 1389 in una piccola cappella rurale e oggi venerata col titolo di Maria SS. Assunta, nella Basilica omonima, ed eletta Patrona della Città.

La città fu costruita dai romani in piena seconda guerra sannitica, con scopo militare. Terminata la funzione di città militare, l'Appia venne aperta al traffico pubblico e, per soddisfare le esigenze dei viaggiatori e degli abitanti, la città si arricchì di nuove case e di locali di ristoro. Il nuovo borgo venne chiamato *Vicus Novanensis*.

Con la venuta dei barbari, il *Vicus* fu distrutto, e gli abitanti sparsi sulle colline. In seguito la città venne ricostruita e passò nelle mani del circondario di Nola e Arienzo; questa dipendenza si concluse con l'arrivo in Italia dei francesi che la fecero diventare un comune autonomo.

Con gli Aragonesi, Santa Maria a Vico ebbe un notevole sviluppo come piazza commerciale dell'Italia meridionale.

Oggi Santa Maria a Vico funge da centro tra le Province di Benevento, Caserta e Napoli.

Il territorio di Santa Maria a Vico conta attualmente una sola frazione, quella di S. Marco, mentre numerose sono le borgate: Rosciano, Maielli, Mandre, Papi, Priori, Figliarini e Loreto che sempre più vanno unificandosi al tessuto urbano per il notevole sviluppo edilizio fino ad oggi registrato.

La cittadina negli ultimi anni ha creato maggiori condizioni di vivibilità con il potenziamento dei servizi sociali, l'eliminazione di barriere architettoniche, l'individuazione e costruzione di nuove aree di parcheggio, il rifacimento di molte strade, la ristrutturazione di edifici da tempo inagibili, la creazione di infrastrutture sportive e per il tempo libero.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune di Santa Maria a Vico, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è obbligato a compilare tale sezione. Tuttavia si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti e del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo che, con circolare prot. 430 del 24/01/2024, ha fornito indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale evidenziando l'improcrastinabilità che l'assegnazione degli obiettivi al personale venga effettuata entro e non oltre il mese di febbraio.

Valorizzare il capitale umano significa, innanzitutto, conoscere le persone che sono assegnate alla propria area, il proprio profilo di competenza, i punti di forza e di debolezza.

Nell'attuale contesto economico e sociale, caratterizzato da impetuosi avanzamenti tecnologici, continui cambiamenti delle aspettative dei cittadini e degli utenti dei servizi e sfide globali, la formazione del personale costituisce, nella prospettiva del Piao, una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico.

La formazione del personale deve essere considerata quindi, innanzi tutto, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. Deve essere progettata e realizzata con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione; sul punto si rinvia al piano di formazione 2025-2027.

Fermo restando gli obiettivi strategici dell’Ente di cui alla Sezione Strategica della nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione approvata con delibera di Consiglio Comunale 83 del 28/12/2024 e alle linee programmatiche di mandato 2020-2025 nelle quali si riprendono le strategie di creazione di valore pubblico, in continuità con il DUP 2025-2027, l’Ente ha deciso, in ogni caso, di redigere la sezione Valore Pubblico allegando di seguito le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance 2025-2027 evidenziando, in particolare, le attività da svolgere in riferimento all’annualità corrente.

2.2 PERFORMANCE

L’albero della performance del comune di Santa Maria a Vico è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all’interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell’amministrazione.

Nella logica dell’albero della performance il mandato istituzionale e la missione sono articolati in aree strategiche, a cui sono associati i risultati attesi.

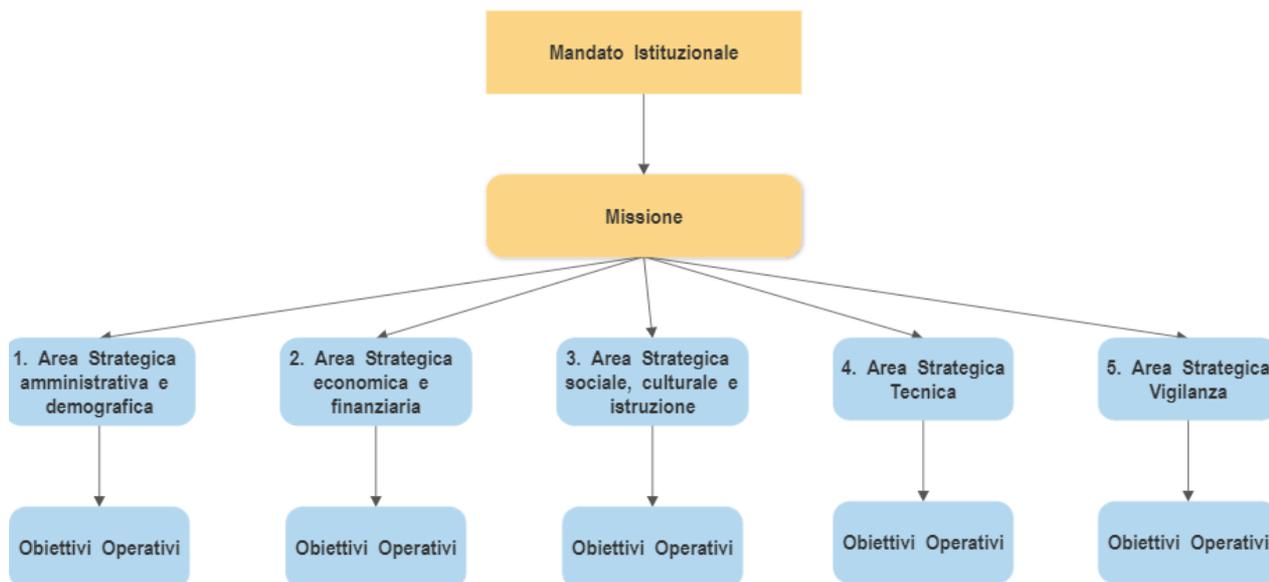


Figura 1 – Albero della performance del Comune di Santa Maria a Vico

Come si evince dalla rappresentazione grafica, le aree strategiche sono state articolate secondo il criterio dei “risultati”, altrimenti detti “*outcome*”. Questa scelta è motivata dall’opportunità di rendere immediatamente intellegibile ai “portatori di interessi” (detti anche “*stakeholder*”) la finalizzazione delle attività dell’amministrazione rispetto ai loro bisogni e aspettative.

Si precisa che le aree strategiche non vanno confuse con la struttura organizzativa dell’Ente. Generalmente, un’area strategica è trasversale a più unità organizzative (aree, servizi, etc.),

anche se, in alcuni casi, un'area strategica può essere contenuta all'interno di una sola unità organizzativa.

2.2.1 OBIETTIVI STRATEGICI

La scelta degli obiettivi è stata orientata da una riflessione di insieme che ci ha permesso anche di indicare le modalità con le quali l'amministrazione intende perseguirli.

All'interno della logica dell'albero della performance, le aree strategiche sono declinate in uno o più obiettivi strategici per i quali l'organizzazione è responsabile.

Per obiettivi strategici sono stati intesi gli obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder, programmati su base triennale e aggiornati annualmente tenendo conto delle priorità politiche dell'amministrazione espresse nel programma di mandato 2020/2025.

Fra gli obiettivi strategici è stata considerata, coerentemente con quanto affermato nella Delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) n. 112/2010, anche la dimensione dell'efficienza e dell'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche.

Nell'attività ordinaria sono ricompresi quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione.

a) *Elevare il livello di informatizzazione dell'ente e di trasparenza verso i cittadini*

Aree Strategiche coinvolte: area Economico-finanziaria con il ruolo di guida e trasversalmente tutte le aree.

Obiettivo: accompagnare l'Ente verso l'ammodernamento e la riqualificazione delle procedure poste in essere e il potenziamento delle informazioni alla cittadinanza.

La casa comunale deve essere il punto di riferimento della cittadinanza, a cui ogni cittadino può rivolgersi per esporre le proprie idee e problematiche.

L'intento dell'Amministrazione sarà dunque avvicinarsi ai cittadini mediante le seguenti azioni:

- ✓ Migliorare in termini di rapidità, flessibilità ed efficienza le risposte alle richieste dei cittadini.
- ✓ Migliorare la fruibilità delle informazioni tramite il sito del Comune.
- ✓ Fornire comunicazioni puntuali che riassumano le attività amministrative, che verranno condivise attraverso diversi canali di informazione.
- ✓ Continuare nella registrazione delle sedute dei consigli comunali, cosicché possano essere visionate online dai cittadini.

- ✓ Sviluppare un'applicazione per smartphone e dispositivi mobili che permetta all'Amministrazione di comunicare direttamente con i cittadini.
- ✓ Sviluppare una rete Wi-fi gratuita in alcune zone del paese a uso di cittadini e turisti.
- ✓ Potenziamento del sistema di comunicazione con il Comune di Santa Maria a Vico e istituzione dello Sportello Unico per l'Edilizia telematica.
- ✓ Attivare un servizio di manifesti digitali, sviluppo di una rete wireless nelle principali piazze della città e di una app per il cittadino.

In riferimento agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 l'ente ha individuato i responsabili delle pubblicazioni e informatizzato il flusso delle pubblicazioni.

b) Contrastare la corruzione

Aree Strategiche coinvolte: area Amministrativa con il ruolo di guida e trasversalmente tutte le aree.

Obiettivo: incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'azione di vigilanza in materia di anticorruzione e trasparenza in modo da far emergere e contrastare eventuali fenomeni patologici.

c) Riorganizzazione, potenziamento qualitativo e quantitativo e ottimizzazione della macchina amministrativa

Aree Strategiche coinvolte: area Amministrativa con il ruolo di guida e trasversalmente tutte le aree.

Obiettivo: valorizzare le risorse interne e potenziare la macchina amministrativa con nuove assunzioni al fine di garantire la buona amministrazione del paese.

Un comune è efficiente quanto più sono efficienti e motivati i suoi dipendenti. Per questo motivo è importante la massima valorizzazione del capitale umano attraverso una buona comunicazione interna, la formazione, la responsabilizzazione, la valorizzazione e il coinvolgimento nei processi decisionali.

Difatti, un comune che vuole crescere per dare maggiori e migliori servizi ai cittadini e alle imprese deve essere motivato, dinamico e consapevole delle proprie potenzialità.

Il piano assunzionale dei prossimi anni consentirà un turnover quasi al 100% grazie all'inserimento in organico di risorse giovani e qualificate.

d) Promozione del territorio

Aree Strategiche coinvolte: area Socio-culturale.

Obiettivo: Concretizzare iniziative a sostegno di eventi dedicati alla promozione turistica e allo sport, inclusi quelli folcloristici e sociali in una prospettiva di rivalutazione del territorio

comunale a livello provinciale e regionale.

e) Contrastare i disagi socio economici

Aree Strategiche coinvolte: area Socio-culturale.

Obiettivi: a) attuare, in sinergia con il Piano di zona sociale, forme di sostegno e assistenza alle fasce più deboli; b) approvare progetti che favoriscano l'inserimento lavorativo dei giovani.

f) Potenziare il sistema di controllo e l'efficienza dell'ente

Aree Strategiche coinvolte: area Economico-Finanziaria e Tecnica (patrimonio).

Obiettivo: raggiungere un utilizzo efficiente ed economico delle risorse per lo svolgimento dei servizi istituzionali, riducendo la pressione fiscale e garantendo un'efficiente gestione del patrimonio comunale.

g) Sviluppo del territorio e riqualificazione del patrimonio pubblico

Aree Strategiche coinvolte: area Tecnica.

Obiettivi: a) sviluppare e riqualificare il patrimonio comunale, l'ambiente e il territorio tramite una buona programmazione delle Opere Pubbliche (OOPP) e delle manutenzioni, nonché supportare il recupero di aree degradate; b) qualificare e dare rinnovato slancio allo sviluppo urbanistico con la gestione del nuovo Piano Urbanistico Comunale (PUC).

h) Migliorare il livello di sicurezza e qualità urbana

Aree Strategiche coinvolte: area Vigilanza e area Tecnica.

Obiettivo: realizzare sul territorio le migliori situazioni di sicurezza e vigilanza a garanzia di una convivenza civile e sociale attraverso:

- ✓ Miglioramento dell'illuminazione soprattutto delle zone periferiche, attualmente meno illuminate.
- ✓ Implementazione della video-sorveglianza e potenziamento dei controlli anche da remoto con sistemi automatici contro le violazioni Codice della Strada.
- ✓ Potenziamento della Polizia Locale, portandola a essere vero riferimento per la sicurezza del territorio in costante sinergia con le altre Forze dell'Ordine operanti sul territorio.
- ✓ Realizzazione di una rete di vigilanza urbana che possa, in linea con la normativa vigente e con idonea formazione, contribuire in modo ordinato e corretto ad allertare le Forze dell'Ordine.
- ✓ Miglioramento della segnaletica stradale (sia orizzontale sia verticale).
- ✓ Monitoraggio della qualità dell'area

i) Potenziare i servizi a favore della comunità

Aree Strategiche coinvolte: Tutte le aree.

Obiettivo: migliorare la qualità e quantità dei servizi erogati a favore della Comunità amministrata, soprattutto quelli funzionali all'istruzione pubblica, in accordo con le linee programmatiche di mandato.

l) Ambiente e decoro urbano

Aree Strategiche coinvolte: Area tecnica

Obiettivi: l'Ambiente è il luogo in cui viviamo e abbiamo il dovere di proteggere e valorizzare, attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ Valorizzare il paesaggio, tutelando l'ambiente e le risorse naturali.
- ✓ Incrementare la raccolta differenziata aumentando il compostaggio domestico e di quartiere.
- ✓ Riqualificare e potenziare le aree verdi, avendo particolare attenzione alle zone periferiche, con la creazione e implementazione di aree giochi per bambini e centri di aggregazione per anziani.
- ✓ Garantire l'efficientamento energetico dell'impianto di pubblica illuminazione e degli edifici comunali.
- ✓ Riqualificare la Rete Idrica e fognaria con sostituzione delle condotte fatiscenti e realizzazione di una Casa dell'Acqua.

2.2.2 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi strategici vengono trasformati in uno o più obiettivi operativi, specificando per ognuno il piano di azione previsto.

Così come indicato dalla CIVIT nella delibera n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance" (articolo 10, comma 1, lettera a, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), per ogni piano di azione individuato vengono indicati:

- ✓ Responsabile del piano di azione.
- ✓ Azioni previste.
- ✓ Indicatori concreti e misurabili.

Le risorse economiche sono indicate nel PEG approvato con separato atto.

Ogni piano di azione è relativo a un obiettivo individuato dall'Amministrazione Comunale, così come riportato nell'albero della performance.

I responsabili degli obiettivi operativi individueranno, con propri atti organizzativi, i dipendenti Responsabili di azione.

Di seguito ai piani di azione riferiti a obiettivi di sviluppo sono riportati gli obiettivi di mantenimento riferiti alle più significative tra le attività ordinarie di competenza dei settori.

OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI

Comuni a tutti i responsabili di settore e al segretario generale

Triennio 2025/2027

OS	CONTRASTARE LA CORRUZIONE													
OT1	Attuazione Misure Anticorruzione - Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni normative di cui al decreto controlli (D.L. 174/2012) e alla legge anticorruzione (legge 190/2012)													
Cronoprogramma di attuazione														
2025														
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				<p>Le misure generali di prevenzione del rischio corruttivo (comuni a tutte le aree in quanto costituenti azioni generalizzate a livello di Ente tese a creare un'organica e sistematica strategia di contrasto e prevenzione della corruzione) e specifiche (che devono essere organizzate e gestite a livello dei singoli titolari dei processi/attività (si tratta delle misure di cui alle schede di gestione del rischio di prevenzione del rischio corruttivo) costituiscono obiettivi di performance organizzativa e individuale e si intendono specificamente assegnati alle Elevate Qualificazioni e Alte Professionalità e alle singole strutture organizzative. In sede di rendicontazione periodica dell'attività svolta secondo le scadenze previste dal Piano, ciascun Responsabile dovrà dare specificamente conto dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi assegnati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale rendicontazione costituirà la base per la redazione della relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) sullo stato di attuazione del Piano. Alle misure suddette va aggiunto l'obbligo di partecipazione all'attività di formazione per i soggetti operanti nella aree a rischio (Responsabile della Prevenzione, Responsabili d'Area e tutti i responsabili di procedimento dei singoli procedimenti a rischio). La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione verrà monitorata secondo le scadenze previste nel Piano e sulla base di appositi report da parte dei responsabili competenti.</p> <p>Gli indicatori di risultato sono quelli indicati nella sezione monitoraggio.</p>										
Parametri di riferimento				Legge 190/2012; D. Lgs. 33/2013; D. Lgs. 97/2016; misure anticorruzione previste nel PIAO 2025/2026/2027.										
												Peso %	5	

OS	CONTRASTARE LA CORRUZIONE													
OT2	Garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni.													
Cronoprogramma di attuazione														
2025														
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				<p>Pubblicazioni in amministrazione trasparente secondo le indicazioni della sezione trasparenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) e del D. Lgs. 33/2013.</p> <p>La specifica sezione dedicata alla trasparenza della programmazione</p>										

	in materia di anticorruzione identifica i responsabili delle pubblicazioni. Il sistema descritto all'interno della predetta sezione è di tipo decentrato, ossia individua nel responsabile competente all'adozione dell'atto il soggetto obbligato alla sua pubblicazione nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente. È data facoltà ai Responsabili di Settore di individuare tra i propri dipendenti soggetti incaricati di provvedere materialmente alla pubblicazione, rimanendo in ogni caso la responsabilità in capo alla P.O. La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza inciderà sulla valutazione dei Responsabili di P.O. Anche il processo di valutazione del personale dipendente dovrà rendere evidente l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ove i dipendenti siano stati individuati quali incaricati materiali della pubblicazione, e tenerne conto ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio.
Parametri di riferimento	Legge 190/2012; D. Lgs. 33/2013; D.Lgs. 97/2016.
Peso % 5	

OS	ELEVARE IL LIVELLO DI INFORMATIZZAZIONE DELL'ENTE E DI TRASPARENZA VERSO I CITTADINI												
OT 3	Migliorare la fruibilità delle informazioni e il loro accesso da parte dei cittadini e degli utenti.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag.	Gi u.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
.	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Gli obiettivi di accessibilità sono da attuare secondo il seguente cronoprogramma:									
				Obiettivo	Breve descrizione	Intervento da realizzare	Tempi di realizzazione						
				Postazioni di lavoro	Analisi postazioni di lavoro e adozione piano di acquisto	Censimento delle dotazioni strumentali in uso e programmazione, qualora occorrente, dell'acquisto di strumenti assistitivi	31/12/2025						
Organizzazione del lavoro	Miglioramento dell'iter di pubblicazione sul	Analisi degli iter informatizzati per la	31/12/2025										

		sito web e dei ruoli redazionali	pubblicazione degli atti sul sito web comunale e miglioramento dei percorsi di comunicazione o delle assegnazioni di ruoli per perfezionare le comunicazioni	
	Formazione	Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito	Revisione dei moduli e formulari presenti sul sito, con attivazione (ove possibile) Della dematerializzazione e delle istanze e accesso alle medesime tramite SPID o CIE	31/12/2025
	Siti web tematici	Aggiornamenti o contenutistico	Aggiornamento delle informazioni contenute nel portale tematico dedicato alla Trasparenza Rifiuti, in conseguenza dell'approvazione del nuovo piano tariffario e delle prescrizioni dell'ARERA	31/12/2025
	Sito web istituzionale	Sviluppo e rifacimento del sito	Attuazione della misura PNRR MIC1-1.4.1 per la manutenzione straordinaria	31/12/2025

			del sito web finalizzata al rispetto delle linee guida di design aggiornate e formazione degli operatori preposti alle pubblicazioni	
Parametri di riferimento				
			Peso %	5

OS	POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL'ENTE														
OT4	Attuazione PEG contabile entrate ed uscite.														
Cronoprogramma di attuazione															
2025													2026	2027	
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Aug.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.				
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Stato di attuazione non inferiore al 90%. REPORT analitici predisposti dal responsabile del settore finanziario.											
Parametri di riferimento				DUP 2025 – 2027 / Bilancio 2025 – 2027 / PEG 2025 - 2027											
				Peso %											5

OBIETTIVI OPERATIVI SPECIFICI PER SETTORE

Scheda obiettivi del Settore “Affari Generali - Demografici”
Responsabili ad interim: Vincenzo Morgillo per i Servizi demografici;
Alfredo D’Addio per gli affari generali

OBIETTIVO STRATEGICO – ELEVARE IL LIVELLO DI INFORMATIZZAZIONE DELL’ENTE E DI TRASPARENZA VERSO I CITTADINI													
OS1 Riordino e inventariazione delibere di Giunta e di Consiglio Comunale													
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				L’obiettivo mira a riorganizzare e razionalizzare gli spazi di archiviazione delle delibere di Giunta Comunale e di Consiglio Comunale cartacee al fine di migliorare la reperibilità della documentazione presente negli uffici della Segreteria Comunale e ottimizzare gli spazi attraverso un riordino e una inventariazione degli atti deliberativi conservati agli atti mediante servizio di rilegatura della documentazione presente nell’archivio comunale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili in bilancio									
Parametri di riferimento				Rilegatura delibere di Giunta Comunale e di Consiglio Comunale									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO – POTENZIARE I SERVIZI A FAVORE DELLA COMUNITÀ													
OS2 Approvazione regolamento comunale per le civiche benemerienze.													
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
							X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Predisposizione bozza del regolamento comunale per le civiche benemerienze									
Parametri di riferimento				Predisposizione bozza da trasmettere alla commissione statuti e regolamenti									
												Peso %	5

OBIETTIVO STRATEGICO – POTENZIARE I SERVIZI A FAVORE DELLA COMUNITÀ													
OS3 Approvazione protocollo d’intesa tra il Comune di Santa Maria a Vico e l’Ordine degli Avvocati di Santa Maria Capua Vetere volto alla realizzazione di attività concrete mirate a valorizzare l’educazione alla convivenza civile e alla legalità attraverso percorsi educativi per il pieno sviluppo dei diritti di cittadinanza.													
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
				X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Attività di sensibilizzazione e promozione della diffusione della cultura della legalità sul territorio comunale mediante attività che									

	avvicinino il cittadino ai temi dell'educazione alla legalità.
Parametri di riferimento	Approvazione Protocollo d'intesa con delibera di Giunta Comunale
	Peso % 5

	OBIETTIVO STRATEGICO – POTENZIARE I SERVIZI A FAVORE DELLA COMUNITÀ													
OS4	Istituzione Commissione Toponomastica.													
Cronoprogramma di attuazione														
2025												2026	2027	
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.			
			X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Indicatore di risultato	In attuazione della delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 20/03/2025 l'obiettivo è volto all'istituzione e alla nomina della Commissione Toponomastica organo di natura consultiva con il compito di esaminare ed esprimere un motivato parere sulle proposte di denominazioni e modifica delle denominazioni riguardanti la toponomastica comunale.													
Parametri di riferimento	Regolamento per la Toponomastica comunale													
													Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIARE I SERVIZI A FAVORE DELLA COMUNITÀ													
OS5	Potenziamento del servizio di aperture al pubblico degli uffici e organizzazione open day nel fine settimana per agevolare gli utenti impossibilitati ad accedere nei normali di apertura													
Cronoprogramma di attuazione														
2025												2026	2027	
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.			
				X	X	X	X	X	X	X	X			
Indicatore di risultato	Organizzazione apertura straordinaria di un sabato al mese (aprile, maggio e giugno) per rilascio tessere elettorali e duplicati) Almeno 3 aperture nel fine settimana organizzate entro il 31/12/2025.													
Parametri di riferimento	Numero tessere elettorali rilasciate nei giorni di venerdì/sabato nell'anno 2023 e 2024.													
													Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA												
OS6	Potenziamento del servizio di aperture al pubblico degli uffici e organizzazione open day nel fine settimana per agevolare gli utenti impossibilitati ad accedere nei normali di apertura												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
			X	X	X			X	X	X	X		
Indicatore di risultato	Organizzazione apertura straordinaria di un sabato al mese per le pubblicazioni di matrimonio. Almeno 3 aperture nel fine settimana organizzate entro il 31/12/2025.												
Parametri di riferimento	Numero aperture anno 2024												

													Peso %	5
OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA														
OS7	Dematerializzazione delle schede anagrafiche													
Cronoprogramma di attuazione														
2025													2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.			
							X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Digitalizzazione delle schede individuali anagrafiche (mod AP5) per recupero dati storici, non migrati integralmente nel nuovo gestionale.										
Parametri di riferimento				Digitalizzazione delle schede dei residenti aventi cognomi dalla lettera M alla lettera P e abbinamento alle singole schede anagrafiche digitali										
													Peso %	5

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA														
OS8	Allineamento ANNCSU (Anagrafe Nazionale Numeri Civici e Sezioni Urbane)													
Cronoprogramma di attuazione														
2025													2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.			
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Indicatore di risultato				Allineamento dati comunicati e conferiti nelle banche dati ANNCSU con i dati presenti negli applicativi gestionali informativi relativi alla Gestione del territorio e ai demografici al fine di rendere congruenti i dati presenti in banca dati alla reale situazione del territorio.										
Parametri di riferimento				Allineamento banche dati ANNCSU e Gestione del Territorio/Anagrafe.										
													Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA														
OS9	Rispetto tempi di pagamento fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni di legge													
Cronoprogramma di attuazione														
2025													2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.			
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Predisposizione atti necessari all'attuazione dell'obiettivo (perfezionamento istruttoria, adozione delle determine di liquidazione nei termini di legge)										
Parametri di riferimento				Art 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 che espressamente prevede le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle										

	fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi ai rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento delle retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.
Peso % 30	

**Scheda obiettivi del Settore “Finanze, Informatizzazione e Tributi”
Responsabile: Morgillo Vincenzo**

OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS1 Revisione Regolamento contabilità armonizzata													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
			X	X	X	X	X						
Indicatore di risultato				Entro il 31 Luglio 2025 predisposizione bozza di regolamento revisione e aggiornamento del vigente regolamento di contabilità									
Parametri di riferimento				Predisposizione bozza di regolamento da sottoporre alla Commissione Statuti e Regolamenti									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL'ENTE													
OS2 Attuazione obiettivi Transizione Digitale. PADigitale2026.gov.it. completamento con avvio operativo a regime obiettivi PNRR Misure 1.4.1. (Esperienza del cittadino) e 1.2. (Migrazione in cloud).													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Contrattualizzazione ed esecuzione contratti riguardanti gli obiettivi operativi Misure 1.4.1. e 1.2.									
Parametri di riferimento				Avvisi PADigitale2026 del Dipartimento per la Transizione al Digitale – esecuzione attività entro i termini previsti									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS3 Recupero entrate da censi, livelli e usi civici come da regolamento vigente.													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
					X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Entro il 31 Dicembre 2025 si provvederà alla verifica e all'aggiornamento delle posizioni relative a censi, livelli e usi civici come da regolamento esistente.									
Parametri di riferimento				Verifica posizioni e recupero entrate non pagate									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS4 Miglioramento accessibilità regolamenti comunali vigenti													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
					X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Entro il 31/12/2025 si provvederà alla pubblicazione della versione aggiornata di tutte le modifiche intervenute di n. 5 regolamenti comunali vigenti in Amministrazione Trasparente									
Parametri di riferimento				Implementazione sezione Amministrazione Trasparente sezione Regolamenti comunali vigenti.									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS5 Obiettivi di accessibilità 2025													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				In conformità alle Linee Guida dedicate all'accessibilità e all'usabilità degli strumenti informativi si darà seguito all'attuazione degli adempimenti di legge al fine di garantire un soddisfacente stato di accessibilità degli obiettivi presenti nel rispetto di quanto previsto dal Piano Triennale per la transizione digitale 2022-2024 del Comune di Santa Maria a Vico approvato con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 29/02/2024. Ai sensi e per gli effetti dell'art 12 comma 5 del Decreto Legge n. 25/2025 il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica è determinato nel personale assegnato all'U.O Informatizzazione cui verrà destinata specifica formazione.									
Parametri di riferimento				Attuazione obiettivi di accessibilità 2025									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS6 Rispetto tempi di pagamento fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni di legge													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Predisposizione atti necessari all'attuazione dell'obiettivo (perfezionamento istruttoria, adozione delle determine di liquidazione ed emissione dei mandati di pagamenti nei termini di legge)									
Parametri di riferimento				Art 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 che espressamente prevede le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi ai rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento delle retribuzione di risultato, in misura non									

	inferiore al 30%.
	Peso % 30

Scheda obiettivi del Settore “Servizi Sociali, Pubblica Istruzione, Personale, Cultura e Tempo Libero”

Responsabile: D’Addio Alfredo

OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS1 Attuazione programma fabbisogno personale 2025-2027													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Attivazione del 100% delle procedure di reclutamento programmate. In continuità con quanto fatto negli anni 2022, 2023 e 2024, sulla base del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027, l’Ufficio Personale dovrà procedere ad un ulteriore incremento, rispetto agli standard ordinari, delle procedure di reclutamento (concorsi, scorrimenti, ecc.) da porre in essere al fine di assumere a tempo indeterminato e determinato il personale necessario. In particolare, l’intensificazione è collegata: alla necessità di definire graduatorie per diversi profili professionali a seguito dell’esito infruttuoso delle graduatorie vigenti per cui è necessario organizzare nuovi concorsi in un breve lasso di tempo; all’incremento del turn over (anche per mutata normativa in tema di pensionamenti).									
Parametri di riferimento				Piano del fabbisogno anno 2025/2027									
												Peso %	15

OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS2 Attuazione progetto Ri.va La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico 2025-2027 come da cronoprogramma indicato dal soggetto attuatore													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				<p>Il Comune di Santa Maria a Vico è stato selezionato tra le 200 Amministrazioni Pubbliche interessate dal Progetto ideato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finanziato dal PNRR Sub Riforma del mercato del lavoro della Pa. L’obiettivo del progetto è la progettazione, costruzione e sperimentazione e sviluppo di un modello HRM Competency Based per l’implementazione del processo di programmazione e gestione strategica, valido per tutte le PPAA e adattato in funzione delle peculiarità dei diversi comparti.</p> <p>Il Progetto RiVA si articola in 4 fasi:</p> <p>Mappatura e analisi: rilevazione delle attuali pratiche di gestione del personale nelle amministrazioni coinvolte, al fine di individuare le migliori esperienze e le aree di miglioramento.</p> <p>Costruzione del framework: sviluppare un modello di riferimento per la gestione strategica delle risorse umane, basato su competenze e personalizzabile in base alle specificità dei diversi settori.</p> <p>Sperimentazione e implementazione: il modello viene sperimentato in un campione di amministrazioni, al fine di verificarne l’efficacia e apportare eventuali modifiche.</p>									

	Costruzione della piattaforma: viene sviluppata una piattaforma informatica integrata con le altre piattaforme digitali esistenti, per facilitare la gestione delle risorse umane nelle amministrazioni L'obiettivo prevede la realizzazione delle attività e progetti da realizzare secondo il cronoprogramma definito da Formez e Invitalia.
Parametri di riferimento	Progetto Ri.Va. Dipartimento Funzione Pubblica
	Peso % 15

	OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIARE SERVIZI A FAVORE DELLA COMUNITÀ												
OS3	Campo estivo 2025												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
			X	X	X	X	X	X					
Indicatore di risultato	Completamento delle attività e conclusione del procedimento												
Parametri di riferimento	Atto di indirizzo approvato dalla Giunta												
	Peso % 5												

	OBIETTIVO STRATEGICO PROMOZIONE DEL TERRITORIO												
OS4	Organizzazione e gestione grandi eventi, manifestazioni estive e di fine anno e attuazione degli eventi mediante gestione e organizzazione integrata delle manifestazioni anno 2025.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato	Organizzazione e realizzazione eventi anno 2025.												
Parametri di riferimento	Delibera giunta linee di indirizzo eventi e manifestazioni anno 2025												
	Peso % 10												

	OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIARE SERVIZI A FAVORE DELLA COMUNITÀ												
OS5	Servizio di assistenza specialistica per l'autonomia e/o la comunicazione in favore degli studenti con disabilità. Implementazione utenti.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato	Implementazione utenti in linea con gli standard ministeriali.												
Parametri di riferimento	Numero studenti con disabilità fruitori del servizio specialistica												
	Peso % 5												

	OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA												
OS6	Rispetto tempi di pagamento fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni di legge												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Predisposizione atti necessari all'attuazione dell'obiettivo (perfezionamento istruttoria, adozione delle determine di liquidazione nei termini di legge)									
Parametri di riferimento				Art 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 che espressamente prevede le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi ai rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento delle retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.									
												Peso %	30

Scheda obiettivi del Settore “Lavori Pubblici e Ambiente”

Responsabile: Ing. Roberto Cuzzilla

OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO													
OS1	Decreto Dirigenziale 971 del 29.12.2023 “Investimenti in infrastrutture per l’agricoltura e per lo sviluppo socio economico delle aree rurali”												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	2026	2027
.
					X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Procedura di gara e contrattualizzazione									
Parametri di riferimento				Progetto esecutivo risistemazione delle strade a servizio delle aree rurali approvato dalla Giunta Comunale.									
												Peso %	5

OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO													
OS2	Lavori di costruzione di una nuova scuola per l’infanzia comunale-Polo per l’infanzia San Marco.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	2026	2027
.
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Esecuzione degli interventi (esecuzione contratto) secondo le tempistiche delle milestone europea e dei target stabiliti									
Parametri di riferimento				Linea progettuale Missione 4 Istruzione e Ricerca Componente 1 Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università- Ambito di intervento 1: Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione” Investimento 1.1. Piano per asili nido e scuole dell’infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia (M4.C1.I.1.1) del Pnrr									
												Peso %	5

OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO													
OS3	Lavori di costruzione realizzazione di un Campus scolastico lotto 1 (delocalizzazione plesso Maielli- Scuola Primaria da zona R4 Rischio idrogeologico molto elevato)												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	2026	2027
.
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Esecuzione degli interventi (esecuzione contratto) secondo le									

	tempistiche del cronoprogramma
Parametri di riferimento	Decreto del Ministero dell'Istruzione n. 42 del 30/06/2020
	Peso % 10

	OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO												
OS4	Intervento di adeguamento sismico, messa in sicurezza impiantistica, ampliamento e rifunzionalizzazione dell'edificio scolastico Botteghelle												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	2026	2027
.
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Fine lavori e collaudo secondo le tempistiche del cronoprogramma									
Parametri di riferimento				Fondi SIEI									
													Peso % 5

	OBIETTIVO STRATEGICO ATTUAZIONE ED AVANZAMENTO STATI DI PROGETTAZIONE DEL PNRR												
OS5	Sostituzione edilizia della scuola secondata di primo grado Giovanni XXIII sito in Via P. Carfora n. 35 (Missione 2- Rivoluzione verde e transazione digitale, componente 3- Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici- Investimento 1.1. Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici)												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	2026	2027
.
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Esecuzione degli interventi (esecuzione contratto) secondo le tempistiche della Milestone del PNRR in accordo alle linee di indirizzo programmatiche.									
Parametri di riferimento				Missione 2- Rivoluzione verde e transizioni digitale, componente 3- efficienza energetica e riqualificazione degli edifici- investimento 1.1. "Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edificio"									
													Peso % 10

	OBIETTIVO STRATEGICO AMBIENTE E DECORO URBANO												
OS6	Lavori di adeguamento statico scuola elementare Giacomo Leopardi. Nuova progettazione di livello esecutivo relativa all'intervento strutturale finalizzato al raggiungimento del miglioramento del comportamento sismico globale dell'immobile												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	2026	2027
.
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Esecuzione degli interventi (esecuzione contratto) secondo il									

	cronoprogramma
Parametri di riferimento	D.D. n. 36 del 27.12.2017 della Giunta Regionale Campania – Dipartimento 50 – Direzione Generale 9 – U.O.D. 91
	Peso % 5

	OBIETTIVO STRATEGICO AMBIENTE E DECORO URBANO													
OS7	Predisposizione atti di gara ed espletamento procedura di gara servizio conferimento dell'umido da raccolta differenziata.													
Cronoprogramma di attuazione														
2025														
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	202 6	202 7	
.	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Espletamento procedura di gara e contrattualizzazione del servizio di conferimento umido da raccolta differenziata										
Parametri di riferimento				Servizio di conferimento umido da raccolta differenziata in corso										
													Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO AMBIENTE E DECORO URBANO													
OS8	Interventi finalizzati alla fruizione dei Giardini della Masseria "La Duchessa"													
Cronoprogramma di attuazione														
2025														
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	202 6	202 7	
.	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Miglioramento aree esterne adiacenti la Masseria "La Duchessa" al fine di rendere fruibile gli spazi ai cittadini.										
Parametri di riferimento				Apertura giardini										
													Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS9	Rispetto tempi di pagamento fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni di legge													
Cronoprogramma di attuazione														
2025														
Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	202 6	202 7	
.	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Predisposizione atti necessari all'attuazione dell'obiettivo (perfezionamento istruttoria, adozione delle determine di liquidazione nei termini di legge)										
Parametri di riferimento				Art 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 che espressamente prevede le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs 30 marzo 2001 n. 165										

	nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi ai rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento delle retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.		
		Peso %	30

Scheda obiettivi dell'Alta Professionalità Ing. Gennaro Normino

	OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO												
OS1	Interventi di rigenerazione urbana a valere sulle risorse di cui ai commi 534-542, dell'art. 1 della L. 30/12/2021, n. 234. Viale Tenente Alberto Puoti												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Chiusura lavori e rendicontazione.									
Parametri di riferimento				Commi 534-542, dell'art. 1 della L. 30/12/2021, n. 234									
												Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO												
OS2	Avviso pubblico per manifestazione di interesse "Completamento del programma per la messa in sicurezza e il riammagliamentamento della rete stradale in Campania"												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Procedura di Gara e contrattualizzazione in caso di ammissione a finanziamento									
Parametri di riferimento				Legge n. 178 del 2020 art 1 comma 178									
												Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO												
OS3	Interventi per la mitigazione del rischio idrogeologico esistente nel territorio comunale di Santa Maria a Vico lotto 1 "lotto funzionale relativo al vallone moiro (accessibilità maielli)" cup: d83e16000010001 - pnrr-m2 c4 i2.2 - next generation eu - interventi per la mitigazione del rischio idrogeologico esistente nel territorio comunale di Santa Maria a Vico lotto 2 "protezione dell'abitato maielli con annessa viabilità di emergenza Interventi di rigenerazione												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Contrattualizzazione dell'appalto ed esecuzione dei lavori secondo cronoprogramma.									
Parametri di riferimento				comma 853 dell'art. 1 della legge 27 Dicembre 2017, n. 205 e articolo 1, comma 140, della citata legge 30 dicembre 2018, n. 145									

OBIETTIVO STRATEGICO ATTUAZIONE ED AVANZAMENTO STATI DI PROGETTAZIONE DEL PNRR													
OS4	Lavori di realizzazione di un Campus scolastico secondo lotto (delocalizzazione plesso Maielli- Scuola Primaria da zona R4 Rischio idrogeologico molto elevato)												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Collaudo e Rendicontazione									
Parametri di riferimento				Normativa di settore PNRR									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO													
OS5	Completamento aree esterne Palasmav												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Indicatore di risultato				Contrattualizzazione lavori ed esecuzione dei lavori secondo cronoprogramma									
Parametri di riferimento				Normativa di settore									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO													
OS5	Gestione Palasmav												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Predisposizione piano economico finanziario per la gestione del Palasmav e gestione del Palasmav									
Parametri di riferimento				Normativa di settore									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS6	Rispetto tempi di pagamento fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni di legge												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Predisposizione atti necessari all'attuazione dell'obiettivo (perfezionamento istruttoria, adozione delle determine di liquidazione nei termini di legge)										
Parametri di riferimento				Art 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 che espressamente prevede le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.l.g.s 30 marzo 2001 n. 165 nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi ai rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento delle retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.										
												Peso %	30	

**Scheda obiettivi del Settore “Urbanistica e cimiteri”
Responsabile: Ing. Roberto Cuzzila ad interim**

OBIETTIVO STRATEGICO: SVILUPPO DEL TERRITORIO E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO													
OS1 Adozione variante al Puc													
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Conclusione procedura Vas, Conferenza asincrona per acquisizione pareri e perfezionamento istruttoria volta all’adozione della variante al Puc.									
Parametri di riferimento				Delibera adozione Puc									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO VALORIZZAZIONE PATRIMONIO URBANO													
OS2 Mappatura patrimonio immobiliare con individuazione delle fattispecie gravanti sul territorio comunale riguardanti usi civici, diritti enfiteutici, censi, livelli e proprietà per l’area e diritti di superficie.													
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
					X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Mappatura di usi civici, censi, diritti enfiteutici, livelli e proprietà per l’area e diritti di superficie. Ricognizione dei titolari dei diritti sopracitati e verifica di eventuali affrancazione dei diritti.									
Parametri di riferimento				Trasmissione all’ufficio finanziario della mappatura del patrimonio immobiliare									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO VALORIZZAZIONE PATRIMONIO URBANO													
OS3 Interventi messa in sicurezza patrimonio comunale art 1 commi da 51 a 58 della l. 160 del 2019 finanziati nel 2023. <ul style="list-style-type: none"> - Interventi di mitigazione del rischio idrogeologico mediante realizzazione di un nuovo tratto fognario circumvallazione esterna via Appia. - Interventi di rigenerazione urbana, dell’ambiente e sociale delle borgate Loreto, Madre e Scalettielli piazza Roma n. 365. - Interventi di recupero ambientale del territorio negato nel borgo Rosciano e miglioramento dell’accessibilità dal borgo Ruotoli. 													
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Approvazione progetti definitivi esecutivi									
Parametri di riferimento				art 1 commi da 51 a 58 della l. 160 del 2019									
												Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO VALORIZZAZIONE PATRIMONIO URBANO													
OS3	Ricognizione patrimonio immobiliare comunale da acquisire formalmente al patrimonio comunale e regolarizzazione formalità relative alla regolarizzazione catastale e alla trascrizione presso i competenti uffici dell'Agenzia delle Entrate.													
Cronoprogramma di attuazione														
2025													2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giù.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.			
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Ricognizione procedure espropriative										
Parametri di riferimento				Trascrizioni e formalità presso i competenti uffici dell'Agenzia delle Entrate										
													Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIAMENTO QUALITATIVO EQUANTITATIVO E OTTIMIZZAZIONE DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS4	Implementazione procedura di verifica e successivo rilascio di eventuale P.d.C. in sanatoria a seguito delle pratiche di condono													
Cronoprogramma di attuazione														
2025													2025	2026
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giù.	Lug.	Ago.	Se t.	Ott.	Nov.	Dic.			
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				N. report prodotti. Al fine di garantire la verifica delle pratiche edilizie e ridurre le tempistiche necessarie per favorire la ripresa economica, l'ufficio avrà l'onere di potenziare le risorse umane e di favorire, anche mediante un progetto all'uopo dedicato, di definire in modo definitivo le pratiche di condono (Legge 47/85 e 724/94) giacenti presso l'ufficio e non ancora definite alla luce dell'imminente chiusura della validità del procedimento imposto dalla regione Campania										
Parametri di riferimento				Gestione attuale.										
													Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIARE I SERVIZI A FAVORE DELLA COMUNITÀ													
OS6	Approvazione bando loculi e ossari e avvio procedure per realizzazione loculi e ossari per ampliamento cimitero.													
Cronoprogramma di attuazione														
2025													2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giù.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.			
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Procedura per assegnazione loculi e ossari e procedura di gara ai fini dell'individuazione dell'operatore economico che dovrà realizzare l'ampliamento del cimitero per loculi e ossari.										
Parametri di riferimento				Approvazione progetto esecutivo. Approvazione graduatoria assegnatari loculi e ossari.										
													Peso %	15

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
OS7	Rispetto tempi di pagamento fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni di legge												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Predisposizione atti necessari all'attuazione dell'obiettivo (perfezionamento istruttoria, adozione delle determine di liquidazione nei termini di legge)									
Parametri di riferimento				Art 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 che espressamente prevede le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi ai rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento delle retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.									
												Peso %	30

Scheda obiettivi del Settore Polizia municipale
Responsabile: Vincenzo Piscitelli

OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL'ENTE													
OS1	Gestione proventi C.D.S. Attività da espletare: a) Entrate: accelerazione attività di riscossione delle entrate; b) Spese: predisposizione apposito progetto di utilizzo risorse sulla base delle indicazioni della Giunta comunale.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Percentuale di accertamento delle entrate rispetto a quelle previste. Percentuale di impegno delle spese rispetto a quelle previste									
Parametri di riferimento				Progetto delle attività finalizzate a potenziare il sistema di controllo.									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL'ENTE													
OS2	Potenziamento parco automezzi "Polizia Municipale".												
Cronoprogramma di attuazione													
2025													
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	2026	2027
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Perfezionamento procedure relative al potenziamento del parco auto della polizia municipale mediante noleggio a lungo termine di n. 2 veicoli.									
Parametri di riferimento				Veicoli per la Polizia Locale Area Consip noleggio a lungo termine.									
												Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL' ENTE												
OS3	Progetto antitruffa anziani												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Prosecuzione progetto interventi di supporto e sensibilizzazione e prevenzione per il contrasto delle truffe agli anziani per la fascia 75-80 anni.									
Parametri di riferimento				Progetto approvato con delibera di Giunta Comunale n. 193 del 28.12.2024.									
												Peso %	5

	OBIETTIVO STRATEGICO MIGLIORARE IL LIVELLO DI SICUREZZA E QUALITA' URBANA												
OS4	Avvio istruttoria volta alla valutazione circa la predisposizione di un piano urbano del traffico												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
					X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Analisi e valutazione circa la predisposizione di un piano urbano del traffico al fine di migliorare le condizioni di circolazione e sicurezza stradale, ridurre l'inquinamento acustico e atmosferico e il risparmio energetico . Istruttoria finalizzata all'analisi di contesto delle attuali condizioni di circolazione e adempimenti consequenziali.									
Parametri di riferimento				Codice della Strada Dlgs 285/1992.									
												Peso %	10

	OBIETTIVO STRATEGICO MIGLIORARE IL LIVELLO DI SICUREZZA E QUALITA' URBANA												
OS5	Partecipazione progetto per contributo regionale relativo alla pianificazione di Protezione												

Civile su scala provinciale/città metropolitana, intercomunale di contesto territoriale, comunale- Direzione Generale per Lavori Pubblici e la Protezione Civile al fine di potenziare e sviluppare il sistema di protezione civile													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
					X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Approvazione progetto avente ad oggetto la pianificazione per implementazione tecnologie di protezione civile ai fini dell'acquisizione di applicativi di supporto alla cittadinanza nei casi di allerta meteo al fine di informare la cittadinanza delle misure di autoprotezione in situazioni emergenziali di cui all'avviso pubblico approvato con Decreto Dirigenziale della Regione Campania n. 566 del 25.11.2024.									
Parametri di riferimento				Aggiornamento del Piano di Protezione Civile Comunale, in conformità alla vigente normativa in materia e contestuale caricamento dello stesso sull'apposita piattaforma informatica DSS Multirisk									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: MIGLIORARE IL RAPPORTO CON IL CITTADINO IN TERMINI DI RAPIDITA' ED EFFICIENZA DELLE RISPOSTE													
OS6	Monitoraggio ambientale del territorio in ordine ad eventuali risultanze anomale registrate dalla locale rete di rilevamento "Centraline Ancler" installate e di proprietà del Comune di Santa Maria a Vico.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Verifica dei siti oggetto del rilevamento e contestuali accertamenti in loco al fine di raccogliere elementi utili per l'individuazione delle cause di anomalia registrate dalle centraline Ancler ubicate sul territorio ai fini del rilevamento del particolato e del monitoraggio della qualità dell'aria. Eventuale supporto dell'ufficio ambiente ai fini dell'interpretazione del dato.									
Parametri di riferimento				Controllo del Territorio e dell'Ambiente									
												Peso %	10

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIAMENTO ORGANIZZATIVO, QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OS7	Rispetto tempi di pagamento fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni di legge												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Predisposizione atti necessari all'attuazione dell'obiettivo (perfezionamento istruttoria, adozione delle determinazioni di liquidazione nei termini di legge)									
Parametri di riferimento				Art 4 bis del d.l. 13/2023 convertito dalla legge n. 41/2023 che espressamente prevede le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi ai rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento delle retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.									
												Peso %	30

Scheda obiettivi del Segretario generale e dell'ufficio contenzioso
Responsabile: Segretario Generale

	OBIETTIVO STRATEGICO POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL'ENTE												
OS1	Elaborazione del PIAO e coordinamento degli uffici e dei responsabili nelle attività di pianificazione e programmazione propedeutiche all'elaborazione del Piao 2025-2027. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive modifiche ed integrazioni.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Indicatore di risultato				Approvazione PIAO 2025-2027 e successive aggiornamenti									
Parametri di riferimento				Piao 2025-2027									
												Peso %	25

	OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL'ENTE												
OS2	Organizzazione e gestione di un programma di formazione rivolto al personale dipendente												

puntando oltre che sulle competenze tecniche, sul rafforzamento delle competenze digitali e delle <i>soft skills</i> garantendo la realizzazione di almeno 40 ore di formazione annue del dipendente.													
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Indicatore di risultato				Attuazione programma di formazione e giornate formative									
Parametri di riferimento				Piao 2025-2027- Stralcio piano di formazione									
												Peso %	25

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO													
OS3	Coordinamento progetto Ri.va con il coinvolgimento di tutti le Elevanti qualificazioni e il personale dipendente interessato dal progetto												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
X						X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				<p>L'obiettivo mira a coordinare le attività previste dal progetto Ri.Va al fine di supportare la diffusione di strumenti e competenze utili al cambiamento culturale e organizzativo delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Il ruolo di coordinamento del segretario generale mira a sviluppare un approccio basato sullo sviluppo di competenze piuttosto che su mansioni statiche.</p> <p>Tra gli obiettivi ci sono la modernizzazione degli assetti organizzativi delle Pa, l'identificazione e promozione delle competenze professionali chiave, la creazione di un sistema di amministrazioni più efficiente orientato al servizio di cittadini e imprese.</p>									
Parametri di riferimento				Progetto Riva Dipartimento Funzione Pubblica									
												Peso %	25

OBIETTIVO STRATEGICO: POTENZIARE IL SISTEMA DI CONTROLLO E L'EFFICIENZA DELL'ENTE													
OS4	Regolamento per la ripartizione degli incentivi per appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture ai sensi dell'art 45 del D.l.g.s 36/2023 aggiornato a disposizioni integrative, correttive del codice dei contratti con D.l.g.s 31 Dicembre 2024 n. 209.												
Cronoprogramma di attuazione													
2025												2026	2027
Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.		
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Indicatore di risultato				Predisposizione nuovo regolamento per la ripartizione degli incentivi per appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture									
Parametri di riferimento				Dlgs 36/2023 aggiornato a disposizioni integrative, correttive del codice dei contratti con D.lgs 31 Dicembre 2024 n. 209.									
												peso %	25

2.2.3 LE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari

Opportunità” e dalla L. 125/1991 e successive modificazioni e integrazioni, ossia «*favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*», il comune di Santa Maria a Vico ha già adottato il Piano delle azioni positive 2023 – 2024 con Delibera di Giunta comunale n. 72 del 27 aprile 2023 aggiornato in sede di PIAO 2024-2026 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2024.

Tale Piano è tra quelli assorbiti dal PIAO e pertanto il suo contenuto, con gli opportuni adattamenti, viene di seguito riportato ai fini della relativa approvazione in sede di aggiornamento del PIAO 2025- 2027.

Le azioni previste nel Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025 – 2027.

Monitoraggio dell’organico

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Nello specifico, il personale del Comune di Santa Maria a Vico al 1 gennaio 2024 risulta essere strutturato come si seguito indicato:

Segretario generale: n. 1 donna

Totale dipendenti: 44

Totale donne: 20

Totale uomini: 22

Totale Elevate Qualificazioni:

Totale donne: 0

Totale uomini: 4

RSU – Rappresentanti Sindacali Unitari:

Totale donne: 3

Totale uomini: 1

Organi Elettivi Comunali

Organi Elettivi	Donne	Uomini
------------------------	--------------	---------------

Sindaco	0	1
Giunta Comunale	3	2
Consiglio Comunale	5	11

Il contesto del Comune di Santa Maria a Vico, come sopra rappresentato, evidenzia la presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Anche per quanto concerne la composizione di un organo decisionale fondamentale per la vita istituzionale dell'Ente, come la Giunta Comunale, si evidenzia la parità di genere.

Per quanto concerne la titolarità delle Posizioni Organizzative/EQ si evidenzia una minore rappresentanza del genere femminile.

Il Segretario generale è una donna.

Obiettivi e azioni positive

L'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- ✓ Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- ✓ Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- ✓ Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- ✓ **Obiettivo 1** – Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- ✓ **Obiettivo 2** – Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di

reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

- ✓ **Obiettivo 3** – Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- ✓ **Obiettivo 4** – Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- ✓ **Obiettivo 5** – Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

Ambito d'azione – Ambiente di lavoro

(Obiettivo 1)

1. Il Comune di Santa Maria a Vico si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- ✓ Pressioni o molestie sessuali.
- ✓ Casi di mobbing.
- ✓ Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta.
- ✓ Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice/del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Ambito di azione – Assunzioni

(Obiettivo 2)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Santa Maria a Vico valorizza attitudini e capacità personali.

Ambito di azione – Formazione

(Obiettivo 3)

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le

attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di azione – Conciliazione e flessibilità orarie

(Obiettivo 4)

L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a:

- ✓ Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali:
 - Disciplina del part-time: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
 - Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.
- ✓ Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.
- ✓ Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc.) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica.

Ambito di azione – Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale

(Obiettivo 5)

L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi

formativi e informativi in materia.

L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.

L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025 – 2027.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il sistema di prevenzione della corruzione, normato dalla legge 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio di misure di prevenzione da realizzarsi attraverso l'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha elaborato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 rilasciato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, pubblicato con avviso nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 24 del 30 gennaio 2023.

Sono stati poi pubblicati dall'Autorità aggiornamenti al suddetto piano come segue:

- Aggiornamento 2023: Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Aggiornamento 2024: Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025.

In attesa dell'approvazione del presente documento per la programmazione riferita al triennio 2025-2027, il 30 gennaio 2025 è stata approvata la Delibera di Giunta comunale avente ad oggetto “*Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - triennio 2025-2027 - conferma per l'anno 2025 della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza PIAO 2024-2026*” con la quale è stata confermata per il predetto triennio la programmazione prevista dalla sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO 2024-2026.

Tali previsioni sono state riportate, verificate e ulteriormente aggiornate nella presente sottosezione e anche in relazione al recente aggiornamento 2024 al PNA 2022.

Aggiornamento 2023

In data 18 gennaio 2023 è stato pubblicato l'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato con delibera del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 605 del 19 dicembre 2023.

L'aggiornamento concerne principalmente l'area dei **contratti pubblici** in considerazione della nuova disciplina determinata da D.Lgs. 36/2023 (*Codice dei Contratti Pubblici*).

La delibera 605/2023 pone come obiettivo la modernizzazione nella gestione dei contratti pubblici, promuovendo un regime di trasparenza per il miglioramento della *governance* nel settore degli appalti pubblici.

Infatti l'aggiornamento 2023 contiene al proprio interno la riorganizzazione delle **misure preventive** sulla base del rischio corruttivo specifico da scongiurare e le stesse sostituiscono quelle presenti nel PNA 2022.

L'ANAC fornisce agli operatori delle Amministrazioni delle modalità di gestione specifica del rischio nella forma della *prevenzione* (quindi *by design*) e non solo della *risoluzione* (che invece ha come condizione la preventiva realizzazione del rischio che si vuole evitare).

Inoltre in tema PIAO, che ha ormai assorbito la programmazione anticorruzione nelle sue sottosezioni, è stata prevista un'importante differenziazione per le PP.AA. che possiedono all'interno della propria struttura **meno di 50 dipendenti**: questi soggetti hanno la facoltà di poter riconfermare per il successivo triennio la pianificazione precedente se nel corso del triennio antecedente non siano state evidenziate e accertate gravi lacune sfociate successivamente in fatti corruttivi o disfunzioni gravi.

Aggiornamento 2024

La recente Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 approva l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 rivolto in particolare ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti.

Vengono fornite indicazioni per l'elaborazione dei contenuti della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO in un'ottica di semplificazione: l'Autorità riconosce che gli Enti in questione, nella maggioranza dei casi, dispongono di ridotti apparati strutturali e organizzativi.

Infatti l'aggiornamento 2024 *«fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione - umane, finanziarie e strumentali - per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.*

*In altri termini, l'Aggiornamento 2024 costituisce una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso Piano».*¹

Strategia interna

La strategia interna è attuata attraverso l'adozione della programmazione triennale

¹ Cfr. Newsletter ANAC del 10 febbraio 2025: <https://www.anticorruzione.it/en/-/news.10.02.25.pna2024.pna>

anticorruzione inserita all'interno della relativa sottosezione di questo Piano.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA come confermate anche dall'aggiornamento 2024, include:

- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- ✓ **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione** delle misure.
- ✓ **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.

2.3.1 I SOGGETTI IMPEGNATI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEI FENOMENI CORRUTTIVI

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di tutti gli attori all'interno dell'organizzazione



Figura 2 – Albero della performance del Comune di Santa Maria a Vico

I Soggetti impegnati, nel comune di Santa Maria a Vico, a vario titolo nella strategia di prevenzione e di contrasto dei fenomeni corruttivi sono:

SINDACO

Designa, con decreto, il responsabile della prevenzione della corruzione e il responsabile della trasparenza.

CONSIGLIO COMUNALE

Definisce, nell'ambito del DUP, gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione.

GIUNTA COMUNALE

Adotta, con delibera, la Pianificazione in materia di anticorruzione e i relativi aggiornamenti; definisce gli obiettivi di performance collegati alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza amministrativa.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (RPCT)

Il responsabile per la prevenzione della corruzione svolge i compiti, le funzioni e riveste i seguenti “ruoli”:

- ✓ Elabora e propone all’organo di indirizzo politico, per l’approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012).
- ✓ Verifica l'efficace attuazione e l’idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012).
- ✓ Comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012).
- ✓ Propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012).
- ✓ Definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012).
- ✓ Verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: «[...] non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale».
- ✓ Riferisce sull’attività svolta all’organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012).
- ✓ Trasmette all’Organismo indipendente di valutazione (OIV) e all’organo di indirizzo, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell’attività svolta, pubblicata nel sito web dell’amministrazione.
- ✓ Trasmette all’OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012).
- ✓ Segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012).

- ✓ Indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012).
- ✓ Segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti *«per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni»* (articolo 1 comma 7 legge 190/2012).
- ✓ Riferisce all'ANAC, quando richiesto, in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23).
- ✓ Svolge, quale responsabile per la trasparenza, un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
- ✓ Segnala, quale responsabile per la trasparenza, all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013).
- ✓ Sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).
- ✓ Iscrive e aggiorna i dati nell'AUSA (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 22), se designato quale soggetto preposto a tale attività.
- ✓ Gestisce le segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 17), se designato quale "gestore" nell'ambito di tale attività.

Con Decreto sindacale del 9 maggio 2023 n. 11 è stato nominato il Segretario generale dell'Ente nella persona della Dott.ssa Chiara Migliore, la quale, con successivo Decreto sindacale del 23 maggio 2023 n. 14, viene designata quale Responsabile della Corruzione e per la Trasparenza.

Il RPCT, attraverso periodici incontri con la struttura e note, circolari, solleciti sulle principali scadenze normativamente previste in materia di adempimenti anticorruzione e obblighi di trasparenza inviate ai responsabili di settore, svolge un ruolo determinante per l'attuazione della pianificazione in materia di anticorruzione.

Costante è stata anche l'attività di monitoraggio svolta di concerto con il nucleo di valutazione.

La grave carenza di personale, accentuatasi nel corso degli ultimi anni, influisce sul puntuale rispetto di tutti gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza a carico dei RPCT e dei Responsabili di servizio che continuano a segnalare la necessità di potenziare l'organico, anche a fronte dei numerosi pensionamenti in corso.

Inoltre manca presso l'ente una struttura di vigilanza e audit interno per attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT e per le attività di verifica sull'attuazione e l'idoneità delle misure di

trattamento del rischio per cui tutti gli adempimenti devono essere effettuati in prima persona dal PTPCT e dai responsabili di settore spesso costretti a scegliere cosa rimandare dando, chiaramente, priorità a tutte quelle attività che fanno funzionare l'ente e garantiscono servizi ai cittadini.

RESPONSABILI DI SERVIZIO

Ai Responsabili di servizio, sulla base della legge 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione, sono attribuite le seguenti competenze:

- ✓ Sono referenti del responsabile anticorruzione e curano la tempestiva comunicazione delle informazioni previste nel presente Piano nei confronti del Responsabile.
- ✓ Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria.
- ✓ Partecipano al processo di gestione del rischio.
- ✓ Propongono le misure di prevenzione.
- ✓ Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione.
- ✓ Svolgono attività di formazione per il personale assegnato in base a quanto previsto nel Piano di formazione.
- ✓ Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.
- ✓ Osservano le misure contenute nel presente P.T.P.C.;
- ✓ Monitorano con l'applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) le attività individuate dal presente piano quali a più alto rischio di corruzione e indicano in quali procedimenti si palesano criticità e le azioni correttive.
- ✓ Propongono, entro il 30 novembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, al Responsabile del piano di prevenzione della corruzione, il piano annuale di formazione del proprio settore, con esclusivo riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano; la proposta deve contenere:
 - le materie oggetto di formazione;
 - i dipendenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
 - il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- ✓ Presentano, entro il mese di febbraio di ogni anno, al Responsabile della prevenzione della corruzione, una relazione dettagliata sulle attività svolte in merito all'attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità indicate nel presente piano nonché i rendiconti sui risultati realizzati, in esecuzione del piano triennale della prevenzione.

Le omissioni, i ritardi, le carenze e le anomalie da parte dei responsabili di servizio rispetto agli obblighi previsti nel presente Piano costituiscono elementi di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare.

Le modifiche normative, apportate dal legislatore del Freedom of Information Act (Foia), hanno precisato che nel caso di ripetute violazioni del PTPC sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il responsabile anticorruzione non è in grado di provare «*di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità*» e di aver

vigilato sull'osservanza del PTPC.

Infatti è imprescindibile un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Il PNA 2016 sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un «dovere di collaborazione» dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE

I dipendenti dell'Amministrazione:

- ✓ Partecipano al processo di gestione del rischio ed assicurano il rispetto delle misure di prevenzione contenute nel P.T.P.C.T..
- ✓ Garantiscono il rispetto delle norme sui comportamenti previste nel relativo codice;
- ✓ Partecipano alla formazione ed alle iniziative di aggiornamento;
- ✓ Segnalano le situazioni di illecito con le modalità di cui alle linee guida adottate dall'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, utilizzando l'apposito modulo per la segnalazione, allegato a detta determinazione;
- ✓ Segnalano casi di personale conflitto di interessi.

UFFICIO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.)

L'ufficio:

1. Propone l'aggiornamento del codice di comportamento.
2. Sanziona i comportamenti che si discostano dalle prescrizioni del codice di comportamento.
3. Provvede ad effettuare segnalazioni all'autorità giudiziaria in presenza di fattispecie penalmente rilevanti.

Ai sensi dell'articolo 90 del vigente regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta comunale n. 16 del 28 gennaio 2016, l'ufficio procedimenti disciplinare del comune di Santa Maria a Vico è composto dal Segretario Generale, dal Responsabile del Settore cui afferisce il servizio Personale e dal Responsabile del Settore Affari Generali.

L'Ufficio è competente per i procedimenti disciplinari di primo e secondo grado riguardanti i dipendenti del Comune di Santa Maria a Vico.

COLLABORATORI DELL'ENTE

I collaboratori dell'Ente:

- ✓ Osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T., nel codice di comportamento, nei bandi di gara e nei contratti predisposti dall'Amministrazione.
- ✓ Segnalano le situazioni di illecito.
- ✓ Sono tenuti a dichiarare l'assenza di eventuali situazioni di conflitto d'interesse e/o cause di incompatibilità.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione:

1. Assolve un ruolo consultivo nella redazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e degli aggiornamenti annuali, proponendo misure e strategie più efficaci per prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione.
2. Verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni interne in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, effettuando eventuali proposte in merito.
3. Verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei titolari di P.O., supportando il responsabile della prevenzione nell'attività di monitoraggio.
4. Verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato dei responsabili dei settori, con riferimento alle rispettive competenze, sia calibrata all'attuazione delle misure del piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento. A tal fine l'attuazione di tutte le misure previste nel presente Piano costituisce obiettivo di performance.
5. Coadiuvava il Responsabile della prevenzione della corruzione in ordine all'analisi, alla valutazione, alla mappatura e gestione del rischio.
6. Esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'Amministrazione.
7. Attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa.

Il nucleo di valutazione in carica, è stato nominato con decreto sindacale n.11 del 19 giugno 2020.

IL RESPONSABILE ANAGRAFE STAZIONE APPALTANTE

Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante è individuato nell'Ing. Roberto Cuzzilla nominato con decreto sindacale n. 21 dell'11 agosto 2022.

2.3.2 LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno viene effettuata per evidenziare le caratteristiche strutturali dell'ambito nel quale l'amministrazione opera, con particolare riferimento al verificarsi o all'assenza di fenomeni corruttivi.

Ai fini della presente analisi con *fenomeno corruttivo* si intende il concetto così come richiamato nel PNA 2019, il quale precisa che «con la legge 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma per la prima volta in modo organico si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio».²

Inoltre, l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 chiarisce anche che «tale analisi [quella del contesto esterno, ndr] è un passaggio essenziale per l'elaborazione della strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale. In essa devono essere descritti sinteticamente e chiaramente i fattori del contesto esterno che potenzialmente favoriscono e agevolano l'esposizione al rischio corruttivo del comune. Ad essa saranno collegati l'individuazione degli specifici rischi corruttivi dell'ente e la conseguente scelta di misure per il relativo contenimento».

Introduzione: contesto storico e urbanistico/territoriale

L'individuazione dell'incidenza di dinamiche corruttive per ciò che concerne i fenomeni endogeni alla casa comunale, non può che partire da una breve analisi del contesto storico e geografico³ del territorio di Santa Maria a Vico. Infatti, non appare revocabile in dubbio che l'esame della cultura storica del proprio territorio rappresenti un interessante criterio di

determinazione dell'antropologia sociale che non può che essere un ulteriore vettore di riferimento alla contestualizzazione dei dati che verranno presentati nei punti successivi.

Santa Maria a Vico è un comune della Provincia di Caserta che insiste quasi completamente sull'Appia (Antica e Nuova); il comune si caratterizza per una densità abitativa piuttosto notevole di circa 1.301,88 Abitanti/Kmq⁴ ed è parte dei quattro Comuni della Valle di Suessola con Arienzo, San Felice a



² Cfr. PNA 2019, Parte I, § 2.

³ La ricostruzione del territorio comunale è ottenuta da un'elaborazione dei dati del portale [OpenStreetMap](https://www.openstreetmap.org/)

⁴ I dati concernenti la densità abitativa sono stati elaborati sulla base dei dati ISTAT più recenti. Il margine di errore in correlazione agli altri dati disponibili è di circa lo 0,2%.

Cancello e Cervino.

SUPERFICIE	KMQ
Superficie	10,84
Terra	10,84
Acque	0,00

Trattasi di città di origini romane, nata durante la seconda guerra sannitica per fini bellici ma, conclusa la sua funzione strategica, venne costituito un nuovo borgo denominato *Vicus Novanensis*. Infatti l'apertura dell'Appia permise una maggiore affluenza di viaggiatori per le esigenze più svariate, tale da arricchire il *Vicus* con abitazioni e locali.

L'intervento dei barbari mise fine al *Vicus* che fu successivamente fu ricostruito quale dipendenza di Nola ed Arienzo: l'indipendenza nella forma di comune autonomo fu conquistata con la venuta in Italia dei francesi. L'insieme di culture che sono entrate in contatto con il territorio comunale denota una ricchezza antropologica non censurabile, tantoché durante l'egemonia Aragonese S. Maria a Vico fu rosea piazza commerciale dell'Italia meridionale e, ad oggi, funge da centro tra le Province di Benevento, Caserta e Napoli.

Il territorio di S. Maria a Vico si compone attualmente della sola frazione di S. Marco, ma si segnalano numerose borgate che, progressivamente, si uniscono e contestualizzano al territorio urbano considerando il notevole sviluppo edilizio ed urbanistico che è in atto.

BORGATE
Rosciano
Maielli
Mandre
Papi
Priori
Figliarini
Loreto

Inoltre, è sostanziale tener presente il potenziamento dell'attività concernente i servizi sociali, favorendo un atteggiamento preventivo e interventista nel tessuto cittadino, che sia teleologicamente orientato a una maggiore valorizzazione delle categorie in difficoltà dal punto di vista sociale ed economico.

In considerazione dello sviluppo urbanistico-territoriale vi è da segnalare l'impegno nell'eliminazione delle barriere architettoniche, ma anche nella ristrutturazione di edifici decadenti ed il rifacimento delle strade che, a sua volta, ha portato alla individuazione di nuove aree di parcheggio che, da un lato, costituiscono nuovi elementi di accessibilità a favore dei cittadini, nonché un indicatore favorevole per un incremento della popolazione residente; tale incremento si sostanzia anche in relazione alla specializzazione dei rinnovi citati poc'anzi in

infrastrutture sportive e dedicate al tempo libero.

CPI 2024 – Indice di percezione della corruzione – [Aggiornata completamente]

Il c.d. “CPI”, cioè lo Studio annuale relativo all’*Indice di Percezione della Corruzione* realizzato da *Transparency International*, misura la percezione di fenomeni corruttivi nella politica e nella pubblica amministrazione di numerosi Paesi appartenenti a diversi continenti.

Sulla base della logica dello studio viene assegnato un punteggio da 0 a 100 in considerazione del livello di *corruzione percepita* tenendo conto di un insieme di fattori giuridici, politici, sociali ed economici.⁵



Figura 3 – Andamento dell'Italia nell'incremento della qualità delle misure anticorruzione – CPI 2024

Osservando la figura n.3 si nota che l'andamento migliorativo dell'Italia è stato interrotto da un peggioramento nell'anno 2024 totalizzando complessivamente 54/100 punti e collocando il paese al 52° nella classifica globale e al 19° posto tra i 27 Paesi UE.

Alcune riforme e questioni irrisolte hanno indebolito il Paese, interrompendo il trend positivo che si era confermato a partire dall'anno 2012.

⁵ Il metodo dello Studio è cangiante. Ogni anno viene scelta una metodologia diversa affinché si possano ottenere risultati sempre più attendibili. Quella esplicitata sopra è la metodologia adottata per il 2024.



Figura 4 – Indice di percezione della corruzione alla fine dell'anno 2024

Per quanto il contesto nazionale abbia contribuito a determinare un peggioramento secondo *Transparency International*, l'aumento della corruzione percepita interessa tutti i Paesi dell'Unione Europea. Si legge nel *report* della Corruzione CPI 2024, a pagina 17:

SIGNIFICANT IMPROVERS



Figura 5 – “Significant Improvers” secondo *Transparency International*. [CPI per EU](#).

*«Leaders’ hollow efforts cause worsening corruption levels - In fragile times, Europe’s ability to combat corruption is falling short, hindering the bloc’s response to challenges that range from the climate crisis to fraying rule of law and overstrained public services».*⁶

A prescindere dagli elementi brevemente richiamati sopra, l'Italia è comunque uno dei Paesi che è presenta una maggiore crescita in tema di anticorruzione negli ultimi 10 anni

Rilevante è il contributo che possono dare le Autonomie Locali all’attuazione delle misure anticorruzione; nel CPI 2024 viene posta l’attenzione sulla costante debolezza della

⁶ Traduzione: “Gli inutili sforzi dei leader causano un peggioramento dei livelli di corruzione – In tempi difficili, la capacità dell’Europa di affrontare la corruzione viene meno, ostacolando la risposta alle sfide che vanno dalla crisi climatica alla destrutturazione dello Stato di diritto e al sovraccarico dei Servizi Pubblici”

contrattazione in sede di appalto e sui fenomeni che distorcono il monitoraggio delle varie forme di finanziamento pubblico.

In considerazione di quanto sopra, l'Italia è diventata nella CPI 2024 un “*Country to Watch*” (Nazione da monitorare) per incentivare nuovi risultati positivi e riprendere il trend crescente che ha distinto la Nazione negli ultimi 10 anni.

Il focus è stato posto sul tema dei reati contro la Pubblica Amministrazione e sul monitoraggio dei fondi PNRR.

Si scrive nel report:

«Recent reforms in anti-corruption measures are harming Italy's (54) progress. Adjustments to the legal framework, including the narrowing of influence trading definitions and the decriminalisation of abuse of office by public officials, weaken checks on ties between the public sector and organised crime. Transparency and data access gaps persist in monitoring how Italy spends its National Recovery and Resilience Plan (PNRR) funds. Whilst there are longstanding gaps in lobbying regulation and conflict-of-interest management compared to other European countries. However, Italy is taking steps to foster public trust, with the Anti-Corruption Agency serving as a regional example of progress in public procurement through its e-procurement database⁷»;

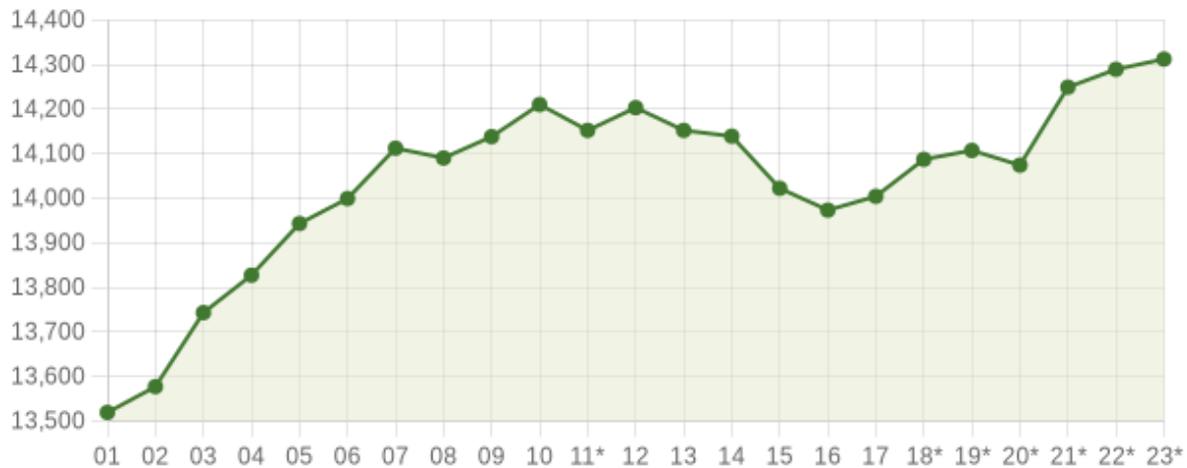
Comuni, Province e Regioni sono coinvolti nella predetta analisi, considerate le rilevanti funzioni svolte dai Pubblici Ufficiali (come ad esempio gli Ufficiali dei Servizi Demografici) e per tutta la realizzazione di Opere Pubbliche finanziate in economia o comunque etero finanziate da Fondi (anche diversi dal PNRR).

Ricostruzione dei dati a livello locale

il tessuto demografico

La centralità dell'analisi del contesto esterno concerne lo studio e la raccolta dei dati dei fattori endogeni che sono immediatamente collegati alla realtà cittadina. Il metodo deduttivo ci spinge allora a cercare di individuare gli altri fattori che, oltre al dato nazionale accertato sopra, coinvolgono la determinazione delle misure anticorruzione.

⁷ Tradotto: “Le recenti riforme nelle misure anticorruzione stanno danneggiando i progressi dell'Italia (54). Gli adeguamenti al quadro giuridico, tra cui il restringimento delle definizioni di traffico di influenze e la depenalizzazione dell'abuso d'ufficio da parte di pubblici ufficiali, indeboliscono i controlli sui legami tra il settore pubblico e la criminalità organizzata. Persistono lacune nella trasparenza e nell'accesso ai dati nel monitoraggio di come l'Italia spende i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Permangono inoltre lacune di vecchia data nella regolamentazione dell'attività di lobbying e nella gestione dei conflitti di interesse rispetto ad altri paesi europei. Tuttavia, l'Italia sta compiendo passi avanti per promuovere la fiducia del pubblico, con l'Autorità Anticorruzione che funge da esempio regionale di progresso negli appalti pubblici attraverso la sua banca dati di e-procurement.”



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI SANTA MARIA A VICO (CE) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento

Figura 6 – Grafico rappresentante l’andamento della popolazione residente dal 2001 al 2023
 (Fonte: tuttitalia.it, elaborazione ottenuta da dati Istat)

L’andamento demografico di Santa Maria a Vico mostra una curvatura lievemente incostante, tale da non poter comunque essere definita come sinusoidale. A partire dall’anno 2021 è possibile osservare una lieve quanto costante crescita della popolazione residente.

Tradizionalmente l’analisi della struttura per età della popolazione prende in considerazione tre fasce d’età che sono quella dei giovani (0 – 14 anni), adulti (15 – 64 anni) ed anziani (oltre i 65 anni); lo studio di questi dati, insieme alla stima demografica della popolazione, è importante perché rappresenta il punto di partenza per la valutazione degli impatti sul sistema sociale, ma più nello specifico anche di quello sanitario e lavorativo. Al fine, però, di avere un quadro più eterogeneo della situazione generazionale del territorio, è interessante osservare il numero di cittadini per ciascuna fascia d’età censita.

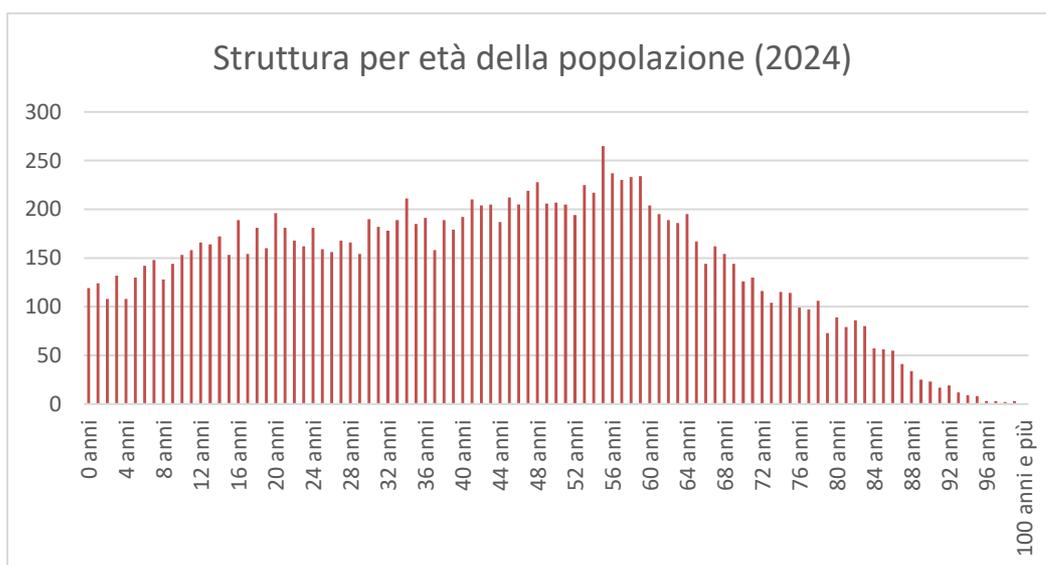


Figura 7 – Popolazione residente nel comune di Santa Maria a Vico al 2024 – Elaborazione da dati ISTAT

Il grafico presentato sopra rimette sull'asse orizzontale indici divisi per fasce d'età raggruppate ad incrementi di 4 anni, anche se i singoli indicatori rappresentano ciascuno una porzione di popolazione raccolta per ciascun'età disponibile (es. 0 anni, 1 anno, ecc.).

Pur essendoci una prevalenza della popolazione compresa tra i 50 e i 60 anni, l'andamento demografico di questi ultimi quattro anni ha stabilizzato gli altri indicatori.

La struttura della popolazione apparentemente *regressiva* si dimostra comunque prevalentemente occupata da giovani adulti (dai 18 ai 32 anni) e adulti (dai 33 anni in poi).

Si conferma la quasi parità tra l'indicatore delle nascite (popolazione avente anni 0) e quello degli over 60 come nelle annualità precedenti, orientandosi pertanto il Comune di Santa Maria a Vico in una struttura demografica perlopiù *stazionaria* e *progressiva* in potenza.

Sulla base di quanto sopra e considerato viene a determinarsi un'evoluzione del tessuto della popolazione residente, stando a significare che nel lungo periodo vi saranno delle modifiche qualitative e generazionali di tipo sociale ed economico.



Figura 8 – Popolazione straniera nel Comune di Santa Maria a Vico dal 2020 al 2024 – Elaborazione dati ISTAT

La valutazione demografica si arricchisce con l'esame dei dati sulla popolazione straniera. Cittadini stranieri sono le persone di *cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia*. Tali stranieri, al 2020 erano 296 e rappresentavano circa il 2,1% della popolazione residente.

In tendenza con le precedenti annualità, i dati del 2024 confermano l'aumento della popolazione straniera sul territorio di Santa Maria a Vico con 415 persone che coincidono con il 2,9% della popolazione residente.

Oltre al fenomeno di globalizzazione, anche la situazione geopolitica dell'Unione Europea ed

internazionale hanno inciso sull'aumento della popolazione straniera. Numerose sono le comunità ucraina, romena e marocchina.

il tessuto economico

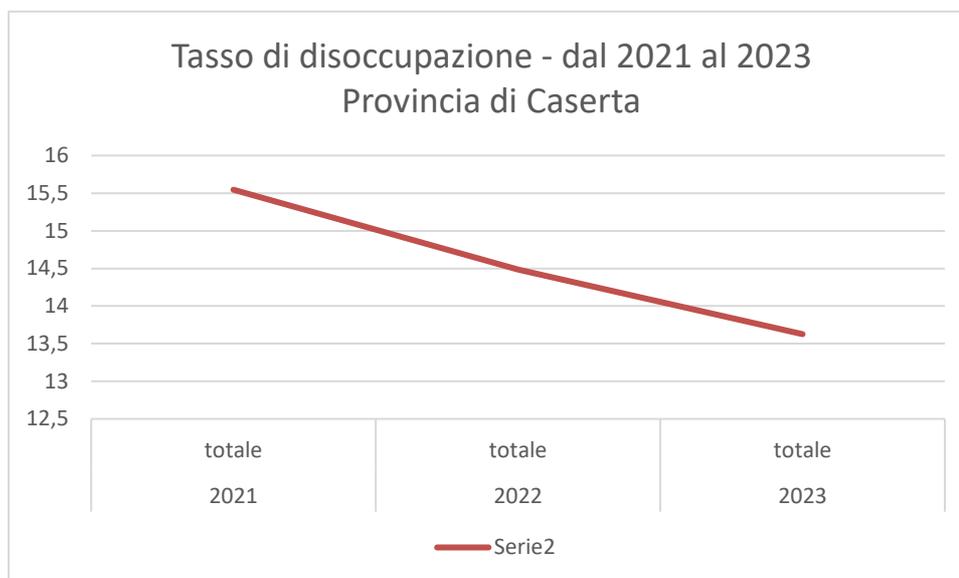


Figura 9– Andamento della disoccupazione percentuale totale della Provincia di Caserta dal 2021 al 2023 per uomini e donne dai 15 ai 64 anni

Il tasso di disoccupazione provinciale è in linea con quello regionale; il tasso continua ad essere percentualmente elevato, ma comunque rappresenta un dato tendenzialmente *positivo*.

Già nelle analisi effettuate nelle programmazioni precedenti (a partire dal PIAO per il triennio 2022 – 2024) si è osservato una decrescita della disoccupazione della popolazione a partire dall'anno 2018.

Nell'analisi odierna assume rilevanza il periodo a partire dall'anno 2021 fino all'ultimo dato ISTAT registrato (anno 2023); nell'anno 2021 si sono registrati i primi risultati della ripresa post pandemia COVID 2019 che nell'anno 2020 aveva profondamente danneggiato il tessuto lavorativo nazionale.

Numerose sono state le misure straordinarie messe in atto dagli enti locali a favore delle famiglie rilevante è stato inoltre il contributo delle pubbliche amministrazioni che si sono impegnate nell'attuazione di politiche assunzionali del personale dipendente al fine di far fronte alla strutturale carenza di organico conseguente alle numerose cessazioni di personale.

Anche il comune di Santa Maria a Vico Anche il comune di S. Maria a Vico partecipa al rinnovo del personale impiegatizio e di altra professionalità con procedure concorsuali *ad-hoc* che si sono svolte – e continueranno a svolgersi – nel periodo 2025/2027 – cfr. sottosezione dedicata alla pianificazione del personale e del fabbisogno -.

Economia e collegamenti

L'economia è rimasta prevalentemente agricola; la coltivazione del tabacco costituisce la principale fonte del sistema economico del comparto, dopo la scomparsa dell'artigianato delle scarpe e del ricamo, due settori che in passato ebbero un notevole sviluppo tant'è che le calzature erano esportate non solo in Italia ma anche sui mercati europei ed extraeuropei.

Importante è anche il settore terziario: buona parte dei cittadini possiede un titolo di studi, c'è stata, quindi, una crescita esponenziale di professionisti e, purtroppo, anche di disoccupati perché alcuni Servizi si sono persi negli anni e altri sono in lenta crescita. Da ciò scaturisce un tessuto socio-culturale molto variegato che va da persone con situazioni finanziarie svantaggiate a persone che hanno un alto reddito economico.

Grazie alla sua favorevole posizione geografica e alla sua importante rete stradale ha instaurato un'economia basata anche sul commercio. Ultimamente si è dato anche un po' di impulso all'industria, risultano aperte circa 60 attività industriali. Ci sono inoltre istituti bancari e uno postale. A Santa Maria a Vico sono occupati complessivamente circa 4.073 abitanti, pari a quasi il 30% del numero degli abitanti del comune (ultimi dati ISTAT 2011).

La viabilità del comune ha una direttrice principale di sviluppo lungo l'asse ovest-est, rappresentata dalla SS. Appia Antica e dalla strada Nazionale n.7, ad essa parallela, ed una direttrice secondaria, lungo l'asse nord-sud, che collega Santa Maria a Vico a San Felice a Cancelli e ad Arienzo. Attraverso il sistema principale di arterie si può facilmente arrivare a Caserta, Napoli, raccordi autostradali, tangenziali, Benevento. Ai lati di queste strade si trova la maggior parte dell'insediamento abitativo ed esse stesse rappresentano un forte elemento di attrazione economico-sociale. Lungo la strada Nazionale n.7 transita la quasi totalità del flusso veicolare e commerciale della direttrice Benevento-Caserta, Benevento-Napoli. Ciò, col trascorrere degli anni e con l'intensificarsi dello sviluppo automobilistico, ha acuito il problema della vivibilità lungo questa arteria e nelle sue vicinanze. Facilmente si intuisce infatti come, visto il notevole interesse commerciale delle aree su di essa prospicienti, essa sia stata oggetto di una pressoché totale cementificazione. Perpendicolarmente a queste arterie si sviluppa un sistema di collegamento locale, ma non meno importante, sul quale si riversa tutto il traffico urbano, che consente i collegamenti con i comuni limitrofi e tra la zona pianeggiante e quella collinare fino a raggiungere i piedi della zona montuosa. Entrambi i sistemi citati sono ormai sottodimensionati, rispetto ai luoghi, e vanno potenziati. Altro elemento importante nel sistema dei collegamenti è costituito dalla presenza della ferrovia Napoli-Benevento, via valle Caudina, gestita dall'azienda EAV (in precedenza era Metro Campania Nord Est a gestire la ferrovia, fino alla fusione con EAV), che consente alla città di essere collegata direttamente al capoluogo regionale e, tramite cambio a Cancelli, con la direttrice Napoli-Roma. Anche Trenitalia serve la stessa tratta con due corse giornaliere. Dalla stazione di Santa Maria a Vico è possibile raggiungere Napoli in circa 35 minuti, mentre per Benevento occorrono dai 40 ai 55 minuti. Attualmente la stazione ferroviaria di Santa Maria a Vico non risulta funzionante per lavori di adeguamento della rete ferroviaria.

EAV gestisce anche una parte del trasporto su gomma provvedendo al collegamento del

comune con Benevento, Napoli e Caserta, servendo però il capoluogo di provincia con poche corse. Caserta resta tuttavia facilmente raggiungibile da Santa Maria a Vico grazie alla ditta Laudato Trasporti Pubblici (LTP). Frequenti sono le fermate di questa autolinea lungo la principale arteria stradale del comune.

Intervento del comune nei servizi

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia a quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale.

Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali.

Si tratta di prestazioni di diversa natura e contenuto, perché:

- ✓ I servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio.
- ✓ I servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività.
- ✓ I servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica. Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture.

I dati attinenti ai servizi pubblici erogati dal Comune sono riportati nel DUP 2025-2027.

Per quanto riguarda l'offerta formativa Santa Maria a vico è sede di un unico istituto superiore, l'Istituto Statale Istruzione Secondaria Superiore (I.S.I.S.S.) "Majorana-Bachelet". Tale istituto presenta tre strutture didattiche che costituiscono l'intera offerta formativa: istituto professionale, istituto tecnico, liceo scientifico "scienze applicate" e il corso serale "Sirio". Gli indirizzi disponibili sono molteplici. Il panorama scolastico santamariano è completato dall'Istituto Comprensivo Statale "Giovanni XXIII" costituito da 5 plessi di Scuola dell'Infanzia, 5 plessi di Scuola Primaria e 1 plesso di Scuola Secondaria di Primo Grado.

In riferimento all'intervento del Comune in ambito socio-assistenziale si individuano in via esemplificativa le seguenti attività:

1. Distribuzione pacco alimentare per le famiglie in difficoltà economiche;
2. A partire dall'anno educativo 2023/2024 è stato istituito il nido per l'infanzia dai 3/36 mesi;
3. A partire dall'anno educativo 2024/2025 è stato attivato il servizio di trasporto per minori disabili;

Con decorrenza dall'anno educativo 2023/2024 il Comune ha potenziato i servizi scolastici prevedendo l'istituzione di un servizio di asilo nido per l'infanzia 3/36 mesi.

A livello sanitario, è assicurato il servizio farmaceutico e la medicina di base.

Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il I sem. 2023 presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno – Provincia di Caserta

«Nella provincia di Caserta, il fenomeno mafioso trova storicamente la sua massima espressione nel Comune di Casal di Principe e, più in generale, nell'area dell'agro-aversano, ove ha avuto origine e si è evoluto il cartello camorristico dei CASALESI, in passato definito dai magistrati “senza tema di smentita, il più potente gruppo mafioso operante in Campania...dai connotati più simili alle organizzazioni mafiose siciliane che alle restanti organizzazioni camorristiche campane”.

Rispetto alla primigenia struttura verticistica, con a capo la famiglia BARDELLINO, le più recenti evidenze investigative, da ultimo l'ordinanza di custodia cautelare eseguita dai Carabinieri il 22 novembre 2022, hanno documentato come il clan dei CASALESI sia oggi rappresentato dalle famiglie SCHIAVONE, BIDOGNETTI, ZAGARIA e IOVINE le quali alla originaria dimensione unitaria avrebbero preferito un percorso di emancipazione delle singole consorterie, ciascuna con un ambito territoriale ben definito pur mantenendo con le altre formazioni articolati rapporti collaborativi. Negli attuali equilibri, anche secondo le dichiarazioni di alcuni collaboratori di giustizia, le famiglie SCHIAVONE e BIDOGNETTI si rivelerebbero le componenti maggiormente rappresentative e con più punti in comune. La fazione ZAGARIA, di contro avrebbe optato per una posizione più isolata, coagulandosi intorno all'originario nucleo familiare contornato da soggetti di fiducia. Quasi totalmente assente rispetto all'originario cartello risulterebbe, infine, l'ala IOVINE. Riguardo ai territori di influenza criminale, la famiglia SCHIAVONE sarebbe maggiormente presente a Casal di Principe (CE) e a Caserta. La fazione BIDOGNETTI, invece, opererebbe a Castel Volturno, Parete, Lusciano e Villa Literno. La famiglia ZAGARIA, infine, eserciterebbe la propria influenza criminale nei Comuni casertani di Casapesenna, Trentola Ducenta e Aversa. Ciascun territorio sarebbe ripartito e assegnato a “capizona”, referenti diretti delle rispettive fazioni. Gli interessi illeciti riguarderebbero le estorsioni, soprattutto in danno di supermercati, cantieri edili ed altre società operanti nel settore della raccolta e trattamento dei rifiuti, il controllo delle bische clandestine e del settore delle onoranze funebri, attività, quest'ultima, eseguita in maniera coordinata in ragione di pregressi accordi intercorsi con un illegale “consorzio di imprese”. Costituisce novità rispetto al passato la maggiore rilevanza attribuita al mercato degli stupefacenti, superando una tradizionale ritrosia dei CASALESI verso tale settore. Il traffico di droga, infatti, ha assunto un ruolo significativo tra le fonti di guadagno del clan, mediante l'apertura di numerose piazze di spaccio nel territorio dell'agro-aversano con il controllo affidato a ciascun capo zona ovvero realizzato da terzi dietro compenso al sodalizio. Risulta ormai ampiamente documentata, inoltre, la particolare vocazione imprenditoriale del cartello dei CASALESI rispetto ad altre organizzazioni criminali campane, attuata mediante il reimpiego di denaro provento di delitto in attività economiche e l'infiltrazione negli appalti di servizi tramite condotte corruttive e collusive con funzionari pubblici, grazie all'elevata capacità dell'organizzazione criminale di creare fitte reti di relazioni con esponenti del mondo imprenditoriale ed amministratori locali.

In proposito, l'operazione di polizia conclusa a Sparanise (CE) nel dicembre 2021 dalla Polizia di Stato, avrebbe evidenziato l'interesse del cartello dei CASALESI, nello specifico della fazione SCHIAVONE, verso i settori socio-assistenziali (c.d. “terzo settore”) ove si sarebbero infiltrati ricorrendo a pratiche corruttive in concorso con funzionari delle locali amministrazioni.

L'indagine, che ha visto coinvolti un amministratore del Comune casertano e soggetti legati alla criminalità organizzata del territorio, nonché rappresentanti dell'imprenditoria e della gestione dei servizi locali, ha condotto, lo scorso 19 dicembre 2022, all'adozione del provvedimento di scioglimento dell'Ente per infiltrazione mafiosa ai sensi dell'art. 143 TUEL. In tale contesto, connotato da elevata capacità dei sodalizi camorristici di condizionamento del locale tessuto economico e amministrativo, le autorità preposte hanno proseguito nell'intensificazione dei presidi di prevenzione antimafia. In particolare, durante il semestre in esame, il Prefetto di Caserta ha emesso 19 misure interdittive antimafia a carico di altrettante società ritenute riconducibili o permeabili da clan camorristici.

Nel medesimo periodo, significativo si è rivelato anche il contrasto ai patrimoni mafiosi. In proposito, si segnala il sequestro di beni eseguito il 21 febbraio 2023 dalla Guardia di finanza e dai Carabinieri a carico di un imprenditore del settore della grande distribuzione alimentare collegato alla fazione ZAGARIA del clan dei CASALESI. La misura di prevenzione patrimoniale ha riguardato conti correnti, quote societarie e relativi beni strumentali, per un valore stimato in circa 60 milioni di euro. Degno di rilievo risulta, altresì, il sequestro di beni¹⁰⁴ eseguito il 23 febbraio 2023 dalla Guardia di finanza e dai Carabinieri di Napoli a carico di altri due imprenditori vicini alla fazione ZAGARIA ed operanti nei settori del trasporto merci su strada e della gestione dei rifiuti. Il provvedimento ablativo, che ha riguardato beni mobili, immobili, quote societarie e rapporti finanziari, del valore di circa 50 milioni di euro, è stato adottato all'esito del controllo giudiziario di una società riconducibile ai propositi. L'indagine avrebbe altresì disvelato un coinvolgimento dei due imprenditori con un broker del narcotraffico internazionale di origini napoletane, arrestato a Dubai nel 2021 ed estradato in Italia a marzo del 2022, coinvolto in numerose attività investigative tra cui l'operazione "Tre Croci"¹⁰⁵ conclusa il 6 ottobre 2022 dalla Guardia di finanza di Reggio Calabria. In particolare, nel 2021, i due

Imprenditori avrebbero messo a disposizione del citato narcotrafficante un deposito per occultare 600 kg di cocaina all'interno di alcuni container diretti in Australia. Invero, la collaborazione tra il citato broker e i due imprenditori, che avrebbe procurato a questi ultimi un profitto di oltre 7 milioni di euro, risalirebbe al periodo ricompreso tra il 2008 e il 2010, con numerosi carichi di cocaina dal Brasile per complessivi 6.000 kg e, successivamente, tra il 2017 e il 2021, con almeno una decina di trasporti dall'Olanda.

Nel semestre considerato, nell'ambito del contrasto ai patrimoni mafiosi, si segnalano, infine, tre confische di beni¹⁰⁶ eseguite dalla DIA di Napoli a carico della criminalità organizzata casertana per oltre 11 milioni di euro complessivi, divenute definitive ed irrevocabili all'esito delle pronunce della Suprema Corte di Cassazione in merito ai relativi procedimenti.

Il cartello dei CASALESI non esaurisce il panorama criminale della provincia di Caserta. A Teverola, il 7 aprile 2023, i Carabinieri hanno eseguito il fermo di indiziato di delitto¹⁰⁷ a carico 2 persone accusate di concorso in plurime condotte estorsive, aggravate dal metodo mafioso, in danno di un farmacista e di un rivenditore di materiale elettrico locali. I due soggetti, già al vertice di un sodalizio camorristico nato dalla naturale evoluzione del vecchio clan PICCA, operativo nei territori di Carinaro e Teverola, erano stati recentemente scarcerati dopo un periodo di lunga detenzione ed avevano in progetto una riorganizzazione del gruppo criminale originario.

A Marcianise sarebbe confermata l'operatività del clan BELFORTE (cd. "MAZZACANE"), unica organizzazione criminale di estrazione cutoliana ancora attiva in territorio campano. Il sodalizio estenderebbe la propria influenza criminale ai Comuni limitrofi di San Nicola la Strada, San Marco Evangelista, Casagiove, Recale, Macerata Campania, San Prisco, Maddaloni e San Felice a Canello.

Il clan, che prende il nome dai due fratelli promotori e capi, supportati, come di frequente accade nelle famiglie di camorra, dalle rispettive consorti, si è consolidato su una struttura marcatamente familistica ed è dotato di elevata capacità militare, caratteristiche che, unitamente all'esistenza di una "cassa comune", hanno consentito all'organizzazione di sopravvivere negli anni alle numerose attività di contrasto che ne hanno comunque fortemente ridimensionato gli assetti. Il clan BELFORTE si avvale di numerosi gruppi satellite per il controllo del territorio e per la gestione delle proprie attività illecite costituite, prevalentemente, dalle estorsioni in danno di attività commerciali e dal traffico di stupefacenti. A tal proposito, si richiama la recente operazione di polizia conclusa il 19 aprile 2023 dai Carabinieri con l'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare a carico di 23 persone, tra cui alcuni appartenenti al clan BELFORTE, accusate di partecipare a due distinti gruppi criminali, uno operativo a Milano, l'altro a Marcianise, che negli anni erano riusciti a consolidare una fiorente attività di traffico e spaccio di stupefacenti.

Nel territorio di Marcianise, recenti attività investigative¹⁰⁹ avrebbero altresì documentato la presenza del clan PICCOLOLETTIZIA, in accesa contrapposizione con il menzionato clan BELFORTE ed alleato con il clan PERRECA operativo nel confinante Comune di Recale. Quest'ultimo sodalizio, sebbene notevolmente ridimensionato, sarebbe comunque ancora operativo sul territorio di riferimento, come emerso dall'arresto in flagranza¹¹⁰, eseguito il 1° giugno 2023 dalla Polizia di Stato, a carico di un diretto appartenente alla citata famiglia, autore di plurime condotte estorsive aggravate dal metodo mafioso in danno del titolare di un bar di Caserta.

Nel comprensorio di Santa Maria a Vico e San Felice a Canello una recente attività investigativa condotta dalla Guardia di finanza di Marcianise avrebbe documentato la persistente operatività del clan MASSARO. L'operazione è stata conclusa il 12 gennaio 2023 a Santa Maria a Vico (CE) con l'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare¹¹¹ a carico di 6 persone accusate di concorso in estorsione e corruzione aggravati dal metodo mafioso. L'indagine ha fatto luce su un sistema fondato su minacce e pratiche corruttive per l'illecita compravendita di cappelle del locale cimitero, che ha visto coinvolti esponenti della criminalità organizzata e funzionari pubblici locali, oltre a un imprenditore del settore funebre.

L'interesse della criminalità organizzata per il settore funebre è stato altresì documentato da un'altra attività investigativa che il

13 gennaio 2023, nei Comuni casertani di Pignataro Maggiore e Pastorano, ha condotto all'esecuzione da parte dei Carabinieri di un'ordinanza di custodia cautelare¹¹² a carico di 4 esponenti del clan LIGATO i quali, dal 1988, avrebbero avanzato plurime richieste estorsive ad un imprenditore locale operante nel settore funebre.

Il citato clan LIGATO dell'alleato clan LUBRANO, operanti nei territori di Pignataro Maggiore e Pastorano, risultano storicamente federati alla fazione SCHIAVONE del cartello dei CASALESI che estende, in tal modo, la propria sfera di influenza ed il controllo delle attività illecite ad altri Comuni della provincia di Caserta. Lo stesso accade nei Comuni di Sparanise,

Francolise, Calvi Risorta, Teano, Pietramelara, Vairano Patenora, Caiazzo e Piedimonte Matese, ove è accertata l'operatività della famiglia PAPA, anch'essa storicamente federata alla fazione SCHIAVONE del cartello dei CASALESI.

Per quanto concerne la provincia di Caserta, infine, va segnalata la fiorente attività di spaccio che interessa la fascia costiera che dal litorale Domizio si estende fino ai confini con il basso Lazio. Tale territorio, da sempre sotto il controllo dei CASALESI, si caratterizza appunto per l'intenso smercio di stupefacenti da parte di soggetti italiani e stranieri, questi ultimi perlopiù di etnia africana e rumena. Negli ultimi anni, tuttavia, è stata osservata una crescente presenza di soggetti provenienti dall'hinterland napoletano che cercano di farsi spazio nel contesto criminale locale, in particolare nell'ambito del traffico di stupefacenti.

2.3.3. LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

Organizzazione

Il Comune di Santa Maria a Vico è ente autonomo locale con rappresentatività generale secondo i principi della Costituzione e nel rispetto delle Leggi della Repubblica italiana, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. È dotato di autonomia statutaria, normativa, organizzativa ed amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dello Statuto, dei propri regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica.

Ciò nel pieno rispetto del principio della sussidiarietà secondo cui la responsabilità pubblica compete all'autorità territorialmente e funzionalmente più vicina ai cittadini.

È titolare di funzioni proprie ed esercita, altresì, secondo le leggi dello Stato e della Regione le funzioni da esse attribuite o delegate. Svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalla autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

Il comune è composto da:

- ✓ Consiglio comunale con n. 16 componenti, oltre il Sindaco, eletto a settembre 2020, con competenza alla definizione dei piani e programmi ed all'adozione di atti fondamentali individuati dall'articolo 42 del T.U.E.L. (Decreto Legislativo n. 267/2000).
- ✓ Giunta, organo esecutivo, costituita dal Sindaco, che la presiede, e da n. 5 Assessori; Compito della Giunta, tra gli altri, è quello di provvedere all'attuazione del programma di governo (articolo 29 dello Statuto comunale).
- ✓ Sindaco nella sua veste di Capo dell'Amministrazione e di Ufficiale di Governo, che ne ha la rappresentanza legale.

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente è stato articolato, con delibera di Giunta Comunale n.185 del 04.11.2019, in sei settori. Si evidenzia che, con delibera di Giunta Comunale n. 178 del 27/10/2022, si approva un nuovo assetto organizzativo dell'ente prevedendo 7 settori con una riorganizzazione dell'area Tecnica in 3 Settori di seguito indicati: Settore 4 Urbanistica-Cimitero, Settore 6 Lavori pubblici, Settore 7 Manutenzioni e Gare.

Con la delibera di Giunta comunale n. 26 del 17 febbraio 2023 è stata approvata la nuova riorganizzazione dell'Ente, prevedendo un'articolazione in 6 settori e una riorganizzazione le singole unità operative (cfr. "*Sezione Organizzazione e Capitale Umano – Struttura Organizzativa*").

Con delibera di Giunta comunale n. 23 del 13 febbraio 2025 è stata approvata il nuovo funzionigramma comunale che, riconfermando quanto già disposto dai precedenti atti deliberativi, ha riconfigurato parte dell'assetto funzionale migrando l'**unità operativa "notifiche"** dal Servizio Affari Generali ai Servizi Demografici dal momento che, dal punto di vista gestionale, le valutazioni effettuate hanno determinato una maggiore attinenza agli stessi per la predetta UO.

La responsabilità dei settori è affidata a Funzionari di Categoria D, titolari di Posizione organizzativa, di cui uno nominato ai sensi dell'art. 110 del d.lgs 267/2000, a cui spetta dare attuazione operativa alle linee politiche espresse nei documenti di programmazione approvati dal Consiglio comunale e definiti, esecutivamente, dalla Giunta nel documento di cui all'articolo 169 del T.U.E.L.. Ciascun Settore fa riferimento al Sindaco ed all'Assessore delegato.

I settori sono i seguenti:

1. Affari generali e demografici
2. Servizi sociali, pubblica istruzione, personale, cultura e tempo libero
3. Finanze, informatizzazione e tributi
4. Polizia locale e sicurezza urbana
5. Urbanistica e cimiteri
6. Lavori pubblici e ambiente

La responsabilità dell'ufficio contenzioso è attribuita al Segretario Generale che si avvale del supporto operativo di personale del Settore AA.GG.

L'Ente non si avvale di organismi gestionali e/o partecipati.

La gestione dei servizi sociali è demandata all'Ambito C02, costituito tra i Comuni di Arienzo, Cervino, San Felice a Cancellò, Valle di Maddaloni e Maddaloni, quest'ultimo quale ente capofila.

Le cause ed i livelli di rischio interni

Per quanto riguarda le cause e il livello di rischio interno i fattori che solitamente vengono presi in considerazione sono:

- ✓ Dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione o dell'ente, le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso e i decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA e il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.).
- ✓ Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti).
- ✓ Ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
- ✓ Segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano quelle ricevute tramite apposite procedure di *whistleblowing*, e quelle trasmesse dall'esterno dell'ente, dai reclami e dalle risultanze di indagini di *customer satisfaction* che consentono di indirizzare l'attenzione su fenomeni di cattiva gestione.
- ✓ Ulteriori dati in possesso dell'amministrazione.

Agli atti del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non risulta che

negli anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 siano stati attivati procedimenti giudiziari a carico del personale dipendente, né procedimenti per responsabilità amministrativa /contabile e/o disciplinari.

Con riferimento all'anno 2023 agli atti dell'ufficio procedimenti disciplinari risulta un procedimento disciplinare correlato a un procedimento giudiziario attualmente a carico di un dipendente dell'Ente attualmente sospeso dal servizio.

Con riferimento all'anno 2024 non risulta alcun procedimento disciplinare pendente a carico di dipendenti comuni.

Con riferimento al procedimento n.3990/2022 avente ad oggetto il delitto di truffa aggravata ai danni del Comune di Santa Maria a Vico, a seguito di costituzione di parte civile del Comune, il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere ha disposto il dissequestro e la restituzione della somma pari a € 66.088,50 in favore del Comune di Santa Maria a Vico a titolo di provento del reato posto in essere ai danni dell'Ente.

Per quanto riguarda le segnalazioni pervenute tramite *whistleblowing* non ci sono state segnalazioni che hanno portato all' accertamento di fatti corruttivi.

2.3.4 GESTIONE DEL RISCHIO

Individuazione delle aree a rischio

Secondo l'organizzazione internazionale per lo sviluppo e la cooperazione economica (OECD) l'adozione di tecniche di risk-management (gestione del rischio) ha lo scopo di consentire una maggiore efficienza ed efficacia nella redazione dei piani di prevenzione.

Per risk-management si intende il processo con cui si individua e si stima il rischio cui una organizzazione è soggetta e si sviluppano strategie e procedure operative per governarlo.

Per far ciò il risk-management non deve diventare fonte di complessità ma piuttosto strumento di riduzione della complessità (eterogeneità delle PA, numerosità delle misure, costi organizzativi, ecc.) e strumento di esplicitazione e socializzazione delle conoscenze.

Il rischio è definito come un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi che mina l'efficacia e l'efficienza di un'iniziativa, di un processo, di un'organizzazione.

Secondo tale approccio l'analisi e la gestione dei rischi e la predisposizione di strategie di mitigazione favoriscono il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Un modello di gestione del rischio applicabile al caso dei Piani di prevenzione della corruzione è quello internazionale ISO 31000:2009.

Secondo tale sistema, le fasi di gestione del rischio sono le seguenti:

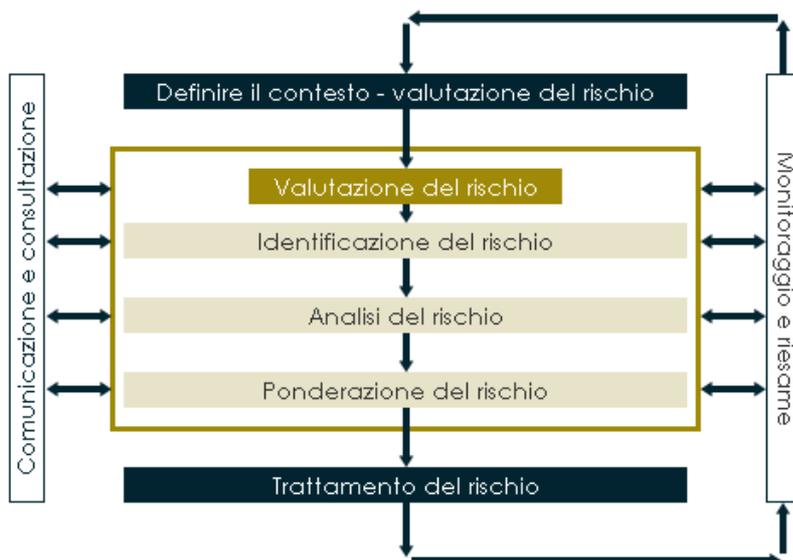


Figura 10 – Ciclo di valutazione del rischio

Il PNA 2019, che si ispira agli standard internazionali ISO 31000 ed alle norme tecniche di UNI ISO 31000:2010, prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla mappatura dei processi, intendendo come tali, *«quell'insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica»*.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, nell'allegato 1) al PNA 2019, denominato "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", indica, a seguito dell'analisi dei Piani anticorruzione di Pubbliche amministrazioni e società in controllo pubblico, la nuova metodologia di individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione. A tal fine, l'ANAC intende privilegiare la valutazione qualitativa del fenomeno corruttivo, rispetto a quella quantitativa, numerica, precedentemente suggerita dal PNA 2013, attraverso l'utilizzo dell'allegato 5.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici. Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici. Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, l'Autorità suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e

garantendo la massima trasparenza. Tuttavia l'ANAC precisa che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo, anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni, pur specificando che l'allegato 5 del PNA 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire.

Pertanto, sono stati mappati i processi secondo la seguente metodologia:

2.3.5 IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

L'attività di identificazione dei rischi richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione.

I rischi devono essere identificati tenendo presente:

- ✓ il contesto esterno ed interno all'Amministrazione;
- ✓ le specificità di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- ✓ i dati tratti dall'esperienza;
- ✓ i precedenti giudiziari;
- ✓ i precedenti disciplinari;

2.3.6 ANALISI DEI RISCHI

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio può produrre (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

Per ciascun rischio si procederà a stimare il valore delle probabilità e il valore dell'impatto, utilizzando i criteri indicati nell'allegato 1) "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" del Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. A tal fine, per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nell'Ente che sia utile per ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo attualmente in uso quali, ad es., quelli successivi svolti ai sensi del D.L. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, disciplinata nel vigente Regolamento sui controlli interni).

La valutazione sull'adeguatezza del controllo viene fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nel Comune di Santa Maria a Vico.

Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'impatto si misura in termini di impatto economico, organizzativo e reputazionale.

INDICATORE DI PROBABILITÀ		
VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
Esistenza di possibili interessi esterni e benefici per i	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari

destinatari del processo	medio	Modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
	basso	Assenza di probabilità di interessi esterni e benefici per i destinatari
Processo decisionale discrezionale	alto	Ampia discrezionalità nel processo decisionale
	medio	Apprezzabile discrezionalità nel processo decisionale
	basso	Assenza di discrezionalità nel processo decisionale
Processo decisionale non trasparente	alto	Il processo 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'organismo di valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
	medio	Il processo è stato oggetto 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'organismo di valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
	basso	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'organismo di valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
Presenza di eventi corruttivi nel passato e /o di eventi sentinella	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.

	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 che ha comportato una condanna anche non definitiva l'applicazione di una sanzione disciplinare negli ultimi tre anni.
	basso	Nessun procedimento avviato di cui si ha memoria dall'autorità giudiziaria o contabile nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame
Concentrazione del potere decisionale	alto	Un solo soggetto coinvolto nel processo
	medio	Solo due soggetti coinvolti nel processo appartenenti alla stessa struttura/ servizio
	basso	Più di due persone coinvolte nel processo e 7 o più settori coinvolti nel processo.
Esiti controlli amministrativi interni	alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
	medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
	basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale nell'ultimo anno
Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, 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

INDICATORE DI IMPATTO		
VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
Impatto sull'immagine dell'Ente	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
	Medio	Modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
	Basso	Assenza di probabilità di interessi esterni e benefici per i destinatari
Impatto economico	Alto	Il processo ha dato luogo a spese nell'ultimo triennio configurabili quale danno erariale (esborso di somme maggiori di quelle dovute, obbligo di risarcimento verso soggetti terzi o a seguito di contenziosi interni, etc.)
	Medio	Il processo ha dato luogo a spese configurabili quale danno erariale in periodi antecedenti l'ultimo triennio.
	Basso	Spese assenti o di cui non si ha memoria
Impatto organizzativo sullo svolgimento delle attività dell'Ente (inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente)	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
	Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
	Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione), o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Sanzioni/danno addebitate all'ente e/o dipendenti assegnati al processo o procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile nell'ultimo triennio.

	Medio	Sanzioni/danno addebitate all' ente e/o dipendenti assegnati al processo o procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile in periodo antecedente all' ultimo triennio.
	Basso	Nessuna sanzione/danno o procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile nei confronti dell' ente i dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, dando prevalenza alla maggioranza dei fattori valutativi.

GRADO DI RISCHIO - LEGENDA		
Valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO (VCR)
PROBABILITA' (VMP)	IMPATTO (VMI)	
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

2.3.7 PONDERAZIONE DEI RISCHI

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

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.

I livelli di rischio individuabili sono cinque: alto, critico, medio, basso e minimo.

2.3.8 TRATTAMENTO DEI RISCHI

Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, l'Amministrazione non deve limitarsi a proporre astrattamente delle misure, ma deve opportunamente progettarle e scadenzarle a seconda delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione.

La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

Le misure di prevenzione possono essere distinte in misure "obbligatorie" e misure "ulteriori", così come previsto nel PNA.

Le prime sono definite come tutte quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative; le seconde, invece, possono essere inserite nel PTPCT a discrezione dell'Amministrazione.

Tutte le misure individuate devono essere adeguatamente programmate. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT.

Per ogni misura è opportuno siano chiaramente descritti almeno i seguenti elementi.

- ✓ la tempistica, con l'indicazione delle fasi per l'attuazione;
- ✓ i responsabili, gli uffici destinati all'attuazione della misura, in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa;
- ✓ gli indicatori di monitoraggio e i valori attesi.

I processi mappati da Questo Ente afferiscono alle seguenti aree a rischio generale individuate dal PNA:

- a. **AREA A:** acquisizione e progressione del personale;
- b. **AREA B:** contratti pubblici;
- c. **AREA C:** provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatari. Tutti i Settori.
- d. **AREA D:** provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- e. **AREA E:** gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; Settore Finanziario;
- f. **AREA F:** controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; tutti i Settori;
- g. **AREA G:** incarichi e nomine;
- h. **AREA H:** affari legali e contenzioso;

Sono stati inoltre individuate le seguenti tre aree specifiche tenendo conto delle peculiarità dell'ente:

i. **AREE SPECIFICHE:**

- ✓ Procedimento in materia di gestione dei rifiuti
- ✓ Pianificazione urbanistica
- ✓ Gestione cimitero

La mappatura è stata effettuata per aree di rischio e per tipologie di processo.

I processi mappati, divisi per aree sono i seguenti:

AREA	MAPPATURA
ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	Reclutamento
	Progressioni Verticali
	Progressioni Orizzontali
	Contratto Decentrato
	Nomina Commissari di concorso
	Attribuzione di incarichi occasionali o co.co.co ex art. 7 D.Lgs. n. 165/2001
	Procedimenti disciplinari
	Liquidazione salario accessorio
CONTRATTI PUBBLICI	Definizione oggetto dell'affidamento
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica eventuali anomalie delle offerte
	Affidamenti diretti
	Revoca del bando
	Varianti in corso di esecuzione del contratto
	Subappalto
	Utilizzo rimedi risoluzione controversie alternativi a quelli giurisdizionali
	Iscrizione Albo Fornitori
	Progettazione di gara - Individuazione elementi essenziali del contratto e determinazione importo contratto
	Progettazione di gara - Effettuazione delle consultazioni preliminari di mercato per la definizione delle specifiche tecniche
	Progettazione di gara - Predisposizione atti e documenti di gara incluso capitolato
	Progettazione di gara - Definizione dei criteri di partecipazione, del criterio di aggiudicazione e dei criteri di aggiudicazione dei punteggi
	Progettazione di gara - Individuazione responsabile del procedimento
Procedure negoziate	
Esecuzione e Rendicontazione del contratto	
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Annotazioni anagrafiche
	Tenuta elenco delle persone idonee all'ufficio di giudice popolare
	Elettorale iscrizione e cancellazione dalle liste elettorali, formazione albi, rilascio tessere elettorali

	Tenuta dei registri di stato civile e formazione, trascrizioni ed annotazioni dei relativi atti: nascite, cittadinanza, matrimonio, morte.
	Richiesta attestazione di diritto di soggiorno permanente
	Rilascio certificazioni allo sportello
	Rilascio carte d'identità
	Pubblicazione atti amministrativi
	Convocazione del Consiglio Comunale
	Tenuta repertorio scritture private
	Tenuta dell'albo pretorio
	Gestione protocollo in entrata e di uscita
	Adempimenti connessi alle elezioni
	Anagrafe amministratori comunali
	Autenticazioni di firma e di copia
	Accesso agli atti ex Legge 241/1990
	Accesso civico
	Accesso generalizzato
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Rilascio autorizzazioni attività commerciali - D.Lgs.114/1998 e s.m.i.
	Autorizzazioni temporanee occupazione suolo pubblico
	Patrocini
	Contributi per canoni di locazione
	Prestazioni socio assistenziali
	Diritto allo studio
	Servizi per minori e famiglie
	Mense scolastiche - tariffe ed esenzioni
	Liquidazione gettoni di presenza e indennità Amministratori comunali; rimborso spese di missioni
	Concessioni e autorizzazioni su proprietà dell'Ente (edilizia istituzionale)
	Concessioni e autorizzazioni su proprietà dell'Ente (strade, passi carrai) 12
	Concessione allo scavo a Enti e privati
	Contributi per eliminazione barriere architettoniche
GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	Accertamenti e verifiche dei tributi comunali
	Mediazione tributaria
	Riscossione dei tributi
	Rimborsi e sgravi
	Emissioni reversali ordinativi di incasso
	Emissione mandati di pagamento
	Stipendi del personale
	Richiesta e gestione buoni pasto
	Costituzione Fondo per la contrattazione decentrata integrativa
	Predisposizione ruoli
	Gestione hardware e software
	<i>Disaster recovery</i> e backup
	Gestione del sito web
Monitoraggio flussi di cassa ed economici	

	Adempimenti previdenziali, assistenziali e fiscali
	Espropriazioni
	Alienazione beni immobili e mobili
	Assegnazione e/o decadenza alloggi popolari
	Valutazione beni del patrimonio/Perizia di stima del valore degli immobili
	Monitoraggio e verifica del procedimento di erogazione del salario accessorio
	Servizio economato
	Costituzione, tenuta e aggiornamento inventario beni mobili
	Costituzione, tenuta e aggiornamento inventario beni immobili
	Adempimenti inerenti canoni di affitto attivi e passivi, spese condominiali e utenze
CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	Attività sanzionatorie, ablativo o restrittive di diritti (multe, ammende, sanzioni,)
	Ordinanze disciplina traffico
	Verifiche delle attività commerciali
	Verifica attività ambientali ed edilizia
	Gestione dei verbali delle sanzioni Codice della strada
	Accertamento violazioni Codice della strada
	Infortunistica Stradale
	Ordine e sicurezza pubblica
	Vigilanza circolazione stradale
	Controllo SCIA attività produttive e commerciali
	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni in materia di rifiuti
INCARICHI E NOMINE	Incarichi di supporto al R.U.P.
	Nomina commissari di gara
	Nomina consulenti
	Nomina rappresentanti del Comune presso Enti, Aziende, Istituzioni, Organismi partecipati
	Affidamento incarichi per rilevazioni statistiche
	Conferimento incarichi di P.O. e Alte Professionalità
CONTENZIOSO	Incarichi legali per patrocinio Ente
	Transazioni
	Debiti fuori bilancio per acquisizione di lavori, beni e servizi
	Debiti fuori bilancio da sentenza
	Richieste risarcimento danni
	Costituzione in giudizio
	Liquidazione competenze legali a seguito di riconoscimento debito
	Negoziato assistito
Risposta a esposti e ricorsi	
RIFIUTI, PIANIFICAZIONE URBANISTICA E CIMITERO	Concessione aree cimiteriali
	Attività autorizzativa, certificativa e repressiva in campo edilizio-urbanistico
	Varianti al Piano Urbanistico Comunale

	Affidamenti con procedura d'urgenza in materia ambientale
	Modalità di istruttoria delle domande
	Sviluppo Urbanistico del territorio
	Tariffe per servizi tecnici
	Servizi cimiteriali
	Pareri endoprocedimentali urbanistici
	Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti
	Isole Ecologiche
	Manutenzione delle aree verdi
	Pulizie strade ed aree pubbliche
	Gestione del reticolo idrico minore
	Inquinamento da attività produttive
	Controlli ed interventi in materia di ambiente, ecc.
	Piani Particolareggiati di iniziativa pubblica e privata

I rischi di corruzione individuati e le relative misure riferiti ai predetti processi sono riportati nelle allegate schede (All. 1).

2.3.9 MISURE DI PREVENZIONE GENERALI COMUNI A TUTTE LE AREE

Nel presente paragrafo sono definite le misure di prevenzione programmate per tutte le aree di rischio ritenute utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi. Tali misure sono in parte definite in attuazione di precisi obblighi recati dalla Legge in parte individuate come misure ulteriori rispetto a quelle previste come obbligatorie, in considerazione del particolare contesto organizzativo di questo Ente.

Gli obiettivi di seguito descritti sono assegnati a tutti i Responsabili di Settore in quanto tutti adibiti ad attività rientranti nelle c.d. aree di rischio, in relazione alle attività rientranti nei rispettivi ambiti di competenza. I Responsabili di settore con propri atti di micro-organizzazione provvederanno ad assegnare i compiti in materia di trasparenza e corruzione alle risorse umane agli stessi assegnate, nonché a tutti i dipendenti incaricati come Responsabili di procedimento o come Ufficiali di anagrafe o di stato civile.

Le misure generali elencate sono di immediata applicazione e si considerano parte integrante della pianificazione operativa recata dal P.E.G. per il triennio di riferimento del presente Piano.

La verifica dell'attuazione dei suddetti obiettivi si effettuerà:

- ✓ nell'ambito del monitoraggio intermedio e della valutazione a consuntivo della performance dei Responsabili di Settore e del personale dipendente dell'Ente, a cura del Nucleo di valutazione, nei tempi stabiliti dall'apposita disciplina regolamentare;
- ✓ in occasione dell'espletamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa a campione sugli atti dell'Ente, con periodicità semestrale e/o con le modalità definite all'art. 19 del presente piano.

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione (art.1, comma 9 lett. b) della legge)

1. nei meccanismi di formazione delle decisioni:

a) nella trattazione e nell'istruttoria degli atti:

- ✓ rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
- ✓ predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;
- ✓ redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice;
- ✓ rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- ✓ distinguere laddove possibile l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti: l'istruttore proponente ed il Responsabile di Servizio;

b) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;

c) per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell'Ente dovranno ispirarsi ai principi di semplicità e di chiarezza; in particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti. Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione. Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell'istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa.

d) per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;

e) nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento dovrà essere indicato l'indirizzo mail cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo (individuato nel Segretario) che interviene in caso di mancata risposta;

f) nell'attività contrattuale:

- ✓ puntuale applicazione del *“Regolamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria stabilite dall'art. 36 del d.lgs 50/2016 del comune di Santa Maria a Vico”* composto da 84 articoli e approvato con delibera di CC n. 46 del 30.11.2018.
- ✓ utilizzo della piattaforma **TRASPARE** implementata nell'anno 2019 per la gestione informatizzata delle gare di appalto di competenza di questo ente.
- ✓ divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
- ✓ utilizzo degli acquisti a mezzo CONSIP e/o del mercato elettronico della pubblica amministrazione;
- ✓ rotazione tra le imprese affidatarie dei contratti affidati direttamente;

- ✓ rotazione tra i professionisti nell'affidamento di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta;
- ✓ confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
- ✓ verifica della congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi;
- ✓ verifica della congruità dei prezzi di acquisto di cessione e/o acquisto di beni immobili o costituzione/cessione di diritti reali minori;
- ✓ corretta conservazione della documentazione di gara per un tempo congruo al fine di consentire verifiche successive, per la menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta ed individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici).
- ✓ negli atti di erogazione dei contributi, nell'ammissione ai servizi, predeterminare ed enunciare nell'atto i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione;

g) nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni: inserire espressamente nella determinazione la dichiarazione con la quale si attesta la carenza di professionalità interne ed esplicitare la sussistenza di tutti i presupposti di legge per il conferimento dell'incarico;

2. nei meccanismi di attuazione delle decisioni assicurare la tracciabilità delle attività ed in particolare:

- ✓ vigilare in modo puntuale sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione dei servizi pubblici locali, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno.

3. nei meccanismi di controllo:

- ✓ assicurare completa e puntuale applicazione del Regolamento sul sistema dei controlli interni approvato in applicazione del D.L. 174/2012, convertito nella legge 215/2013.

Rotazione del personale

Rotazione ordinaria

Con il presente piano non viene prevista la misura della rotazione avendo accertato l'impossibilità della sua attuazione attesa l'esiguità del personale disponibile e la specializzazione richiesta dalle funzioni svolte.

E ciò in relazione a quanto disposto dall'art. 1 comma 221 della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) - che recita: «*Le Regioni e gli Enti Locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai Dirigenti dell'Avvocatura Civica e della Polizia Municipale. Per la*

medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'Ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale».

Nell'ambito del personale addetto ai singoli procedimenti i Responsabili di settore devono attuare, qualora possibile, azioni di rotazione, evidenziando comunque, anche in tale ambito, difficoltà operative collegate alla contrazione del personale il che rende problematico formare personale ulteriore oltre a quello già addetto a determinati procedimenti che richiedono, appunto, formazione professionale specifica in quanto attinenti ad aree particolarmente delicate.

I Responsabili di settore devono, comunque, assicurare, quale misure alternative alla rotazione, oltre alla trasparenza {che costituisce obiettivo strategico nonché obiettivo gestionale comune a tutti i Settori), e all'applicazione della disciplina in materia di conflitto d'interessi le seguenti misure:

1. Meccanismo della doppia sottoscrizione dei procedimenti relativi alle P.O., in cui firmino, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
2. Individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
3. Meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
4. Condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria;

Nel biennio 2022-2023, attraverso la ridefinizione ed una diversa articolazione delle competenze, è stata comunque attuata la rotazione del personale nel settore dell'area tecnica, modifica da ultimo con Delibera di Giunta comunale n. 26 del 17/02/2023.

Rotazione straordinaria

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini"), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali "*provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi*" senza ulteriori specificazioni.

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare,

tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, l' ANAC nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019, ad oggetto "Linee Guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 6 comma 1, lett.l – quater, del d.lgs.n.165 del 2001", ribadisce la necessità che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione.

Pertanto con il presente Piano si dispone che:

- ✓ il Sindaco per i titolari di PO/EQ e i titolari di PO/EQ per il personale assegnato hanno l'obbligo di valutare la condotta corruttiva ai fini dell' eventuale applicazione della rotazione straordinaria nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte riferibili ai seguenti delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale commessi in qualsivoglia ufficio del comune, informandone preventivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- ✓ il Sindaco per i titolari di PO e i titolari di PO per il personale assegnato, hanno facoltà di valutare la condotta corruttiva ai fini della eventuale applicazione della rotazione straordinaria, nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).
- ✓ Le misure di cui ai punti 1 e 2 devono essere adottate tempestivamente e comunque in un termine non superiore ai 15 giorni dal ricevimento, con qualunque modalità, della notizia di iscrizione del dipendente nel registro degli indagati.
- ✓ Il segretario Generale, i dipendenti ed i titolari di PO ed il RPCT hanno l'obbligo di comunicare al sindaco e all' ufficio personale l'avvio di procedimenti penali attinenti ai reati contro la pubblica Amministrazione.
- ✓ Il provvedimento con il quale viene disposta la rotazione straordinaria deve essere dettagliatamente motivato. Nel caso di rotazione disposta sulla base della iscrizione del dipendente nel registro degli indagati la stessa non può avere una durata superiore ai due anni se in tale lasso di tempo non sia intervenuto il provvedimento di rinvio a giudizio. Il regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi disciplinerà il procedimento di assegnazione ad altro ufficio e per i titolari di PO l'eventuale revoca dell'incarico.
- ✓ Nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva del Segretario Generale e dei titolari di PO con contratto a termine ex art. 110 del d.lgs 267/2000, essendo tali incarichi conferiti sulla base di un rapporto fiduciario, il sindaco valuterà il persistere o meno del rapporto fiduciario alla luce dei fatti accaduti. Se riterrà essere venuto meno il rapporto fiduciario potrà procedere alla revoca dell'incarico. In caso contrario adotterà comunque un provvedimento espresso di conferma della sua fiducia, in attesa della conclusione del procedimento penale.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente piano si rinvia alla delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, ad oggetto “Linee Guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 6 comma 1, lett.l –quater, del d.lgs.n.165 del 2001”.

Incarichi extra-istituzionali

Per gli incarichi extraistituzionali vale la disciplina fissata con il vigente Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi (art. 70 e successivi.). Ai fini dell’autorizzazione il responsabile anticorruzione e trasparenza ha predisposto una specifica modulistica trasmessa a tutti i titolari di PO/EQ e su ogni autorizzazione è previsto il nulla osta del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti

L’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e smi, riscritto dalla legge 179/2017, stabilisce che: *il pubblico dipendente che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l’articolo 54- bis;*

La segnalazione dell’illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all’ANAC, all’Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

La segnalazione è sempre sottratta all’accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all’applicazione dell’istituto dell’accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L’accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l’identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata;

Al whistleblower sono accordate le seguenti garanzie: la tutela dell’anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all’accesso.

L’Anac, in ragione della normativa sopra citata, con deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, ha aggiornate le linee guida in materia, ai sensi dell’art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e della Legge n. 179/2017;

- Con il D.Lgs n. 24 del 2023 avente ad oggetto: “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” si è provveduto a recepire in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e, per l’effetto, ad abrogare le disposizioni di cui all’art. 54 bis del D.Lgs n. 165 del 2001;
- Tra le principali novità apportate dal decreto legislativo n. 24 del 2023 si annoverano le seguenti:
 1. ampliamento, rispetto alla precedente normativa, dei soggetti cui, all’interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di

segnalazione, interna o esterna, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria. Più precisamente sono soggetti a tutela anche:

- ✓ 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.

2. tutela riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante 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. Rientrano tra questi soggetti:
 - ✓ 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.
3. espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è. In particolare è stato previsto che le violazioni possono riguardare sia disposizioni nazionali che dell'unione europea. Per quelle nazionali rilevano anche:
 - ✓ Illeciti penali;
 - ✓ Illeciti contabili.
4. disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi. In particolare, sono previsti quattro canali di segnalazione:
 - ✓ Interno;
 - ✓ Esterno e gestito da ANAC;
 - ✓ Divulgazione Pubblica;

- ✓ Denuncia all'autorità giudiziaria e contabile.

Con riferimento alla gestione del canale di segnalazione il Comune di Santa Maria a Vico con determina n. 1099 del 25.10.2022 ha provveduto ad acquisire il servizio informatico per segnalazione illeciti comprensivo del software per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di illeciti nella P.A- e della manutenzione ed aggiornamento alla ditta Digital Pa s.r.l. per due anni. Il servizio viene erogato in S.a.a.S. (Software as a Service), garantendo la terzietà del sistema e la totale riservatezza delle segnalazioni.

Il sistema provvede alla cifratura e alla memorizzazione della segnalazione separandola dall'identità del segnalante; la segnalazione viene poi presa in carico e gestita dal Responsabile incaricato.

Il software registra tutte le attività e gli accessi, incluso l'accesso motivato all'identità del segnalante da parte del responsabile anticorruzione.

Il software genera inoltre l'impronta del messaggio che viene inviata via mail o pec al segnalante al fine di garantire che le segnalazioni inoltrate siano inalterate e non modificabili.

Dal punto di vista informatico è quindi garantita l'assoluta inviolabilità dei sistemi e la massima riservatezza.

L'accesso al software è disponibile nella sezione amministrazione trasparente – altri contenuti- prevenzione della corruzione.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L' art. 6 bis della Legge n. 241 del 1990 stabilisce che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*.

L'art. 7 del D.P.R. 62/2013, Codice di comportamento nazionale, così recita: *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”*.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino *“gravi ragioni di convenienza”*.

Sulla base di tale norma è stabilito:

- ✓ un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento ed il responsabile di servizio competente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali, nel caso di conflitto di interesse dei medesimi, anche solo potenziale;
- ✓ un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla

partecipazione alla decisione (sia essa *endo-procedimentale* o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati ed i contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento integrativo. Quest'ultimo, infatti, contiene disposizioni di dettaglio per l'applicazione dell'obbligo in discorso, cui si rinvia.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Al fine di attestare il presente obbligo tutti i Responsabili di servizio inseriranno nella parte finale del dispositivo della propria determinazione o altro atto dispositivo/concessorio/autorizzatorio/ ordinatorio , etc... la seguente dicitura o formula analoga : “ *Il Presente provvedimento non coinvolge interessi propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi del sottoscritto responsabile del servizio né interessi di persone con le quali il sottoscritto abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui il sottoscritto ed il proprio coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui il sottoscritto responsabile sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui il sottoscritto sia amministratore o gerente o dirigente*”.

Sul punto il RPCT ha adottato apposita circolare prot. 16659/2018.

Cause ostative al conferimento di incarichi interni al comune; inconfiribilità ed incompatibilità

L'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale 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;

Sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013 sono determinati nuovi criteri per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità all'interno del Comune, sia per quanto riguarda gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno dall'Ente, sia per gli eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a.: inconfiribilità ed incompatibilità.

L'inconfiribilità, ossia la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i cc.dd. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano

svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (es. Sindaco, Assessore o Consigliere regionale, provinciale e comunale).

Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico è quindi tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013; l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, pubblicata sul sito del Comune.

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. In caso di violazione delle previsioni in materia di inconfiribilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dal medesimo decreto. La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'Amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, viene rimosso dall'incarico.

L'incompatibilità, cioè l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico, se emergente prima del conferimento dell'incarico, deve essere rimossa prima del formale atto di 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.

Anche per l'incompatibilità l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito del Comune.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità, entro il 31 gennaio.

Tutte le dichiarazioni ex art. 46 D.P.R. 445/2000 rilasciate dai responsabili di servizio sono state oggetto di controllo negli anni 2020 e 2021.

Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

L'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 190/2012, stabilisce che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, 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 ad essi riferiti."

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* (c.d. porte girevoli) è un istituto volto a prevenire il rischio che durante il periodo di servizio il dipendente possa, con accordi fraudolenti, preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione.

Ambito soggettivo di applicazione

L'ANAC, con proprio orientamento n. 24 del 21 ottobre 2015, ha precisato che l'ambito applicativo soggettivo dell'art. 53, comma 16 ter D.Lgsl.165/2001 non si riferisce solo ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, ma deve estendersi anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Esercizio dei poteri autoritativi e negoziali

Con l'espressione autoritativi e negoziali si intendono i poteri esercitati da parte di soggetti che agiscono concretamente ed affettivamente per la P.A. mediante:

assunzione di provvedimenti relativi alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi

- ✓ assunzione di provvedimenti adottati unilateralmente dalla amministrazione stessa, che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari;
- ✓ adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017)

Nella categoria dei soggetti che esercitano i suindicati rientrano non soltanto i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali e coloro che ricoprono ruoli apicali, ma anche i dipendenti che hanno partecipato alle fasi antecedenti la sottoscrizione dell'atto, collaborando alla istruttoria, rilasciando pareri, certificazioni, attestazioni. Il divieto di *pantouflage* trova, pertanto, applicazione non solo nei confronti dei soggetti che hanno sottoscritto l'atto, ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento.

Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che siano da ricomprendere nella categoria, oltre a società, imprese e studi professionali, anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

Sanzioni

L'art. 53, comma 16 ter D.Lgsl.165/2001 per il caso di violazione del divieto, prevede sanzioni che incidono sull'atto e sui soggetti:

- ✓ sanzioni ricadenti sull'atto: nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto;
- ✓ sanzioni ricadenti sui soggetti: divieto di contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed obbligo di restituire eventuali compensi percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo nei confronti dei soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto.

Il Consiglio di Stato, con sentenza n. 7311 del 29/10/2019, ha definitivamente stabilito che l'ANAC ha competenza in merito alla vigilanza e all'accertamento della fattispecie del *pantouflage* e che ad essa spettano i previsti poteri sanzionatori.

Misure per garantire il rispetto del divieto di pantouflage

Le misure volte a contrastare il fenomeno del *pantouflage* all'interno dell'Ente sono le seguenti:

- ✓ l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- ✓ la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- ✓ la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto stesso;
- ✓ la previsione di esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- ✓ la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi di contrattare con l'Ente per i successivi tre anni;

Le misure anzidette saranno tempestivamente adottate dagli uffici competenti, al fine di contenere nella misura massima possibile, il rischio di violazione del divieto di *pantouflage*.

Disposizioni relative all'eventuale ricorso all'arbitrato

L'Amministrazione in linea di principio è contraria al ricorso all'arbitrato, pertanto, salvo espressa, specifica e preventiva deliberazione autorizzativa in tal senso da parte della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 209, comma 3 del D.Lgs 50/2016, i responsabili di settore non possono prevedere l'inclusione della clausola compromissoria nel bando o nell'avviso con cui indicano le gare ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito. Laddove ugualmente introdotta senza autorizzazione la stessa clausola, ai sensi del medesimo comma 3 citato, è nulla. Laddove la Giunta autorizzi il ricorso all'arbitrato lo stesso deve avvenire nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna.

Disposizioni relative alla nomina delle commissioni di gara da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;

- ✓ La nomina delle commissioni di gara è di competenza del Responsabile del servizio, competenti ad aggiudicare il servizio, la fornitura o i lavori di che trattasi. Qualora trattasi di gara di competenza della SUA la Commissione di gara viene nominata dal Responsabile della SUA.
- ✓ In base a quanto previsto dal nuovo art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione di servizi pubblici, per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
- ✓ Sulla base di quanto sopra, prima dell'adozione del provvedimento di nomina delle Commissioni, tenendo conto di quanto previsto in materia dai vigenti regolamenti comunali sull'attività contrattuale, il soggetto competente alla nomina accerta l'inesistenza di tali cause di divieto.
- ✓ I componenti la commissione devono essere in possesso di "adeguate professionalità" e quindi competenti nello specifico settore cui si riferisce l'appalto, dovendo essere in grado di effettuare idonee valutazioni in relazione all'oggetto dell'appalto in quanto il voto di ciascun componente rappresenta l'espressione della particolare professionalità, competenza e capacità in ragione della quale ognuno è chiamato a far parte dell'organo collegiale.
- ✓ I componenti, in numero non inferiore a tre e non superiore a cinque, devono essere nominati nel rispetto di quanto previsti dall'art. 77 del D.lgs 50/2016.

L'ufficio gare si è dotato nel corso del 2019 di un elenco di professionisti idonei a ricoprire l'incarico di componente delle commissioni di gara. Nell'anno 2020 con delibera di Consiglio Comunale n. 65 del 21.12.2020 è stato approvato il Regolamento delle commissioni giudicatrici e degli esperti delle pubbliche amministrazioni del Comune di Santa Maria a Vico.

Disposizioni relative alla nomina delle commissioni di concorso

La nomina delle commissioni di concorso è di competenza del Responsabile del settore personale e del Segretario Generale per le figure apicali.

In base a quanto previsto dal nuovo art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione di servizi pubblici, per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Sulla base di quanto sopra, prima dell'adozione del provvedimento di nomina delle Commissioni, tenendo conto di quanto previsto in materia dai vigenti regolamenti comunali

sull'accesso all'impiego, il soggetto competente alla nomina accerta l'inesistenza di tali cause di divieto.

I componenti la commissione devono essere in possesso di "adeguate professionalità" e quindi competenti nello specifico settore cui si riferisce il concorso

Il Responsabile del settore personale nel corso dell'anno 2019, mediante procedura ad evidenza pubblica, ha costituito un apposito albo dal quale attingere, nel rispetto del criterio di rotazione, per l'individuazione dei componenti esterni delle commissioni di concorso esperti nelle materie oggetto del concorso, anche tenendo conto delle linee guida sulle procedure concorsuali della funzione pubblica n. 3 del 24.04.2018.

Obblighi di informazione dei responsabili di servizio nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 9 lett. c) della legge)

Ciascun Responsabile, con riguardo ai procedimenti di competenza del servizio cui è preposto, provvede a comunicare entro il 31 marzo di ciascun anno al Responsabile della prevenzione della corruzione.

- ✓ l'elenco dei procedimenti conclusi nell'anno precedente oltre il termine previsto dalla legge o dal regolamento;
- ✓ l'elenco dei procedimenti per i quali sia stato presentato ricorso o per il quale comunque si registrino criticità di gestione.
- ✓ l'elenco degli operatori economici a favore dei quali è stato effettuato, nell'anno, più di un affidamento diretto i cui importi complessivamente considerati superano i 10.000,00 €
- ✓ l'elenco dei contratti rinnovati o prorogati nell'anno precedente e le ragioni a giustificazione della proroga.

L'adeguamento dei Regolamenti Comunali

La legge n. 190/2012, il d.lgs n. 33/2013 e il d.lgs n. 39/2013 hanno creato la necessità di rivedere lo Statuto e i Regolamenti comunali vigenti, a presidio della corretta gestione amministrativa.

Intendendo tale attività quale obiettivo strategico dell'Ente, i Responsabili stanno adeguando i regolamenti ognuno per quanto di competenza.

Nell'anno 2019 sono stati approvati i seguenti regolamenti:

1. Regolamento per la composizione e il funzionamento del nucleo di valutazione del Comune di Santa Maria a Vico
2. Regolamento disciplinante il funzionamento delle commissioni consiliari.
3. Regolamento polizia e sicurezza urbana.
4. Regolamento detenzione cani e aspetti connessi.
5. Regolamento recante disciplina per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero

evasione I.M.U. e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018

6. Regolamento per l'applicazione delle agevolazioni per la promozione dell'economia locale mediante la riapertura e l'ampliamento di attività commerciali, artigianali e di servizi di cui all'articolo 30-ter del decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019
7. Regolamento per la disciplina delle spese di rappresentanza
8. Regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia (CUG) del Comune di Santa Maria a Vico.
9. Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale dipendente
10. Regolamento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità,
11. Regolamento di istituzione, funzionamento e di autodisciplina dell'organismo di composizione della crisi da sovraindebitamento.
12. Regolamento comunale per la disciplina del mercato settimanale
13. Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 50/2016
14. Regolamento comunale di igiene urbana
15. Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e le alte professionalità "

Nel corso dell'anno 2020 sono stati approvati i seguenti regolamenti:

1. Regolamento del funzionamento della commissione sismica comunale (*modifica*)
2. Regolamento per l'applicazione del canone patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria
3. Regolamento delle commissioni giudicatrici e degli esperti delle pubbliche amministrazioni del Comune di Santa Maria a Vico.
4. Regolamento albo fornitori del Comune di Santa Maria a Vico.
5. Regolamento per la disciplina della tassa sui rifiuti (TARI)
6. Regolamento per la disciplina dell'imposta municipale propria (IMU)
7. Regolamento temporaneo per lo svolgimento delle sedute collegiali in modalità telematica
8. Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19
9. Regolamento per la composizione e il funzionamento del nucleo di valutazione del Comune di Santa Maria a Vico.

Nell'anno 2021 sono stati approvati i seguenti regolamenti:

1. Regolamento per l'applicazione del canone di concessione per l'occupazione di aree destinate a mercati
2. Regolamento per la gestione e l'uso del campo di calcetto di via rosciano
3. Regolamento per l'applicazione delle sanzioni amministrative di competenza comunale
4. Regolamento per la disciplina ed utilizzo degli impianti di videosorveglianza.
5. Regolamento per la disciplina degli incentivi di produttività degli ufficiali di stato civile

- per la celebrazione dei matrimoni.
6. Procedure semplificate per lo svolgimento delle prove concorsuali. Modifica del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
 7. Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti
 8. Regolamento per l'istituzione della previdenza integrativa per il personale di polizia municipale (art. 208 comma 4 del CdS)

Nell'anno 2022 sono stati approvati i seguenti regolamenti:

1. Regolamento per la gestione dell'albo pretorio online;
2. Regolamento comunale per l'istituzione e la tenuta del registro della bigenitorialità
3. Regolamento per la disciplina e la gestione dei contratti di sponsorizzazione
4. Regolamento per l'adozione di cani randagi catturati sul territorio comunale

Per l'anno 2023 sono stati approvati i seguenti regolamenti:

1. Nuovo regolamento per l'applicazione della tassa sui rifiuti (tari) in conformità con la delibera n. 15/2022/r – ARERA
2. Aggiornamento del regolamento di igiene urbana.

Altre misure di contrasto

L'A.N.A.C. con la Determina n. 12 del 28 ottobre 2015 ha suggerito agli enti specifiche ed utilissime misure di contrasto alla corruzione in tema di appalti di lavori pubblici.

Deve prestarsi particolare attenzione ai processi di analisi e definizione dei fabbisogni, di redazione ed aggiornamento del programma triennale per gli appalti di lavori ed a tutti i processi che prevedono la partecipazione di privati alla fase di programmazione.

Tutti i Responsabili di servizio devono pertanto tener conto delle indicazioni dell'A.N.A.C. ed in particolare quanto previsto a nella "*PARTE SPECIALE - APPROFONDIMENTI*" punto "4. Fasi delle procedure di approvvigionamento" e di quanto evidenziato negli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza approvati dal consiglio dell'ANAC nella seduta del 2 febbraio 2022.

Codice di comportamento integrativo

Il Codice costituisce, in base a quanto previsto dalla legge 190/2012, dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, un imprescindibile strumento di contrasto ai fenomeni corruttivi. Sulla base di quanto previsto dal D.P.R. 62/2013, il codice di comportamento integrativo del Comune, redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 151 del 10.12.2013.

Successivamente all'entrata in vigore del DPR 13 Giugno 2023 n. 81, si è provveduto ad apportare le necessarie modifiche e integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art 54 del D.lgs 165/2001.

Ai fini del perseguimento della Milestone M1C1-58 del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR, il Segretario Generale con nota prot. n. 25867 del 07/12/2023, al fine di garantire la più

ampia partecipazione, ha avviato una consultazione pubblica finalizzata ad acquisire proposte e/o osservazioni in merito alle modifiche ed integrazioni da apportare al codice di comportamento dei dipendenti pubblici in merito alle modifiche ed integrazioni da apportare al codice di comportamento dei dipendenti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del DPR 13 Giugno 2023 n. 81.

Ai fini dell'istruttoria è stato acquisito il parere positivo espresso da parte del Nucleo di Valutazione reso con parere n. 5 del 18/12/2023 e la bozza di codice di comportamento è stata condivisa dalle RSU e dalle OO.SS in seno al verbale del 22/12/2023.

Con delibera di Giunta Comunale n. 191 del 28.12.2023 è stato approvato il codice di comportamento aggiornato alle modifiche di cui al dpr 13 Giugno 2023 n. 81.

Formazione del personale

1. La legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione e che lo stesso responsabile provveda anche ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione.

La formazione, alla luce di quanto indicato nel PNA, par. 1.1.12, si articolerà su un duplice livello:

1. livello generale,
 - a. rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale); Nel triennio 2023/2025 la formazione generale sarà finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità e sui contenuti del presente PTPCT (anche con riferimento ai Codici di comportamento). Sarà impartita: o in house direttamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ai titolari di Posizione Organizzativa e ai RUP, oppure mediante appositi corsi da tenersi nella sede comunale o anche fuori sede o on line.
 - b. A loro volta i Titolari di posizione organizzativa provvederanno alla formazione in house del restante personale di settore, ferma restando la possibilità per tale personale di partecipare ai corsi eventualmente organizzati nella sede comunale.
2. livello specifico:
 - a. rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai Responsabili di Settore e al personale che opera nelle aree individuate a maggior rischio di corruzione del presente Piano, riguardante le politiche, i programmi ed i vari strumenti utilizzati per la prevenzione del rischio corruzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.
 - b. viene impartita al personale sopra indicato mediante appositi corsi/seminari che possono vertere anche su tematiche settoriali in relazione al ruolo e alle funzioni svolte nell'Amministrazione.

L'ente approva il programma della formazione in materia di anticorruzione contestualmente al

presente PIAO.

2.3.10 TRASPARENZA

La trasparenza della PA e l'accesso civico sono le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi. Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

Il decreto legislativo 97/2016, il cosiddetto *“Freedom of Information Act”*, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto “decreto trasparenza”.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la “trasparenza della PA”. Il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del “cittadino” e del suo diritto di accesso.

È la libertà di accesso civico l'oggetto ed il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”, attraverso:

- ✓ L'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
- ✓ La pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016: *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”*

In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del PTPC in una *“apposita sezione”*.

L'ANAC raccomanda alle amministrazioni di “rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti” (*PNA2016 pagina 24*).

2.3.11 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA E MONITORAGGIO

Obiettivi in materia di trasparenza

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale: **a)** Promozione di

maggiori livelli di trasparenza, attraverso la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli già soggetti ad obbligo di pubblicazione (art. 10, comma 3 d.lgs.33/2013); **b)** Innalzamento della qualità delle informazioni pubblicate nel sito istituzionale sotto il profilo della semplicità di consultazione, della comprensibilità e della facile accessibilità in riferimento all'obiettivo di cui alla lettera a), ci si prefigge di assicurare più elevati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione sistematica e tempestiva dei seguenti documenti non rientranti tra quelli soggetti ad obbligo di pubblicazione: 1. Relazioni sugli esiti del controllo interno successivo di regolarità amministrativa; 2. Direttive e disposizioni del Segretario Generale/RPCT in materia di controllo successivo di regolarità amministrativa, prevenzione della corruzione e trasparenza; 3. Pareri dell'organo di revisione contabile sugli atti di programmazione. Con riguardo all'obiettivo di cui alla lettera b) verranno effettuate revisioni trimestrali dei contenuti della sezione Amministrazione trasparente al fine di migliorarne la fruizione da parte dell'utenza, rendendo maggiormente comprensibili e più facilmente consultabili i dati pubblicati.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale devono essere inseriti in tutti i documenti di programmazione strategica e operativa dell'Ente.

Modalità di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), con il supporto dei titolari di PO e con il coinvolgimento dell'OIV, orienta la propria azione al monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, attraverso i seguenti strumenti:

- ✓ Verifiche quadrimestrali sulla sezione "Amministrazione trasparente" attraverso indagini a campione documentate da apposito verbale interno, effettuate dal Responsabile del settore informatizzazione, da trasmettere al nucleo di valutazione ai fini della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa, sia individuale, unitamente alle segnalazioni di eventuali inadempimenti per mancata o ritardata pubblicazione di dati da parte dei soggetti a tanto preposti;
- ✓ Ove ritenuto necessario, audizioni dei responsabili di PO e/o funzionari da questi individuati (referenti);
- ✓ Specifici rilievi per i quali adottare interventi correttivi o adempimenti;
- ✓ Circolari informative e direttive.

Comunicazione

Per assicurare che la *trasparenza sia sostanziale ed effettiva* non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

È necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di *semplificazione del linguaggio* delle pubbliche amministrazioni.

Il **sito web** dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale.

La legge 69/2009 riconosce l'effetto di "*pubblicità legale*" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA.

L'articolo 32 della suddetta legge dispone che "*a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati*".

L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella *home page* del sito istituzionale.

Come deliberato dall'*Autorità nazionale anticorruzione* (legge 190/2012), per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on line, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalle legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione "*amministrazione trasparente*" in quanto Ente con popolazione superiore ai 5000 abitanti.

L'Ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

Sul sito web, nella *home page*, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale nonché gli altri consueti recapiti..

Nelle sezioni dedicate all'organizzazione sono indicati gli indirizzi di posta elettronica pec e ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

Il Comune di Santa Maria a Vico è risultato beneficiario di una serie di progetti nell'ambito di misure previste dal PNRR – PA digitale 2026 ed è in corso l'istruttoria volta alla contrattualizzazione delle relative misure di investimento, che contribuiranno a implementare la digitalizzazione dell'ente anche in vista di un incremento del livello di trasparenza e partecipazione dei cittadini.

Attuazione

L'allegato numero 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina e la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Amministrazione trasparente*» del sito web.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

La tabella riportata in allegato al presente Piano ripropone fedelmente i contenuti, dell'Allegato numero 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310.

Quanto alla colonna G del predetto allegato si specifica che l'articolo 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 prevede che “i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”.

I dirigenti responsabili della *trasmissione dei dati* sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

Organizzazione e controllo

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed il nucleo di valutazione svolgono costantemente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico e all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal presente programma, è oggetto di *controllo successivo di regolarità amministrativa* come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal *regolamento sui controlli interni* approvato dall'organo consiliare con deliberazione numero 4 del 22.04.2013.

2.3.12 ACCESSO AGLI ATTI

L'istituto dell'accesso nel nuovo quadro normativo

Il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, innovando profondamente la materia, ha espressamente definito la trasparenza “come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”, quale strumento diretto “ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadini” (art. 1).

Tra le novità introdotte dal D.lgs n.33/2013, senz'altro una delle principali è l'istituto dell'accesso civico, che consente a tutti i cittadini di vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma, soprattutto, sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte delle pubbliche amministrazioni o di altri enti destinatari delle norme.

Con l'accesso civico tutti i cittadini hanno la possibilità di controllare democraticamente la conformità dell'attività dell'amministrazione, determinando anche una maggiore responsabilizzazione di quelli che ricoprono ruoli strategici.

In linea con il modello di pubblicità dell'azione amministrativa tipico degli ordinamenti anglosassoni (c.d. FOIA, "*Freedom Of Information Act*"), il D. Lgs. n. 97/2016 ha valicato i confini dell'accesso civico introducendo, nel nuovo art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013, il cosiddetto "accesso generalizzato" con l'intento di qualificare la trasparenza amministrativa come diritto umano fondamentale spettante a chiunque nutra un interesse all'informazione sull'operato della P.A., a prescindere da una posizione soggettiva specifica qualificata e giuridicamente rilevante e dall'esistenza di obblighi di pubblicazione non rispettati.

L'accesso "generalizzato" è strumento per l'attuazione più ampia possibile del principio di trasparenza dell'azione amministrativa, in funzione del controllo e della partecipazione democratica, che trova il proprio inedito spazio di operatività nell'ambito dei dati, delle informazioni e dei documenti non selezionati dal Legislatore tra gli oggetti di pubblicità obbligatoria attraverso i siti istituzionali, quindi nel campo dell'attività amministrativa libera da vincoli di trasparenza.

Dovranno, tuttavia, essere informazioni di cui l'Ente sia già in possesso, delle quali non sia sproporzionato e irragionevole il volume né tale da bloccare l'attività ordinaria per poter riscontrare la richiesta, e per la cui produzione non sia necessaria un'elaborazione.

La natura di diritto comporta l'interpretazione restrittiva dei limiti posti dal legislatore, pertanto l'accesso generalizzato è regola generale, comprimibile soltanto in presenza delle eccezioni derivanti dal rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati dall'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dalle specifiche esclusioni riportate nel comma 3, nonché dell'esigenza di salvaguardia della riservatezza, nella comparazione tra opposti interessi e tutele in termini di accesso e privacy. La disciplina in materia di protezione dei dati personali, in particolare, prevede che qualunque trattamento di essi, quindi anche un accesso, deve essere effettuato, applicando i criteri cardine di necessità, proporzionalità, pertinenza e non eccedenza del trattamento stesso, "*nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale...*".

Nell'egemonia del principio di massima trasparenza, al diniego di accesso è comunque preferibile l'accesso parziale che, laddove sia possibile, si consente attraverso l'esibizione di documenti sui quali sia stata effettuata l'operazione di oscuramento dei dati da proteggere.

Allo stesso modo, al diniego deve essere preferito l'accesso differito, dovendo sempre prevalere, quando possibile, la considerazione massima per la trasparenza dell'agire amministrativo. La motivazione del diniego totale o parziale o del differimento deve essere accurata e congrua e contribuisce nel tempo a definire un orientamento per la trattazione di casi futuri, creando buone prassi per l'uguale trattamento di casi analoghi, a parità di condizioni, in situazioni confrontabili.

L'accesso agli atti ex L.n.241/90 continua a sussistere parallelamente all'accesso civico generalizzato e non operando su basi e presupposti diversi.

In attuazione di quanto indicato nella Delibera ANAC n. 1309 del 28.12.2016, ad oggetto "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti

all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, D. Lgs. 33/2013", il Comune di Santa Maria a Vico ha istituito il "registro degli accessi", contenente l'elenco di tutte le richieste di accesso con l'indicazione dell'oggetto, della data e del relativo esito. Detto registro è pubblicato ed aggiornato secondo i termini previsti nella Sezione "Amministrazione trasparente", "altri contenuti-accesso civico" del sito web istituzionale.

Consentire a chiunque l'esercizio dell'accesso agli atti è obiettivo strategico di questa amministrazione che a tal fine ha già approvato specifico regolamento, con delibera di Giunta Comunale n. 12/2017, al fine di circoscrivere le materie, e di accompagnare il processo innovativo in corso.

Riguardo all' "accesso civico", il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

1. Ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
2. Per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).

2.3.13 DATI ULTERIORI

I dirigenti Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G possono pubblicare ogni ulteriore dato ed informazione, nel rispetto della normativa in materia di privacy, che ritengano necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

2.3.14 USABILITÀ E COMPRESIBILITÀ DEI DATI

Gli uffici 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. In particolare, i dati e i documenti devono essere pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

Caratteristiche dati	Note esplicative
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.

Comprensibili	<p>Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre:</p> <p>a) evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisce e complica l'effettuazione di calcoli e comparazioni.</p> <p>b) selezionare e elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche</p>
Aggiornati	Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente, ove ricorra l'ipotesi
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dall'utente.
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

2.3.15 SOGGETTI RESPONSABILI

Il Responsabile della Trasparenza, coordina gli interventi e le azioni relativi alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo al nucleo di valutazione. A tal fine promuove e cura il coinvolgimento degli uffici dell'Ente;

Il Nucleo di valutazione verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità, esercita un'attività di impulso;

I responsabili di servizio e di procedimento dell'Ente hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione della normativa in materia di trasparenza per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;

Al Responsabile del Settore Finanziario in quanto responsabile del Servizio trattamento economico del Personale, compete l'applicazione delle misure recate dall'art.11, comma 9, del D.Lgs n.150/2009, dal momento che in caso di mancata adozione e realizzazione del Programma o assolvimento degli obblighi di pubblicazione (comma 5 e comma 8) è fatto

divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Funzionari apicali, preposti agli uffici coinvolti.

2.3.16 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Una trasparenza di qualità necessita del costante bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali, in conformità al D.lgs. n. 196/2003 e al Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, occorrerà rispettare i limiti alla trasparenza nonché porre particolare attenzione a ogni informazione potenzialmente in grado di rivelare dati sensibili quali lo stato di salute, la vita sessuale e le situazioni di difficoltà socio-economica delle persone.

I dati identificativi delle persone che possono comportare una violazione del divieto di diffusione di dati sensibili, con particolare riguardo agli artt. 26 e 27 del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, andranno omessi o sostituiti con appositi codici interni.

Nei documenti destinati alla pubblicazione dovranno essere omessi dati personali eccedenti lo scopo della pubblicazione e i dati sensibili e giudiziari, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 e alle Linee Guida del Garante sulla Privacy del 15 maggio 2014.

Il RPCT o il responsabile di servizio che ne sia venuto a conoscenza segnala con estrema tempestività eventuali pubblicazioni effettuate in violazione della normativa sul trattamento dei dati personali al responsabile di servizio competente.

La responsabilità per un'eventuale violazione della normativa riguardante il trattamento dei dati personali è da attribuirsi al funzionario responsabile dell'atto o del dato oggetto di pubblicazione.

Il Segretario Generale ha predisposto le linee guida per la pubblicazione degli atti trasmesse, in uno alla relazione sui controlli interni anno 2021, al fine di fornire agli uffici del Comune di Santa Maria a Vico un supporto per la corretta pubblicazione on line di atti, documenti ed informazioni contenenti dati personali, nel rispetto delle normative vigenti in tema di trasparenza, pubblicità, comunicazione istituzionale e protezione dei dati personali.

2.3.17 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE

Gli obiettivi strategici volti a favorire l'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza sono:

- ✓ Migliorare la fruibilità delle informazioni e il loro accesso da parte dei cittadini e degli utenti;
- ✓ Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, assicurando l'operatività dei servizi migliorando qualità ed efficienza anche mediante il completamento della digitalizzazione dei processi interni, curando l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie di lavoro e dell'impiego di mezzi informatici.

Nella Relazione sulla Performance viene annualmente dato specificamente conto dei risultati

raggiunti in materia di contrasto al fenomeno della corruzione e di trasparenza dell'azione amministrativa, sotto il profilo della performance individuale ed organizzativa.

2.3.18 VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di valutazione, in sede di valutazione annuale, tiene in particolare considerazione gli atti, gli adempimenti ed i comportamenti in relazione agli obblighi in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche ai fini della liquidazione della indennità di risultato.

2.3.19 INDICATORI E RISULTATI ATTESI DELLE PRINCIPALI MISURE GENERALI E TRASVERSALI A TUTTI I PROCESSI E MONITORAGGIO

Misura di prevenzione	Modalità di controllo	Tempi	Indicatori	Responsabili del controllo
Trasparenza e tracciabilità. Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano)	Monitoraggio di pubblicazioni di competenza	3 volte l'anno *	Invio relazioni con esito monitoraggio a RPCT	Responsabile del settore informatizzazione con il controllo finale RPCT
Rotazione personale	Verifica possibilità rotazione	annuale	Invio relazione a RPCT	Tutti i Responsabili di Settore per le parti di competenza. Segretario generale per i titolari di PO
Codice di comportamento - consegna ai terzi contraenti del Comune	Verifica a campione in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa	semestrale **	Invio relazione a RPCT con esito monitoraggio	Segretario Generale in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa

Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali, funzionale all'emersione di eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi (misura trasversale prevista dal PNA 2013)	Monitoraggio con rilevazione n. procedimenti conclusi in ritardo indicando motivazione	annuale	Invio relazioni con esito monitoraggio a RPCT	Tutti i Responsabili di Settore per le procedure di propria competenza.
Formazione personale sui temi anticorruzione e trasparenza	Monitoraggio con rilevazione formazione effettuata	annuale	N. ore di formazione N. giornate formazione Tutti i PO e almeno 30% degli altri dipendenti .	Tutti i responsabili di Settore per la formazione del personale dipendente e RPCT per la formazione dei responsabili di settore.
Inconferibilità e incompatibilità incarichi PO come Responsabili di Area e/o Settore	Verifica presenza delle dichiarazioni di tutte le PO e segretario generale	annuale	Attestazione e invio a RPCT	Settore affari generale
Astensione in caso di conflitti di interesse	Verifica a campione in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa.	semestrale	Inserimento dichiarazioni di mancanza conflitto di interessi nella determinazione	Segretario Generale in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa
Applicazione protocollo di legalità a terzi contraenti	Verifica a campione in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa.	semestrale	Invio relazioni con esito monitoraggio a RPCT	Segretario Generale in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa
Attività successiva alla gestione del rapporto di lavoro – art. 53 c. 16 D.Lgs. 165/2001	relazione annuale con esito monitoraggio	tempestivo annuale	Inserimento divieto nei contratti di Assunzione-	Responsabile Settore Risorse Umane

			comunicazione a RPCT inserimento clausola di esclusione negli affidamenti	
Accesso telematico ad atti, documenti procedimenti e il loro riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti, funzionale all'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e dalla diffusione del patrimonio pubblico oltre che al controllo sull'attività da parte dell'utenza (misura trasversale prevista dal PNA 2013)	Verifica sul sito	annuale	Inserimento modulistica e notizie sui procedimenti nel sito- relazione	Responsabile settore informatizzazione
Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale, quando possibile	Relazione al RPCT	annuale	Alternanza degli incaricati	Tutti i Responsabili ognuno per quanto di competenza
Duplicata valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto	Verifica a campione in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa. aumento 5%	annuale	Sottoscrizione in calce agli atti di RUP diverso dal superiore gerarchico	Segretario Generale in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa
Explicitazione dei criteri utilizzati per la scelta dell'operatore economico.	Verifica a campione in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa. .	Semestrale	Indicazione motivazione nella determinazione e – relazione a RPCT	Segretario Generale in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa

Formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio	V Relazione al RPCT	annuale	N. ore di formazione N. giornate formazione Invio attestazione a ufficio risorse umane	Responsabili di Settore per i propri collaboratori
Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti	monitoraggio della sezione amministrazione trasparente . Relazione al RPCT	tempestiva	Pubblicazione	Tutti i Responsabili di Settore per gli atti di propria competenza
Monitoraggio misure specifiche indicate nelle schede di mappatura dei processi allegati al piano	Relazione autovalutativa dei Responsabili di P.O. sull'osservanza delle misure previste nel PTPCT ed eventuali segnalazioni di disfunzioni al RPCT, da prodursi semestralment e e/o in fase di monitoraggio intermedio della performance. Verifica a carattere periodico da parte del RPCT, mediante acquisizione della documentazione e richiamata nella relazione dei Responsabili di P.O.. .	Semestrale	Relazione autovalutativa dei PO presentata in fase di monitoraggio intermedio della performance e verbale di controllo a campione del RPCT .	Tutti i Responsabili di settore ognuno per gli atti di competenza.

* 3 volte l'anno: entro 30 aprile, 31 agosto, 31 dicembre

** 2 volte l'anno: entro 30 giugno e 31 dicembre

2.3.20 I SOGGETTI RESPONSABILI DELLA RACCOLTA DATI

Per la stima del rischio saranno annualmente raccolti i seguenti dati:

1. Dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Saranno considerate le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
 - a. I reati contro la PA ;
 - b. Il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);
 - c. I procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
 - d. I ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
 - e. Le segnalazioni di *whistleblowing*;
 - f. Segnalazioni, reclami intese come qualsiasi informazione ricevuta avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio;
 - g. Risultanze delle indagini di *customer satisfaction*, che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi.
 - h. Ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. rassegne stampa, articoli di giornale, ecc.).
2. Il Responsabile della raccolta dati e della successiva trasmissione al RPCT entro il 30 Novembre di ogni anno è il Responsabile del settore affari generali o suo delegato.

Allo stesso i responsabili di settore, ognuno per quanto di competenza, trasmetteranno i dati di cui al comma 1.

Allegati della presente sottosezione

1. Schede di analisi, ponderazione e trattamento dei rischi.
2. Prospetto obblighi in materia di trasparenza con individuazione dei soggetti responsabili della pubblicazione ed elaborazione e trasmissione dei dati.
3. Linee guida in materia di pubblicazione.

2.4 INIZIATIVE PER L'INCREMENTO DEL VALORE PUBBLICO

Nel corso dell'anno 2024 l'Ente ha realizzato una serie di progetti attraverso i quali sono state testate nuove modalità organizzative con l'applicazione di tecniche e metodologie proprie del *project management* al fine di concretizzare l'erogazione di nuovi servizi a favore della cittadinanza in generale e di specifici gruppi target.

Il ricorso al *project management* ha permesso di coniugare una prospettiva meramente burocratica a una tipicamente gestionale garantendo il perseguimento degli obiettivi previsti nel rispetto di parametri normativi e di efficacia ed efficienza della macchina amministrativa. Da questo punto di vista il contesto interno ha ricavato nuovi strumenti e modalità di organizzazione intersettoriale del lavoro in un'ottica di collaborazione e di messa in rete di competenze presenti nell'Ente indipendentemente dal settore in cui sono incardinate.

2.4.1 PA OK! INSIEME PER CREARE VALORE PUBBLICO

Il Comune di Santa Maria a Vico ha aderito all'iniziativa "*Pa Ok! Al fianco delle amministrazione per una cultura dei risultati e del cambiamento*", promosso dal Formez nell'ambito della Missione 1 Componente 1, Investimento 2.2 - Task Force digitalizzazione, monitoraggio e performance, Sub-Investimento 2.2.5 - Amministrazione pubblica orientata ai risultati del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'iniziativa Formez mira a selezionare progetti realizzati dalle pubbliche amministrazioni che si sono contraddistinti sia per la capacità di creare valore pubblico sia per l'adozione di metodologie, tecniche e strumenti di organizzazione del lavoro orientato ai risultati e alla facilitazione del cambiamento in seno ai singoli Enti.

Il Comune di Santa Maria a Vico ha presentato la propria candidatura per tre progetti, selezionati dall'Ente per i risultati conseguiti, l'impatto all'interno dell'organizzazione e sui gruppi target, quali specifici rappresentanti della cittadinanza nel suo insieme.

Di seguito la descrizione dei singoli progetti⁸.

Reclutare soft skills in 60 giorni. La best practice di SMAV

"*Reclutare soft skills in 60 giorni*" rappresenta un valido esempio di innovazione gestionale, miglioramento organizzativo e semplificazione amministrativa finalizzato al reclutamento di personale all'interno dell'ente locale secondo processi più efficienti, trasparenti e accessibili mirati alla valorizzazione dei talenti e al raggiungimento degli obiettivi strategici del PIAO 2024. Il progetto è stato basato su un modello organizzativo sviluppato attraverso le seguenti

⁸ Il contenuto dei singoli paragrafi è stato estrapolato dai formulari presentati al Formez.

azioni e attività:

- 1) Analisi del fabbisogno delle risorse umane, logistiche e strumentali necessarie per la realizzazione del progetto e puntuale azione di design preliminare dell'azione amministrativa con riguardo sia alle tempistiche che alle metodologie del processo di selezione in linea con i parametri normativi.
- 2) Progettazione del bando di concorso con chiara indicazione delle tempistiche di svolgimento delle prove scritte e orali e delle informazioni logistiche funzionali al relativo espletamento che ha consentito tanto ai candidati quanto ai membri della commissione di pianificare con certezza tempi di studio e di lavoro e di neutralizzare le tempistiche necessarie alle successive convocazioni.
- 3) Centralizzazione e accessibilità del Portale InPa non solo per la ricezione delle candidature, ma anche per la loro gestione e per le comunicazioni con i candidati e le varie pubblicazioni obbligatorie per legge.
- 4) Coordinamento intersettoriale del personale dell'Ente ai fini del monitoraggio di tutti gli step della procedura concorsuale sin dalla verifica automatizzata dell'ammissibilità delle candidature, del pagamento della tassa concorsuale, al controllo dei titoli con eventuale soccorso istruttorio, alla tempestiva pubblicazione delle comunicazioni di rito sui siti istituzionali.

La prudenza non ha età - Il progetto di SMaV contro le truffe agli anziani

“*La prudenza non ha età*” rappresenta un esempio di innovazione sociale finalizzato all'inclusione di fasce fragili di popolazione all'interno di un percorso che coniuga anche innovazione gestionale e semplificazione amministrativa.

Il progetto si inserisce nell'ambito delle iniziative attuate dall'amministrazione per la promozione della sicurezza sul territorio e la salvaguardia dei diritti dei cittadini più fragili, nel caso specifico degli anziani over 80. In particolare l'intervento mira a concretizzare un'azione di innovazione e inclusione sociale con un focus specifico sulle fragilità legate alla terza età tenendo conto del paradigma cognitivo di tale fascia di popolazione così come del loro *mindset*, delle loro abitudini e dei loro processi di apprendimento. L'iniziativa si è dunque concentrata su un problema particolarmente delicato come quello delle truffe orchestrate ai danni degli anziani da parte di individui in grado di innescare azioni delinquenti all'interno di un contesto spesso caratterizzato da solitudine sociale, debolezza emotiva e – nei casi più gravi – depressione senile, a seguito delle quali si innescano processi di vittimizzazione secondaria e si consolidano sentimenti di auto-colpevolizzazione con conseguenze spesso gravi che possono degenerare in forme di fobia sociale.

L'idea di partenza – condivisa dall'amministrazione e dal Comando di Polizia Municipale dell'Ente – è stata quella di costruire un percorso di intervento multidisciplinare e multiattoriale sia all'interno dell'Ente sia all'esterno, sulla base di un modello di azione partecipata che ha visto il coinvolgimento di vari attori e stakeholder nelle fasi di progettazione e realizzazione.

In particolare:

- ✓ a livello di organizzazione interna il progetto è stato basato su un modello organizzativo già applicato dall'Ente per un altro progetto (“Reclutare soft skill in 60 giorni”), in termini di coinvolgimento intersettoriale per un approccio multidisciplinare e per

l'adozione di azioni e strumenti per un'ottimizzazione in chiave manageriale dell'intervento;

- ✓ a livello di organizzazione esterna l'intervento è stato costruito sul modello della ricerca azione partecipata coinvolgendo sin dalle fasi di progettazione sia i destinatari diretti sia tutti quei soggetti che a vario titolo possono essere considerati come loro rappresentanti o giocare un ruolo di attori chiave nel percorso di raggiungimento del target;
- ✓ a livello di impianto scientifico il progetto nasce dal riferimento ai principi di base dell'educazione degli adulti in chiave di apprendimento trasformativo, ai principi propri della *narrative practice* in ambito socio-educativo e della ricerca azione partecipata.

Il progetto è stato caratterizzato da un coordinamento intersettoriale tra il comando di polizia locale, l'ufficio anagrafe e la comunicazione istituzionale volto ad avvicinare più possibile le istituzioni ai soggetti destinatari dell'iniziativa.

Servizio Nido d'Infanzia SMaV - una buona pratica di welfare

Il nido d'infanzia comunale "SMaV" è un servizio finanziato per l'anno 2024 con Decreto del 18 gennaio 2024 del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero delle Finanze, con il Ministero dell'Istruzione, con il Ministero per il Sud e la Coesione Territoriale e con il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia con l'obiettivo finale di potenziare l'offerta educativa pubblica già dalla prima infanzia garantendo l'obiettivo di servizio di raggiungimento di n. 25 posti.

Il servizio viene garantito dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle ore 16:00 secondo il calendario scolastico regionale.

Il servizio si basa su una **governance multilivello**: l'Amministrazione comunale, in linea con gli obiettivi strategici di cui al Documento Unico di Programmazione, ha definito come prioritario l'obiettivo di realizzare un nido d'infanzia comunale.

Ai fini della realizzazione della progettualità in parola è stato preliminarmente necessario programmare un intervento mirato alla realizzazione di un polo dell'infanzia innovativo a gestione pubblica presso il plesso Maranielli, destinando un importo pari ad € 137.000,00 per la creazione di un nido all'interno dell'edificio scolastico esistente.

Il progetto è stato implementato per la prima volta nell'anno educativo 2023-2024 affidando ad un operatore economico esterno l'erogazione dei servizi educativi destinati agli utenti.

Al fine di garantire una efficace ed efficiente gestione dell'iter procedurale connesso all'affidamento ed all'erogazione di un servizio di qualità si è provveduto ad un coordinamento intersettoriale di competenze specialistiche trasversali all'interno dell'ente che ha coinvolto numerosi dipendenti comunali afferenti ai settori servizio sociale, finanziario, lavori pubblici, urbanistica e in materia di sicurezza e, per l'effetto, con determina del responsabile del servizio n. 953/2024, è stato costituito un gruppo interdisciplinare di supporto alla RUP composto da dipendenti comunali dei settori sopracitati.

La realizzazione dell'intervento in parola si basa sulla co-progettazione e cooperazione tra ente comune e operatore economico affidatario del servizio.

L'ente Comune ha una funzione di programmazione e di controllo, mentre l'operatore economico gestore ha una funzione di organizzazione ed erogazione del servizio incentrato sulla figura della Coordinatrice-Psicologa responsabile del progetto educativo, della verifica e della qualità, della formazione e dell'aggiornamento del personale educativo.

La Coordinatrice del servizio si relaziona con la RUP comunale, con le famiglie e con i soggetti del territorio coinvolti (Asl, Associazioni, Scuola dell'Infanzia...); coordina l'equipe degli educatori professionali il cui lavoro è teso a favorire l'inclusione scolastica e sociale del bambino; si rapporta all'ausiliare che eroga attività di cura ed igiene degli ambienti, dell'arredo e delle attrezzature della struttura comunale.

Il Nido d'infanzia coniuga il modello pedagogico di **John Dewey** "interazione tra bambino e ambiente", il modello di **Maria Montessori** "il bambino al centro" con il modello della positiva **genitorialità** e del **servizio sociale di comunità**.

In un'ottica **trifocale** il servizio è rivolto a: 1) **bambini** con l'obiettivo di favorire la socializzazione; raggiungere una graduale autonomia; accrescere le differenti aree di sviluppo: cognitiva, affettiva, emotiva; 2) **famiglie** con l'obiettivo di: promuovere maggiore consapevolezza sui bisogni e diritti dei bambini; supportare le madri, soprattutto nei primi anni di vita del bambino rispetto a ansie, insicurezze, esperienze; affiancare le figure genitoriali coinvolgendole nelle attività educative dei figli; avere opportunità di condivisione e confronto su temi specifici; conciliare tempi di vita lavorativa e di cura; 3) comunità con l'obiettivo di costruire una cultura del bambino, soggetto di diritti e di cittadinanza; accogliere, promuovere e valorizzare le diversità culturali; promuovere il benessere e la crescita dei bambini, delle loro famiglie attraverso una responsabilità condivisa, della intera comunità intesa come comunità educante.

Tali obiettivi vengono perseguiti attraverso una metodologia di rete che vede il coinvolgimento attivo di una pluralità di attori territoriali ed extraterritoriali ognuno con la propria specificità. L'approccio metodologico integrato consente, altresì, di perseguire un importante obiettivo trasversale ossia il contrasto alla povertà educativa e di implementare attività di prevenzione di situazioni problematiche dei bambini e talvolta delle loro famiglie. Il servizio nido ha quindi una funzione di satellite offrendo una pluralità di servizi interni con la finalità di individuare specifici bisogni, difficoltà, problematiche, accompagnare e supportare l'intero nucleo familiare. Laddove le situazioni non siano sufficienti ed idonee alle circostanze, il coordinatore attiverà un processo di segnalazione ai servizi sociali e/o territoriali per la presa in carico.

L'attivazione della Rete territoriale permette di realizzare un modello pedagogico in sintonia con il territorio, nonché la costruzione di un *setting* educativo inclusivo ed innovativo.



Figura 11 – Copertine progetti Formez PaOk!

2.4.2 AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

“L’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile” è un programma d’azione per **le persone, il pianeta e la prosperità**⁹.

La sottoscrizione è avvenuta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e successivamente approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU.

L’Agenda è costituita da **17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** inquadrati all’interno di un programma d’azione più vasto costituito da 169 *target* entro l’anno 2030.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno **validità globale**, coinvolgono tutti i paesi; infatti: *“I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l’ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.”*¹⁰

La declinazione del concetto di “sostenibilità” dell’Agenda è importante poiché non si concentra in una questione puramente *ambientale*. Ad oggi vi è una maggiore consapevolezza da parte della società e delle istituzioni nell’adozione di un **approccio integrato e misure concrete** al fine di affrontare un cambio di paradigma sia sociale che economico.

⁹ Per maggiori informazioni consultare il portale dell’Agenzia per la Coesione Territoriale <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

¹⁰Cfr. nota n. 5.



Figura 12 – l’immagine mostra i 17 obiettivi dell’Agenda 2030

Data la necessità di contribuzione da parte di ogni Paese, in Italia è stata istituita la **Cabina di regia “Benessere Italia”**, un organo della Presidenza del Consiglio a cui spetta il compito di “*coordinare, monitorare, misurare e migliorare le politiche di tutti i Ministeri nel segno del benessere dei cittadini*”.

Le linee programmatiche promosse dall’organo quale modalità di *Governance* dell’Agenda si individuano in **cinque macroaree**:

- ✓ Rigenerazione equo-sostenibile dei territori;
- ✓ Mobilità e coesione territoriale;
- ✓ Transizione energetica;
- ✓ Qualità della vita;
- ✓ Economia circolare.

L’Intervento del Comune di Santa Maria a Vico

Come evidenziato nella programmazione 2024 – 2026, il Comune di Santa Maria a Vico si impegna per lo sviluppo sostenibile della sua comunità realizzando progetti nell’ambito delle macroaree dell’Agenda.

Nell’ottica di *Città e Comunità sostenibili* il rinnovamento infrastrutturale in corso si è declinato in diverse aree d’interesse.

Con l’acquisto della *Masseria La Duchessa*, originariamente di proprietà della *Provincia d’Italia dei missionari Oblati di Maria Immacolata*, il Comune ha contribuito alla *tutela e*

ripristino dei Beni culturali.

Il complesso è costituito da un ampio parco di circa mq 47.000 e di un fabbricato storico affiancato da una costruzione realizzata negli anni '60.

La Masseria è vincolata secondo il Codice dei Beni Culturali - Parco ed edificio storico con l'ulteriore determinazione di un *vincolo indiretto* a favore del fabbricato di più recente costruzione -.

Nel corso dell'anno 2024 il Comune è intervenuto per la manutenzione e il ripristino dell'ambiente Parco al fine di renderlo fruibile alla cittadinanza.

Tali interventi hanno dato vita ai “*Giardini della Duchessa*” inaugurata il 1 dicembre 2024.

Sono inoltre previsti altri progetti per un ulteriore miglioramento degli spazi esterni e per la ristrutturazione degli immobili vincolati nel rispetto delle prescrizioni della normativa di Settore.

In riferimento alla medesima area d'intervento il Comune investirà in una programmazione stratificata di interventi pubblici a partire dall'adozione di una nuova variante al PUC.

In definitiva, per maggiori informazioni sulla realtà italiana si rimanda al [rapporto ASVIS per l'annualità 2024](#).

2.4.3 LA GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE PER CREARE VALORE PUBBLICO – ACCOMPAGNAMENTO E DIFFUSIONE DEL KNOW-HOW

Il Dipartimento di Funzione Pubblica ha promosso il progetto “*La Gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico*” in attuazione della Sub-riforma 2.3.1 riferita alla programmazione PNRR.

Nella manifestazione d'interesse – sezione *Premessa* – il Dipartimento illustra il progetto come segue:

«La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico è un progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, Componente 1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA, Riforma 2.3 Competenze e carriere, Sub-riforma 2.3.1: Riforma del mercato del lavoro della PA, volto a introdurre nella PA sistemi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane per competenze. Il progetto prevede un percorso in cui, mediante attività di studio e ricerca, le amministrazioni sono protagoniste attive sia nella definizione ed implementazione di modelli, strumenti e metodi innovativi di gestione delle risorse umane (banca dati dei sistemi professionali, framework di riferimento metodologico, ecc.), sia in attività di supporto e accompagnamento a loro rivolte da parte di esperti qualificati.

Presentato sinteticamente nell'Allegato 2, il progetto è articolato nelle seguenti Linee di

attività:

Linea A *Analisi e mappatura delle esperienze innovative di gestione strategica delle risorse umane (HRM);*

Linea B *Progettazione partecipata di uno schema di riferimento metodologico (framework) per la pianificazione strategica delle risorse umane e per l'individuazione del sistema dei profili professionali per competenze;*

Linea C *Sperimentazione ed implementazione del framework nel ciclo di vita di gestione e sviluppo delle risorse umane (programmazione strategica, rilevazione fabbisogni, mobilità, progressioni, differenziali stipendiali, valorizzazione);*

Linea D *Costruzione della piattaforma di Human Resource Management (Toolkit)»*

Il Dipartimento ha raccolto e selezionato le manifestazioni d'interesse di complessive 30 amministrazioni tra le quali quelle appartenenti al comparto Enti Locali.

Nel mese di febbraio 2025 è stato comunicato il positivo accoglimento dell'istanza di partecipazione con il contestuale invito per l'Amministrazione nel mese di marzo al “*Kick-off meeting*” per l'illustrazione del progetto.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente è stato articolato in 6 Settori con Delibera di Giunta comunale n. 26 del 17 febbraio 2023.

Ciascun Settore fa riferimento al Sindaco ed all'Assessore delegato.

I settori sono i seguenti:

SETTORE	UNITÀ OPERATIVE
1. AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI	U.O. Affari istituzionali U.O. Servizi demografici U.O. Contenzioso
2. SERVIZI SOCIALI, PUBBLICA ISTRUZIONE, PERSONALE, CULTURA E TEMPO LIBERO	U.O. Servizi Sociali U.O. Pubblica Istruzione e Giovani U.O. Cultura e Tempo Libero U.O. Sport e Turismo U.O. Organizzazione e gestione risorse umane U.O. Giudice di Pace – Arienzo
3. FINANZE, INFORMATIZZAZIONE E TRIBUTI	U.O. Programmazione U.O. Contabilità generale e controllo di gestione U.O. Economato U.O. Informatizzazione U.O. Entrate tributarie ed extratributarie
4. POLIZIA LOCALE E SICUREZZA URBANA	U.O. Mobilità e traffico U.O. Polizia giudiziaria U.O. Polizia amministrativa U.O. Protezione Civile
5. URBANISTICA E CIMITERI	U.O. Edilizia privata U.O. Urbanistica U.O. Gestione amministrativa del patrimonio comunale U.O. Servizi cimiteriali U.O. Commercio e SUAP U.O. Sicurezza sul lavoro U.O. Parco urbano “Dea Diana – Est Tifatino”
6. LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE	U.O. Lavori pubblici U.O. Gare e contratti U.O. Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio U.O. Igiene, tutela e prevenzione ambientale

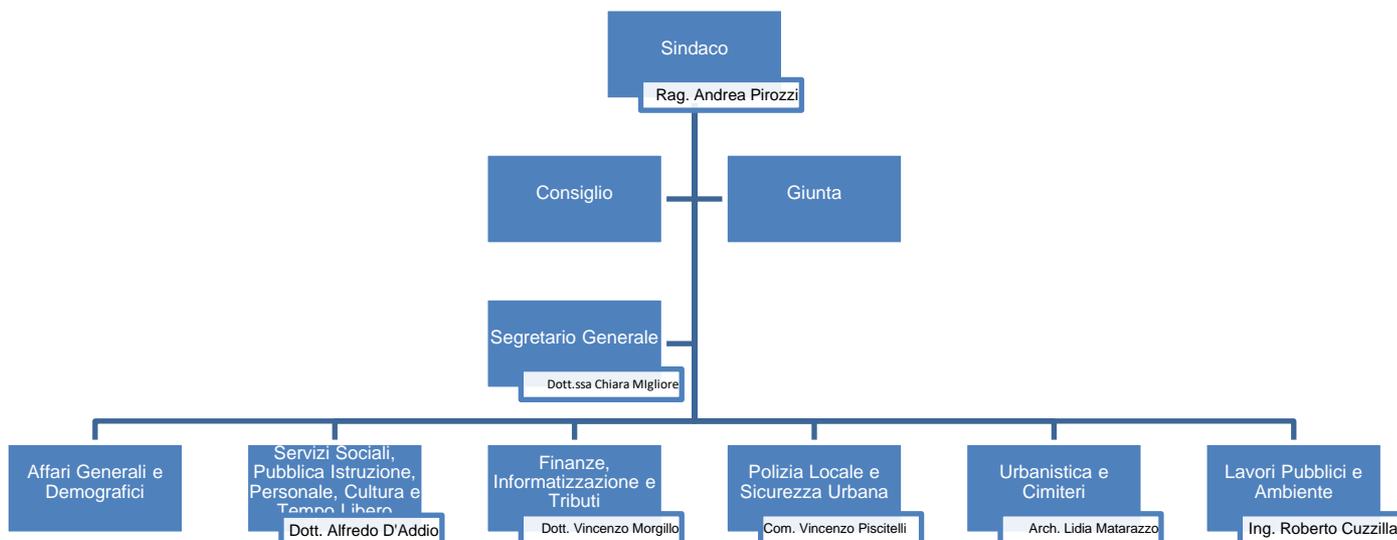


Figura 13 – Organigramma semplificato

Per ciò che concerne il settore Affari Generali e Demografici, al fine di garantire gli adempimenti previsti dalla Legge e l'erogazione dei servizi ai cittadini:

- ✓ Per i servizi demografici, con Decreto sindacale n. 15 del 23 maggio 2023, è stata affidata la responsabilità del servizio ad interim al Dott. Vincenzo Morgillo;
- ✓ Per gli Affari Generali, con Decreto sindacale n. 15 del 23 maggio 2023 la responsabilità è stata affidata ad interim al Dott. Alfredo d'Addio.

Con riferimento all'unità operativa contenzioso si evidenzia che quest'ultima non costituisce un autonomo settore; la responsabilità è attribuita al Segretario generale che si avvale del supporto operativo del personale del settore Affari Generali (Decreto sindacale n. 13 del 23 maggio 2023).

Con riferimento al Settore lavori Pubblici è stata istituita un'alta professionalità alla quale sono conferiti incarichi per l'attuazione di specifici progetti nell'ambito del settore lavori pubblici nel rispetto del vigente regolamento disciplinante l'area delle Posizioni

Organizzative e le Alte Professionalità;

L'Ente non si avvale di organismi gestionali e/o partecipati.

La gestione dei servizi sociali è demandata all'Ambito **C02**, costituito tra i Comuni di Arienzo, Cervino, San Felice a Cancellò, Valle di Maddaloni e Maddaloni, quest'ultimo quale ente capofila.

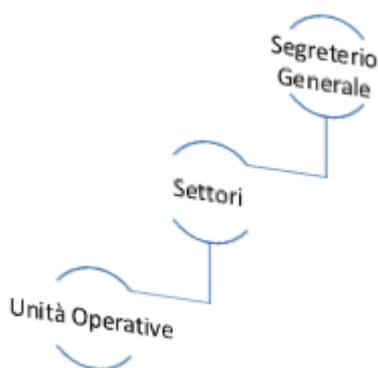


Figura 14 – Rappresentazione della macrostruttura

I settori costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze dell'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici.

La responsabilità dei settori è affidata a funzionari appartenenti alla categoria dei Funzionari e delle Alte Professionalità (*ex Categoria D*), titolari di Posizione organizzativa, di cui uno nominato ai sensi dell'art. 110 del d.lgs 267/2000, ai quali spetta dare attuazione operativa alle linee politiche espresse nei

documenti di programmazione approvati dal Consiglio comunale e definiti, esecutivamente, dalla Giunta nel documento di cui all'articolo 169 del T.U.E.L.

I responsabili di settore sono coordinati e diretti dal Segretario Generale che, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritte private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

Il segretario Generale del Comune di Santa Maria a Vico è inoltre:

- ✓ Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza, nominato dal Decreto sindacale n. 14 del 23 maggio 2023;
- ✓ Presidente dell'ufficio per la gestione dei procedimenti disciplinari;
- ✓ Presidente della Delegazione Trattante – di parte pubblica -;
- ✓ Responsabile Ufficio Contenzioso – organizzazione generale uffici e servizi - predisposizione piano performance - direzione attività di misurazione e valutazione della performance. (Decreto sindacale n. 13 del 23.05.2023).

3.2 LE FUNZIONI ASSEGNATE AI SETTORI CON IL PRESENTE PIANO

3.2.1 FUNZIONI STRUMENTALI COMUNI A TUTTI I SERVIZI

Rientrano tra le funzioni assegnate ai Servizi le funzioni strumentali necessarie alla gestione dell'attività ed al perseguimento degli obiettivi assegnati, tra cui:

Funzioni strumentali comuni a tutti i servizi

1. Aggiornamento normativo, giurisprudenziale e contrattuale sulle materie di competenza;
2. Gestione e organizzazione del proprio personale, degli strumenti e veicoli in dotazione;
3. Addestramento e formazione del personale alle attività specifiche del Servizio;
4. Controllo e verifica dei risultati conseguenti l'attività svolta;
5. Attività di studio, ricerca, elaborazione dei programmi, piani, progetti;
6. Istruzione e predisposizione atti e provvedimenti amministrativi, anche complessi;
7. Formulazione proposte in ordine alle previsioni di bilancio relative al Servizio;
8. Amministrazione e gestione delle risorse del bilancio e P.E.G. di competenza;
9. Raccolta ed elaborazione di dati per finalità di reportistica interna o statistiche;
10. Progettazione, coordinamento e controllo delle attività del Servizio, anche in collaborazione con uffici interni, Enti o Associazioni esterni;
11. Segreteria amministrativa, corretta gestione della documentazione su supporto cartaceo o informatico;
12. Gestione amministrativa e contabile;
13. Partecipazione alle commissioni consiliari di competenza;
14. Cura dei procedimenti di nomina, rinnovo e variazioni delle commissioni previste dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti per le materie di competenza;
15. Consulenza agli organi di governo nelle materie di competenza;
16. Gestione procedure informatizzate relative a funzioni proprie del servizio;
17. Redazione diretta e/o consulenza e collaborazione con altri servizi in merito alla stesura dei regolamenti;
18. Cura dell'accesso agli atti agli aventi diritto;
19. Cura della pubblicazione sul sito istituzionale di tutte le informazioni utili a garantire la trasparenza, la rendicontazione e la tracciabilità dell'azione dell'ente;
20. Programmazione e pianificazione acquisizione materiale di cancelleria, toner, arredi e materiali di consumo, ivi compresi i manifesti di comunicazione istituzionale e di rappresentanza, relativi al settore di appartenenza;
21. Predisposizione e aggiornamento dei Regolamenti Comunali relativi alle tematiche di competenza;
22. Coordinamento delle azioni/attività ed adempimenti in materia di anti-corrruzione per le attività di propria competenza;
23. Presidio e controllo del rispetto dei tempi procedurali, e della correttezza delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi di propria competenza con particolare riguardo al sito istituzionale dell'Ente (internet);
24. Esercizio del potere sostitutivo rispetto alle posizioni di responsabilità sotto ordinate;
25. Elaborazione e proposta dei Piani di Razionalizzazione relativi alla propria struttura;
26. Predisposizione e gestione delle gare specifiche del servizio gestito che non sono del SUA, dell'Economato e dell'ufficio gare interno;
27. Competenze in materia di sicurezza sul lavoro. Competenze di cui all'art.18, 1° comma, del D.Lgs 81/2008 ad eccezione di quelle individuate alle lettere a), b), d), i), v) e comma 3 del medesimo articolo, che rimangono di competenza esclusiva del datore di lavoro.

3.2.2 FUNZIONI STRUMENTALI PER SINGOLI SETTORI

Funzioni strumentali per singoli settori

Affari Generali e Demografici	U.O. Affari Istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività di coordinamento e cura dell'agenda e della corrispondenza degli Organi di governo; ✓ Attività di segreteria particolare del Sindaco; ✓ Supporto alle attività di competenza del Segretario Generale; Supporto alle attività del Nucleo di Valutazione; ✓ Coordinamento pubblicazioni per trasparenza d.lgs. n. 33/2013 e succ. mod. ed int. ✓ Attività connesse e consequenziali alla stipula dei contratti dell'Ente; ✓ Atti di liquidazione gettoni di presenza consiglieri comunali; Attività di gestione ricorrenze, solennità civili; ✓ Gestione delle attività connesse all'espletamento di missioni istituzionali Sindaco e Assessori; ✓ Gestione delle attività connesse alle sedute di Consiglio comunale; ✓ Attività di archiviazione e pubblicazione informatica di tutte le deliberazioni giuntali, Consiliari, determinazioni; ✓ Gestione protocollo informatico dell'Ente; ✓ Gestione pubblicazioni e albo pretorio on line; ✓ Gestione del registro delle ordinanze di competenza sia sindacale che dirigenziale ✓ Ricerca atti e documenti d'archivio; ✓ Adempimenti connessi al sistema integrato PERLA PA; ✓ Servizi ausiliari di pulizia delle sedi municipali.
	U.O. Servizi Demografici	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività Di Anagrafe <ul style="list-style-type: none"> ○ Legalizzazione di fotografie; ○ Autentiche e liberatorie di quietanze di pagamento di assegni; Autenticazione dei passaggi di proprietà dei veicoli e dei motoveicoli; Iscrizione anagrafica; ○ ANPR; ○ Iscrizione schedario popolazione temporanea; ○ Rinnovo dichiarazione dimora abituale (cittadini stranieri); Cambio indirizzo; ○ Cancellazione anagrafica; ○ Rilascio certificati anagrafici (anche storici); Rilascio carta d'identità; ○ Proroga carta d'identità. ✓ Attività Di Stato Civile <ul style="list-style-type: none"> ○ Denuncia di nascita; ○ Pratica pubblicazione e celebrazione matrimonio civile; Tenuta registro Unioni Civili ○ Denuncia di morte; ○ Riconoscimento di figli naturali successivo alla nascita; Trascrizione, annotazioni e rettifica su atti di stato civile;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Attività conseguenti alla ricezione di decreto concessione cittadinanza; ○ Pratiche di cremazione; ○ Pratiche amministrative inerenti le denunce di morte ivi compresi permessi ed autorizzazioni varie; ○ Autorizzazione trasporti funebri/ rilascio passaporti mortuari; Adozioni; ○ Cambio nome; ○ Disconoscimenti; ○ Gestione DAT; ○ Tenuta archivio di stato civile con aggiornamento. <p>✓ Elettorale e Statistica</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Certificati di esiti di leva; ○ Formazione annuale delle liste di leva; Tenuta dei “ruoli matricolari” ○ Indagine statistiche promosse dall’ISTAT; ○ Tenuta ed aggiornamento schedario elettori residenti all’estero; ○ Tenuta ed aggiornamento schedario elettorale con sospensione o perdita della capacità elettorale; ○ Istruttoria e raccolta firme a domicilio; Rilascio tessere elettorali; ○ Rilascio duplicazione tessere elettorali; Formazione fascicoli personali elettori; ○ Gestione archivio corrente relativo ai fascicoli personali degli elettori; ○ Raccolta firme per referendum e proposte di iniziative popolari; ○ Tenuta ed aggiornamento Albo Presidenti; ○ Tenuta ed aggiornamento Albo Scrutatori; ○ Revisione semestrale iscrivendi; ○ Revisione semestrale cancellandi; ○ Revisione ordinamento comunale in sezionale; Revisioni dinamiche liste elettorali; ○ Organizzazione delle consultazioni elettorali e referendarie; ○ Assistenza nelle Commissioni elettorali comunali; ○ Rilascio certificazione elettorale; ○ Tenuta ed aggiornamento Albo giudici popolari; ○ Autentica di firme per sottoscrizione liste; ○ Rapporti con Enti gerarchici superiori; ○ Rilascio autorizzazioni per effettuare propaganda elettorale; ○ Predisposizione di proposte di delibere e determine per l’attività elettorale;
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Aggiornamento dello schedario elettorale. ○ Adempimenti in materia di statistica di pertinenza dell'Ente ✓ Notifiche <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestisce le procedure di notifica per conto di tutti gli uffici dell'Ente e per altre amministrazioni pubbliche che ne facciano richiesta.
	U.O. Contenzioso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propone la costituzione in giudizio in ordine alle liti attive e passive del Comune; ✓ Predispone gli atti per la rappresentanza e difesa del Comune innanzi alle giurisdizioni civili, amministrative in ogni stato e grado del relativo giudizio; ✓ Espleta attività di consulenza e assistenza a favore di tutti gli uffici e i servizi comunali con conseguente formulazione di pareri, scritti o orali; ✓ Predispone gli atti relativi a denunce e querele proposte nell'interesse dell'ente; ✓ Propone la costituzione di parte civile del comune in giudizi vertenti su questioni comportanti lesione di interessi dell'amministrazione o della collettività; ✓ Predispone le proposte deliberative per le costituzioni in giudizio dell'Ente; ✓ Formula le richieste ai diversi uffici utili all'istruttoria delle costituzioni in giudizio; ✓ Gestisce la fascicolazione ed archiviazione del contenzioso stesso; ✓ Registra cause e relativi provvedimenti delle autorità giudiziarie; ✓ Svolge tutta l'attività amministrativa in supporto all'attività legale; ✓ Liquidava i compensi per incarichi esterni; ✓ Liquidava sentenze, precetti e successivi pignoramenti; ✓ Gestisce transazioni stragiudiziali e risarcimenti danni; ✓ Gestisce rimborsi spese legali personale dipendente e amministratori; ✓ Gestisce procedimento "Riconoscimento debiti fuori bilancio" art. 194, comma 1, lett. a).
Servizi Sociali, Pubblica Istruzione, Personale, Cultura e Tempo Libero	U.O. Servizi Sociali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Segretariato sociale: rapporti con Assistente sociale Ambito C2; <ul style="list-style-type: none"> ○ Assistenza agli anziani; ○ Servizio di prossimità; ○ Cure termali; ○ Soggiorno termale; ✓ Assistentato materiale; ✓ Assistenza economica: <ul style="list-style-type: none"> ○ Erogazione contributi; ○ Esenzione ticket; ○ Funerali di povertà; ○ Banco alimentare;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Collaborazione con l'ufficio personale per azioni di sostegno agli inserimenti lavorativi temporanei (tirocini); ✓ Gestione pratiche: <ul style="list-style-type: none"> ○ SGATE (bonus energia e gas) ○ Assegni di maternità; ○ Assegni nucleo familiare; ○ Gestione domande REI; ○ Morosità incolpevole edilizia sociale: verifiche, istruttoria per accesso al fondo ed erogazioni; ○ Agenzie Sociali e fondo morosità incolpevole libero mercato; ○ Contatti con la Regione Campania per elaborati statistici; ○ Contributi affitto regionali (gestione bando e coordinamento dei comuni compresi nell'ambito territoriale di competenza, istruttoria domande, trasmissione alla Regione, liquidazione agli aventi diritto); ○ Erogazione contributi per l'avvio alla locazione (prestito d'onore); ○ Bandi occasionali (istruttoria domande, formazione graduatorie, liquidazione agli aventi diritto); ○ Politiche abitative: emergenza alloggiativa, contributi per locazioni; ○ Servizi e prestazioni a favore dei minori, disabili e tossicodipendenti; ○ Promozione tutela e sostegno per il mantenimento dell'anziano nel suo ambiente di vita; ○ Interventi economici ad integrazione del reddito familiare; ○ Promozione tutela e sostegno delle responsabilità familiari; ○ Piano offerta formativa e programmazione interventi educativi;
	<p>U.O. Pubblica Istruzione e Giovani</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività finalizzate a garantire l'accesso e l'inserimento nella scuola e nel sistema formativo, superando le condizioni di svantaggio economico, sociale e culturale; ✓ Gestione dei finanziamenti regionali afferenti alla pubblica istruzione; ✓ Organizzazione e gestione dei servizi di refezione e trasporto scolastico, ove istituiti, ivi compresa l'attività di bollettazione. ✓ Rapporti Istituto Comprensivo; ✓ Interventi a sostegno del diritto allo studio (procedura unificata): <ul style="list-style-type: none"> ○ La fornitura gratuita, totale o parziale e in comodato, dei libri di testo; ○ Le borse di studio statali; ○ Gli assegni di studio regionali per iscrizione e frequenza;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Gli assegni di studio regionali per libri di testo, attività integrative previste dai piani dell'offerta formativa e trasporti; ✓ Assistenza scolastica: procedura per la richiesta di contributi e assegnazione di fondi alle scuole; ✓ Refezione scolastica: gestione servizio mensa esternalizzato (iter procedurale per acquisizione servizio e procedure successive e conseguenti), iscrizioni, pagamento buoni, controllo qualità e haccp; ✓ Trasporto scolastico (qualora fosse istituito): iter procedurale per acquisizione servizio e procedure successive e conseguenti, in gestione esterna, iscrizioni, pagamento retta, recupero morosità; ✓ Sostegno all'autonomia scolastica e ai piani di offerta formativa (Pof), Convenzioni per le funzioni delegate e arredi scolastici, ✓ Programmazione e gestione delle attività del Consiglio Comunale dei Ragazzi; ✓ Programmazione, organizzazione e gestione dei servizi extra scolastici: pre-scuola, centri estivi, ludoteca; ✓ Servizio civile (progettazione, atti amministrativi, pagamenti); Sostegno/partecipazione ad iniziative varie (contributi ad enti ed associazioni); ✓ Partecipazione a bandi e attività con altri partners (progettazione, monitoraggio attività, rendicontazione); ✓ "Informagiovani" e Forum giovanile Garanzia giovani. ✓ Programmazione, censimento ed acquisto arredi scolastici;
	U.O. Cultura e Tempo Libero	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promozione e diffusione della cultura e dello sport, quali risorse di base e componenti fondamentali delle politiche di sicurezza sociale e di prevenzione, anche attraverso il coordinamento e la gestione dei rapporti con gli organismi istituzionali e del servizio civile; ✓ Programmazione, organizzazione e promozione eventi, spettacoli, iniziative Culturali e sportive dirette e indirette; ✓ Gestione, coordinamento e promozione del sistema bibliotecario urbano e dell'archivio storico; ✓ Gestione e controllo strutture destinate a scopi socio - culturali e di spettacolo;
	U.O. Sport e Turismo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione in concessione degli impianti sportivi comunali ed attività di controllo sui concessionari per la corretta esecuzione degli obblighi convenzionali; ✓ Gestione delle Palestre scolastiche: <ul style="list-style-type: none"> ○ Programmazione annuale degli utilizzi da parte delle Società sportive delle palestre comunali attraverso il calendario annuale;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Controllo del corretto utilizzo degli spazi in concessione; ✓ Attività diretta per la promozione dello sport, di manifestazioni ed eventi sportivi, di programmi in coerenza con gli obiettivi del settore; ✓ Attività di supporto e sostegno alle Società Sportive cittadine, agli Enti di promozione sportiva, al C.O.N.I., alle Federazioni sportive, alle manifestazioni ed eventi sportivi da loro promossi, attraverso azioni di coordinamento, di compartecipazione organizzativa e di patrocinio e contributo economico sia di natura straordinaria che ordinaria mediante avvisi pubblici rivolti alle associazioni in genere o alle associazioni sportive per l'attività di promozione sportiva. ✓ Attività di controllo sui concessionari per la corretta esecuzione degli obblighi convenzionali; ✓ Collaborazione con Enti pubblici e privati per la progettazione e attuazione di interventi integrati per la crescita del sistema turistico locale; ✓ Partecipazione a campagne promozionali di valorizzazione turistica.
	U.O. Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analisi organizzative; ✓ Predisposizione Programma del fabbisogno del personale di concerto con il Segretario Generale; ✓ Rilevazione e gestione delle presenze in servizio del personale dipendente; ✓ Gestione delle procedure di accesso all'impiego e di tutti gli adempimenti connessi; ✓ Gestione giuridica del rapporto di lavoro; ✓ Rilevazione e gestione delle presenze in servizio del personale dipendente. ✓ Consulenza ai servizi in merito all'applicazione degli istituti contrattuali in materia di presenza e assenza del personale; ✓ Certificazioni inerenti lo stato di servizio e la carriera giuridica del personale; ✓ Gestione pratiche accertamento idoneità o meno alle mansioni; ✓ Redazione ed aggiornamento dei regolamenti di organizzazione degli uffici e dei servizi di concerto con il Segretario Generale; ✓ Cura delle relazioni sindacali e dei procedimenti per la stipula dei contratti decentrati del personale dipendente in collaborazione con il Segretario generale e i componenti della delegazione di parte pubblica); ✓ Gestione delle procedure di mobilità, passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse; ✓ Servizi ausiliari di custodia delle sedi municipali.
	U.O. Giudice di Pace di Arienzo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione dei rapporti e delle procedure relative all'ufficio del Giudice di Pace di Arienzo
Polizia Locale e Sicurezza Urbana	U.O. Mobilità e Traffico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Applicazione delle linee d'indirizzo e delle modalità d'intervento sia in tema di controllo in generale della viabilità cittadina sia in materia di sicurezza urbana su intero territorio comunale;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ In accordo con i settori comunali e con le istituzioni sul territorio, definizione piani d'intervento specifici e delle diverse priorità; ✓ Prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale; ✓ Predisposizione ed esecuzione servizi diretti alla regolamentazione della circolazione veicolare; ✓ Rilievo incidenti stradali; ✓ Completamento atti afferenti attività amministrativa e di P. G., sia di iniziativa sia delegata dalla Autorità Giudiziaria; ✓ Statistiche e planimetrie in scala; ✓ Rapporti con U. T. G. - M. C. T. C. – Uffici del Giudice di Pace – A. G. – Uffici statistiche Provinciali, Regionali e Nazionali; ✓ Scorte per la sicurezza della circolazione veicolare; ✓ Istruttorie e rilascio Autorizzazioni installazione impianti pubblicitari; ✓ Istruttorie e rilascio Autorizzazione occupazione suolo pubblico temporaneo per installazione ponteggi e/o impalcature e per posteggi temporanei in occasione di feste e manifestazioni; ✓ Istruttorie e rilascio Ordinanze e/o Provvedimenti Dirigenziali e non a carattere temporaneo e/o permanente in materia di circolazione stradale; ✓ Istruttorie e rilascio Autorizzazioni passi carrabili; ✓ Istruttorie e rilascio permessi per trasporti eccezionali; ✓ Ricezione denunce documenti e consequenziale iter burocratico, con redazione ed inserimento modulo SDI in banca dati nazionale; ✓ Gestione delle procedure delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni C. d. S.; ✓ Regolamenti comunali – Ordinanze; ✓ Emissione ruoli esattoriali conseguenti a sanzioni amministrative pecuniarie non pagate; ricorsi, esposti e segnalazioni relativi alle violazioni Amministrative ed al C.d. S.; ✓ Gestione amministrativa: rimozioni – fermi - sequestri – dissequestri e confisca veicoli; ✓ Ritiro documenti in seguito a violazioni al C. d. S.: patenti – carta di circolazione – certificato idoneità tecnica; ✓ Gestione delle problematiche connesse alla presenza di animali e diffusione insetti (randagismo, derattizzazione, etc.) - ricovero animali randagi (rapporti con l'ASL, individuazione canile, impegni di spesa e liquidazioni relative); ✓ Messa in sicurezza dopo incidenti stradali. ✓ Gestione parco mezzi in dotazione (acquisto e noleggio autovetture; manutenzione autovetture
--	--	--

		di proprietà comunale; approvvigionamento carburante).
	U.O. Polizia Giudiziaria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività di notificazione: atti giudiziari per conto Procure e/o Tribunali e/o altre Autorità giudiziarie; ✓ Attività di indagine in materia di vigilanza e controllo di Polizia Edilizia; ✓ Accertamento violazioni amministrative e/o penali in tema di normative edilizie e redazione Sanzioni, Verbali, Sequestri, Ndr alla A. G.; ✓ Redazione atti amministrativi Segretario Generale – Responsabile U. T. C. – Presidente Regione Campania; ✓ Attività di indagine in materia di vigilanza e controllo di POLIZIA AMBIENTALE e/o ANTIDEGRADO: <ul style="list-style-type: none"> ○ Attività di indagine relativamente a tutto ciò che può configurarsi reato perseguibile d'Ufficio e redazione degli atti consequenziali; ○ Accertamento violazioni amministrative e/o penali in tema di normative ambientali; ○ Ricezione denunce e querele; ○ Redazione modulo SDI per l'inserimento c/o banca dati nazionale; ○ Attività di indagine delegata dalle Autorità Giudiziarie; ○ Ricezione denunce infortuni sul lavoro; ○ Collaborazione per le materie di competenza con le altre forze di Polizia nelle attività di controllo del territorio;
	U.O. Polizia Amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accertamento in materia di Polizia Amministrativa - Pubblici Esercizi - Circoli privati –Sale Giochi e T. U. L. P. S.; ✓ Accertamento e controllo in materia attività produttive commerciali e/o industriali a posto fisso; ✓ Accertamento e controllo in materia attività produttive commerciali su aree pubbliche fiera settimanale; ✓ Accertamento e controllo in materia attività produttive artigianali; ✓ Accertamento e controllo in materia attività produttive agricole; ✓ Rilascio pareri e/o N. O. occupazione suolo pubblico temporaneo e/o permanente attività produttive e non artigianali – commerciali – pubblici esercizi – pubblici spettacoli – fiere - sagre; ✓ Monitoraggio e repressione su intero territorio comunale occupazione abusiva di suolo pubblico; ✓ Attività di accertamento: <ul style="list-style-type: none"> ○ Accertamenti anagrafici; ○ Accertamenti sedi di imprese e/o attività produttive;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informative di altro tipo e/o richieste da altri enti: TRIBUNALI - INPS – MINISTERI – IACP – ENTI territoriali comunali, provinciali, regionali – ENTI pubblici istituzionali; ✓ Attività di accertamento e controllo in materia di Polizia Tributaria; ✓ Collaborazione per le materie di competenza con le altre forze di Polizia nelle attività di controllo del territorio;
	U.O. Protezione Civile	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Previsione: <ul style="list-style-type: none"> ○ Attività dirette allo studio ed alla determinazione delle cause dei fenomeni calamitosi, alla identificazione dei rischi ed alla individuazione delle zone del territorio soggette ai rischi stessi: ○ Pianificazione degli scenari; ○ Pianificazione delle situazioni di emergenza; ○ Pianificazione delle azioni; ○ Pianificazione delle risorse; ○ Redazione di apposite convenzioni regolanti il rapporto tra il Comune e gli enti interessati nella gestione delle emergenze (associazioni di volontariato, ASL ed enti del SSN, Forze dell'Ordine etc.) compresi protocolli di intesa e accordi per la gestione di emergenze a carattere intercomunale; ○ Predisposizione, aggiornamento e verifiche operative del Piano Comunale di Protezione Civile ed in generale dei piani e programmi comunali previsti dalla legge in materia di protezione civile, nonché di studi previsionali e preventivi dei rischi incidenti sul territorio comunale, anche attraverso la stipula di convenzioni con enti pubblici e/o collaborazioni professionali ad elevato contenuto tecnico; ○ Elaborazione e realizzazione di appositi strumenti informativi per la popolazione in relazione ai rischi presenti sul territorio ed alle misure di difesa degli stessi, oltre al mantenimento delle relazioni informative con i competenti organi nazionali, regionali e provinciali; ✓ Prevenzione: <ul style="list-style-type: none"> ○ Attività volte ad evitare o ridurre al minimo la possibilità che si verifichino danni conseguenti agli eventi di cui all'articolo 2 della Legge 225/1992 anche sulla base delle conoscenze acquisite per effetto delle attività di previsione: ○ Stesura/aggiornamento Piano Comunale di Protezione Civile;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Interventi di manutenzione generici su rii, arginature; ○ Formazione del personale comunale e di altri soggetti interessati; ○ Formazione e gestione del Gruppo comunale volontari Protezione civile e dei volontari facenti parte del sistema Protezione Civile; ○ Gestione emergenze simulate (esercitazioni); ○ Informazione a studenti e cittadini sull'attività di protezione civile; ○ Coordinamento delle attività svolte dall'organizzazione di volontariato di Protezione Civile di cui al D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194 operanti sul territorio comunale anche attraverso la stipula di specifiche convenzioni; ○ Promozione, anche attraverso erogazione di contributi, delle iniziative intraprese dalle Organizzazioni di Volontariato per la prevenzione dei fenomeni calamitosi e per la tutela delle popolazioni, nonché delle iniziative di formazione e informazione nei confronti del Volontariato; <p>✓ Soccorso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ricezione delle comunicazioni di allerta, assicurando a tal fine pronta reperibilità, ed attivazione delle conseguenti procedure; ○ Attuazione degli interventi diretti ad assicurare alle popolazioni colpite dagli eventi di cui all'articolo 2 citato ogni forma di prima assistenza; ○ Collaborazione e supporto al Sindaco ed al Centro Operativo Comunale per la gestione delle emergenze; ○ Gestione Unità di crisi; ○ Gestione emergenze reali; ○ Attivazione Centro Operativo Comunale; ○ Reperibilità del personale addetto al servizio; ○ Funzioni di Supporto al Metodo di Intervento; ○ Apertura continuativa dell'ufficio durante le fasi di emergenza; ○ Rapporti con Enti ed Istituzioni facenti parte il Sistema Provincia Regione Stato; ○ Partecipazione alle attività del Centro Operativo Misto; ○ Attivazione delle procedure contenute nel Piano Comunale di Protezione Civile; ○ Approvvigionamento e gestione economica;
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Adesione al Coordinamento Provinciale del Volontariato e partecipazione alle Missioni richieste e coordinate dalla Regione; ○ Superamento dell'emergenza (ripresa delle normali condizioni di vita).
Finanze, Informatizzazione e Tributi – Referente Anticorruzione e Trasparenza	U.O. Programmazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atti contabili relativi alla programmazione, predisposizione D.U.P., bilancio di previsione; ✓ Piano esecutivo di gestione; ✓ Variazione di bilancio, salvaguardia degli equilibri di bilancio, assestamento; ✓ Storni contabili e prelevamenti dal fondo di riserva; ✓ Predisposizione e monitoraggio equilibri di bilancio; ✓ Predisposizione del conto del bilancio costituito dal rendiconto finanziario; ✓ Conto del patrimonio e conto economico; ✓ Prospetto di conciliazione, con relative relazioni tecniche;
	U.O. Contabilità generale e controllo di gestione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attività tecnico-contabili di impegno, liquidazione e mandati di pagamento; ✓ Verifica della regolarità contributiva e fiscale delle ditte nonché della tracciabilità dei pagamenti; ✓ Gestione di tutte le spese oggetto di contratti e/o di rateizzazione; ✓ Relazioni tecniche e certificazione di bilancio e consuntivo e relativa pubblicazione degli atti; ✓ Rendicontazioni; ✓ Rendicontazioni FUA; ✓ Attività di controllo della disponibilità di cassa, in termini sia di fondi vincolati sia di fondi disponibili, individuando gli eventuali movimenti finanziari oggetto di successiva regolarizzazione contabile; ✓ Gestione della procedura di certificazione dei crediti; ✓ Controllo di gestione; ✓ Gestione e verifica delle partecipazioni societarie; ✓ Attività di controllo dei contratti, dei versamenti da privati e/o altri Enti pubblici, da mutui, da permessi a costruire e di condono edilizio, da conti correnti postali, entrate in conto terzi e predisposizione delle relative reversali; ✓ Registrazione delle fatture ai fini IVA e riscontro della rilevanza delle stesse ai fini del D.P.R. 633/72, con annessi adempimenti di liquidazione periodica e di dichiarazione IVA; ✓ Predisposizione CUD ai professionisti; ✓ Gestione economica del patrimonio: tenuta, inventario e aggiornamento; ✓ Comunicazione e diffusione delle informazioni in materia di patrimonio nelle aree dedicate dal sito internet comunale;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementazione e aggiornamento della banca dati del Sistema Informativo Territoriale.
	U.O. Gestione economica del personale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adempimenti connessi al sistema integrato PERLA PA (CONSOC, ecc.); ✓ Aggiornamento pensionistico contrattuale; ✓ Gestione cause di servizio; ✓ Gestione pratiche collocamento a riposo per accertamento inidoneità a svolgere qualsiasi attività lavorativa; ✓ Aggiornamento contrattuale TFS - TFR; ✓ Conto del personale annuale e trimestrale, con connessa Relazione; ✓ Gestione pratiche pensione per inabilità assoluta e permanente; ✓ Gestione pratiche pensione anticipata; ✓ Gestione pratiche pensione di vecchiaia; ✓ Determinazioni liquidazione indennità di preavviso; ✓ Gestione pratiche ricongiunzione contributiva; ✓ Gestione del rapporto economico d'impiego, retribuzioni, cessioni, pignoramenti, indennità amministratori, personale a tempo determinato, staff sindaco e convenzionati e lavoratori autonomi, per la predisposizione, per la parte di propria competenza, di atti per la dichiarazione IRAP; ✓ Costituzione fondo salario accessorio parte stabile e variabile.
	U.O. Economato e Provveditorato	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Provvede alle spese minute d'ufficio necessarie per soddisfare i correnti fabbisogni dei Servizi del Comune nel rispetto del vigente regolamento che disciplina il servizio economato; ✓ Gestione della cassa economato, con elaborazione dei relativi rendiconti; ✓ Gestione servizi di telefonia fissa e mobile di tutte le utenze intestate all'Ente ivi comprese quelle in uso alle scuole; ✓ Gestione dei servizi di approvvigionamento idrico, elettrico e gas di tutte le utenze intestate all'Ente ivi comprese quelle in uso alle scuole; ✓ Affidamento del servizio di spedizione postale per tutti i settori dell'Ente.
	U.O. Informatizzazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione dei servizi di installazione, configurazione e manutenzione sistemi informativi (server dipartimentali, postazioni di lavoro e apparati di rete); ✓ Gestione del parco macchine composto da 40 postazioni di lavoro, connesse in rete locale; ✓ Gestione e monitoraggio della rete LAN, della rete WAN che collega tre sedi comunali; ✓ Gestione dei servizi di installazione e configurazione di software di base d'ambiente (sistemi operativi, pacchetti office, applicazioni del sistema informativo automatizzato del Comune, antivirus);

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Controllo e amministrazione delle versioni dei prodotti e delle configurazioni hardware e software d'ambiente; ✓ Gestione e amministrazione degli utenti del dominio e gruppo; ✓ Gestione del patrimonio ICT tramite l'utilizzo di applicativo o auto sviluppato; ✓ Gestione delle policy di sicurezza perimetrale del firewall; ✓ Gestione delle policy per la navigazione su Internet; ✓ Backup centralizzato delle banche dati e dei contenuti utente tramite Storage Area Network; ✓ Gestione, ove attivato, del servizio di Assistenza tecnica a supporto dei diversi settori dell'Ente, verifica della corretta efficienza dei vari applicativi installati, controllo dello stato delle connessioni dei diversi apparati attivi, presa in carico di tutte le segnalazioni di intervento riguardanti anomalie del Sistema Informativo automatizzato del Comune; ✓ Acquisti in rete Pa – mercato elettronico relativi all'ICT – gestione servizio telefonia mobile; ✓ Amministratore del sistema integrato PERLA PA; ✓ Gestione corretto funzionamento PEC (Posta Elettronica Certificata); ✓ Gestione e implementazione dei sistemi applicativi automatizzati (trasversali, verticali e servizi e-government);
	U.O. Entrate Tributarie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Studio legislazione tributaria ed extratributaria; ✓ Verifica e aggiornamento dei regolamenti comunali dei tributi comunali; ✓ Proiezioni delle entrate tributarie dell'Ente; ✓ Gestione e riscossione delle entrate tributarie dell'Ente: (IMU, TASI, TARI); ✓ Attività di accertamento e controllo tributario delle entrate tributarie dell'Ente, ✓ ICI inclusa Attività di accertamento con adesione; ✓ Rapporti con il gestore dell'imposta sulla pubblicità e del diritto di pubblica ✓ Affissione e Cosap e controllo del contratto di concessione del servizio a seguito ✓ Dell'esternalizzazione del servizio; ✓ Gestione rapporti con i contribuenti per informazioni, istruttorie accertamenti, ✓ Verifica richieste di autotutela e rimborsi, nonché rapporti con i professionisti del ✓ Settore (consulenti e CAF); ✓ Gestione attività di informazione esterna attraverso i diversi canali (sito, ✓ Comunicazioni mirate e manifesti); ✓ Bonifica delle banche dati al fine di aumentare l'efficacia dell'attività di

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accertamento e la correttezza delle proiezioni di entrata; ✓ Attività di ampliamento della base imponibile attraverso la verifica del corretto ✓ Classamento delle unità immobiliari attraverso la collaborazione con l'Agenzia delle Entrate-Territorio; ✓ Sviluppo progetto di partecipazione all'accertamento fiscale e collaborazione con ✓ Agenzia delle Entrate, partecipazione all'accertamento sintetico; ✓ Gestione delle fasi propedeutiche all'attività di riscossione coattiva (predisposizione ruoli e loro gestione)
Urbanistica e Cimiteri	U.O. Edilizia Privata	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicazione e diffusione delle informazioni in materia di edilizia privata nelle aree dedicate del sito internet comunale; ✓ Ricezione e gestione degli atti edilizi in via telematica: <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicazione di Inizio dei Lavori, Dichiarazione Inizio Attività, ✓ Segnalazione Certificata Inizio Attività, Permesso di Costruire, oltre agli altri provvedimenti autorizzatori presupposti (Autorizzazione paesaggistica, Autorizzazione ai sensi della L.R. vigente); ✓ Assistenza all'utenza; ✓ Ricezione e protocollo delle denunce di opere in cemento armato e di strutture metalliche (Legge n.1086/71 ss.mm.ii.); ✓ Gestione, supporto tecnico ed amministrativo alla Commissione Locale per il Paesaggio e alla Commissione sismica; ✓ Coordinamento dei rapporti con gli Enti esterni, che sono tenuti ad esprimere pareri consultivi o vincolanti; ✓ Rilascio di certificazioni, dichiarazioni, attestazioni, pareri relativi alle attività del Settore; ✓ Rilascio della certificazione di conformità edilizia (agibilità); ✓ Gestione delle attività relative alle richieste di Accesso formale agli atti, ai sensi dell'articolo 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.; ✓ Redazione dei Certificati di Destinazione Urbanistica-CDU secondo le istanze dell'utenza pubblica e privata, pervenute all'Ufficio Urbanistica; ✓ Rapporti e relazione con il pubblico per risoluzione problematiche relative ad esposti e/o verifiche da parte dell'ufficio; ✓ Assistenza al pubblico per accesso agli atti amministrativi per chiarimenti tecnici riguardanti abusi edilizi presunti; ✓ Verifica di esposti e segnalazioni pervenute agli Uffici da privati o da altri enti e uffici;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verifiche d'ufficio sulle attività edilizie in corso con sopralluoghi sui cantieri; ✓ Stesura di relazioni tecniche in caso di conformità delle opere; ✓ Stesura dei verbali di contestazione edilizia corredata da documentazione tecnica necessaria per la stesura della relativa comunicazione di notizia di reato; ✓ Stesura delle relative ordinanze di sospensione dei lavori e/o ordinanze di ripristino dello stato dei luoghi; ✓ Relazione diretta con la Procura della Repubblica, Corpo Forestale dello Stato, ✓ Agenzia del Territorio; ✓ Istruttorie relative alle pratiche di permesso di costruire in sanatoria, conservazione opere ecc; ✓ Calcolo e redazione delle irrogazioni delle sanzioni amministrative; ✓ Verifiche tecniche relative all'ottemperanza alle ordinanze emesse; ✓ Consulenza e gestione pratiche di violazione edilizia in autodenuncia; ✓ Verifiche relative al deposito di documentazione a seguito di comunicazione interventi urgenti ai sensi del Regolamento edilizio Comunale; ✓ Sopralluoghi per la determinazione dei punti fissi nelle nuove costruzioni e ristrutturazioni totali con relativa stesura delle relazioni in contraddittorio; ✓ Assistenza tecnica come ausiliari di Polizia Giudiziaria; ✓ Gestione piattaforma informatica regionale per la comunicazione mensile degli abusi edilizi; ✓ Implementazione ed aggiornamento della banca dati del Sistema Informativo Territoriale; ✓ Gestione pratiche di richiesta contributo erogato dalla Regione Campania a favore di privati volto al superamento delle barriere architettoniche, valutazione fabbisogno, erogazione contributi e rendicontazione alla Regione Campania.
	U.O. Servizi Cimiteriali	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Custodia cimiteriale e dei beni; ✓ Manutenzione ordinaria e straordinaria area cimiteriale; ✓ Accettazione e registrazione dei cadaveri; ✓ Inumazione, tumulazione; ✓ Esumazione: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estumulazione; ○ Traslazioni; ✓ Contratti di concessione loculi, cappelle etc.; ✓ Appalti e fornitura dei servizi, beni e materiali occorrenti; ✓ Analisi economico-finanziarie dei servizi anche alla luce delle disposizioni emanate in materia di finanza locale e formulazione delle proposte di aggiornamento delle tariffe;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ogni altra incombenza in materia funeraria prevista a carico del Comune dalla normativa vigente e del regolamento comunale.
	U.O. Urbanistica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iter di esecuzione del nuovo Piano Urbanistico Comunale – P.U.C. – del Comune di Santa Maria a Vico; ✓ Strumenti Urbanistici Esecutivi di iniziativa pubblica o privata; ✓ Piani di Recupero di iniziativa pubblica o privata; ✓ PUA; ✓ Piani per l’Edilizia Economico e Popolare – P.E.E.P.; ✓ Interventi di edilizia sociale; ✓ Piani per Insempiamenti Produttivi – P.I.P. -; ✓ Programmi Integrati; ✓ Progetti speciali: predisposizione di piani o programmi per l’ammissione a bandi di finanziamento; coordinamento delle attività conseguenti al finanziamento di piani o programmi.
	U.O. Commercio e SUAP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione SUAP: <ul style="list-style-type: none"> ○ Rilascio autorizzazione commercio su aree pubbliche (tipo A e tipo B); ○ Inizio attività artigiana; ○ SCIA – apertura attività di acconciatore; ○ SCIA – apertura attività di estetista; ○ Autorizzazione/subingresso per la somministrazione di alimenti e bevande in pubblici esercizi; ○ Apertura esercizio vendita dettaglio di vicinato alimentare e non; Apertura medie strutture di vendita; ○ Apertura/subingresso sala pubblica giochi leciti; ○ Manifestazioni sorte locali; ○ Autorizzazione valida su tutto il territorio nazionale per attività di spettacolo viaggiante; ○ Somministrazione di alimenti e bevande all’interno di circoli privati senza scopo di lucro, affiliati ad Enti riconosciuti dal Ministero dell’Interno; ○ Apertura/subingresso, installazione di videogiochi in pubblici esercizi; ○ Esercizio di attività vendita esclusiva e non di quotidiani e periodici; ○ Commercio cose antiche ed usate; ○ Apertura agenzia d’affari; ○ Apertura/subingresso/trasferimento noleggio veicoli senza conducente; SCIA per spettacoli e intrattenimenti temporanei; ○ Rilascio autorizzazioni per registrazione attrazioni per spettacoli viaggianti ○ Rilascio autorizzazioni di Polizia Amministrativa.

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manifestazioni culturali, ricreative e sportive: <ul style="list-style-type: none"> ○ Rilascio autorizzazioni.
	U.O. Gestione amministrativa del patrimonio comunale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acquisizioni e alienazioni; ✓ Costituzione/estinzione diritti di servitù e di superficie; ✓ Contratti di acquisizione di aree/fabbricati cedute dai privati a seguito di convenzione urbanistica; ✓ Sdemanializzazione strade o altri beni demaniali: acquisizione parere, provvedimenti amministrativi conseguenti; ✓ Atti di vincolo su beni immobili; ✓ Locazioni, affitto terreni, comodato, concessioni, etc.; ✓ Classificazione/declassificazione beni (da demanio o patrimonio disponibile a patrimonio disponibile); ✓ Nulla osta, estinzione vincoli, valutazione economica diritti superficie, degli alloggi di edilizia economica popolare e predisposizione degli atti per la cessione/estinzione vincoli; ✓ Controllo e regolarizzazione degli atti di proprietà ed eventuale predisposizione delle relative pratiche catastali; ✓ Procedure di assegnazione, decadenza, annullamento alloggi ERP.
	U.O. Sicurezza sul lavoro	<p>Il responsabile del settore è, di norma, Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008, e:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Provvede alla designazione del Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi, scelto tra personale di questa Amministrazione o da personale esterno, avente le necessarie capacità e requisiti professionali di cui all'art. 32 del D. Lgs. 81/2008; ✓ Procede alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto; ✓ Organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'ente provvedendo all'adempimento degli obblighi a lui propri di cui agli artt. 17 e 18 del D. Lgs. 81/2008, coordinando lo svolgimento delle attività che spettano ai dirigenti di ogni singolo settore, come individuati nei decreti sindacali di incarico, e vigilando su di esse; ✓ Designa il medico competente; ✓ Organizza corsi di formazione per il personale dipendente e formazione sulla sicurezza sul lavoro a tirocinanti e personale neoassunto. ✓ Adotta tutti gli atti gestionali conseguenti essendo assegnatario di un budget specifico.
	U.O. Parco urbano Dea Diana Est Tifatino	Referente tecnico per il comune di Santa Maria a Vico per il Parco Urbano di interesse regionale Dea Diana Est Tifatino nell'Ufficio Tecnico Esecutivo.
LL. PP. e Ambiente	U.O. Lavori Pubblici	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposizione e attuazione programma pluriennale;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Progettazione e attuazione di nuove opere pubbliche; ✓ Progettazione e attuazione di opere di urbanizzazione e infrastrutture (strade, parcheggi, etc.); ✓ Progettazione e attuazione di interventi di riqualificazione e ristrutturazione delle aree pubbliche; ✓ Espropri (DPR 327/2001); ✓ Monitoraggio bandi regionali, nazionali e comunitari finalizzati alla programmazione e progettazione di interventi in grado di intercettare fondi U.E. per la realizzazione di opere pubbliche di interesse comunale; ✓ Servizio verifica e validazione progetti definitivi e/o esecutivi; ✓ Gestione del sistema di qualità interno per la progettazione e validazione.
	U.O. Gare e Contratti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gare di appalto LAVORI di importo inferiore ad € 150.000,00 (o maggior importo se qualificato ai sensi dell'art. 38 del D. L.vo 50/2016); ✓ Gare di appalto servizi e forniture superiore a 5.000,00 € e inferiore a 40.000,00 (o maggior importo se qualificato ai sensi dell'art. 38 del D. L.vo 50/2016) di competenza di tutti i settori dell'Ente.
	U.O. Manutenzione Patrimonio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manutenzioni ordinaria e straordinaria di tutto il patrimonio comunale; ✓ Installazione e manutenzione segnaletica stradale: orizzontale, verticale, mobile, semaforica su richiesta e indicazione del settore polizia municipale; ✓ Politiche dell'energia: piano energetico comunale, illuminazione pubblica, energy manager, piano dell'illuminazione pubblica; ✓ Manutenzione ordinaria e straordinaria impianti di pubblica illuminazione; ✓ Spostamenti impianti su richiesta dei privati a seguito di rilascio permessi edilizi; ✓ Coordinamento delle attività di pronto intervento e del servizio reperibilità per la messa in sicurezza e la funzionalità di tutti i beni del patrimonio comunale; ✓ Traslochi uffici comunali e scuole; ✓ Valutazione vulnerabilità sismica degli edifici; ✓ Interventi di adeguamento tecnico-normativo ed efficientamento energetico sul patrimonio edilizio pubblico esistente (edilizia scolastica, uffici pubblici, etc.); ✓ Verifiche periodiche <i>ex lege</i> delle attrezzature e impianti antincendio e condizionamento; ✓ Verifiche periodiche di legge impianti elevatori di proprietà comunale;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione rete idrica e fognaria e rapporti con il soggetto gestore del Servizio ✓ Idrico Integrato e/o Ente d'Ambito.
	U.O. Igiene, Tutela e Prevenzione Ambientale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestione ciclo rifiuti e igiene ambientale; ✓ Rapporti con gestore servizio igiene urbana; ✓ Rapporti con impianti di smaltimento e trattamento per avvio a recupero rifiuti; ✓ Servizio di pulizia delle caditoie e griglie di raccolta acque superficiali e delle cunette stradali; ✓ Anagrafica siti inquinanti e industrie insalubri; ✓ Bonifica siti inquinanti e discariche (suolo e sottosuolo); ✓ Pulizia del verde pubblico; ✓ Scarichi abusivi; ✓ Esercizio delle attività di regolazione in materia ambientale di inquinamento atmosferico, acqua, suolo, acustico ed elettromagnetico, di sfruttamento delle risorse e di difesa del suolo; ✓ Monitoraggio della qualità dell'aria, campi elettromagnetici, rumore, suolo e provvedimenti connessi; ✓ Rilascio di autorizzazioni e/o pareri ambientali in materia di acustica, atmosfera, suolo, cave e attività estrattive; ✓ Autorizzazione scarico acque superficiali; ✓ Autorizzazione e controllo delle attività di scavo richieste da soggetti gestori servizi esterni (Telecom, Wind, Enel, Consorzio Idrico, ecc.) e da singoli privati cittadini; ✓ Autorizzazioni immissioni in fogna; ✓ Esercizio nelle attività di prevenzione dei rischi ambientali sul piano idraulico, sismico, alluvionale e in relazione a qualsiasi incidente rilevante; ✓ Valutazione di Impatto Ambientale (V.I.A.) progetti e Valutazione ambientale strategica (V.A.S) di piani e programmi; ✓ Esercizio delle attività di programmazione, informazione e comunicazione in campo ambientale, tutela e risanamento ambientale (zonizzazione acustica piano di localizzazione antenne).

L'elenco delle funzioni è meramente esemplificativo e non esaustivo. Rientrano nelle competenze dei Settori tutti i compiti che, logicamente e per prassi, sono direttamente e indirettamente ad essi collegabili.

3.3 RISORSE UMANE ASSEGNATE AI SETTORI

La rilevazione del personale dipendente, individuato nella tabella successiva, è aggiornata al mese Marzo 2025.

Settore	Personale	Nuovo inquadramento dal 01/04/2023	
		Area CCNL 16/11/2022	Profilo Professionale
Affari Generali e Demografici	Affinita Anna Maria	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Alighieri Camilla	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Guarnieri Maria Teresa	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Guadagno Caterina	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Sgueglia Marisa	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Carfora Anna	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo - Contabile
	Mastroianni Italo	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo - Contabile (Albo Pretorio e Messo)
	Savinelli Eugenia	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo - Contabile (Albo Pretorio e Messo)
	Vigliotti Vincenza	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo - Contabile
	Tedesco Antonietta	Operatori	Operatore
Servizi Sociali, Pubblica Istruzione, Personale, Cultura e Tempo Libero	D'Addio Alfredo	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista Amministrativo - Contabile
	Izzo Anna	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale
	Caprio Raffaella	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Chimini Claudia	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	De Lucia Rachela	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Cissone Rosanna	Operatori	Operatore
	Papa Giovanna	Operatori	Operatore
Finanze, Informatizzazione e Tributi	Morgillo Vincenzo	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista Amministrativo - Contabile
	Maio Andrea	Istruttori	Specialista Amministrativo - Contabile
	Mastroianni Luca	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Perrotta Gerardo	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Russo Paola	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
Polizia Locale e Sicurezza Urbana	Piscitelli Vincenzo	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Ufficiale di Polizia Locale
	Morgillo Enzo	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Ufficiale di Polizia Locale
	Allegretto Decio	Istruttori	Agente di Polizia Locale
	Cartoni Laura	Istruttori	Agente di Polizia Locale
	Cimmino Raffaele	Istruttori	Agente di Polizia Locale
	Costabile Serafina	Istruttori	Agente di Polizia Locale
	De Lucia Vincenzo	Istruttori	Agente di Polizia Locale
	Febbraro Gennaro	Istruttori	Agente di Polizia Locale
	Langella Francesco	Istruttori	Agente di Polizia Locale
	Piscitelli Alfonso	Istruttori	Agente di Polizia Locale
Piscitelli Antonio	Istruttori	Agente di Polizia Locale	
Urbanistica e Cimiteri	Esposito Carmela	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista Tecnico

	Carfora Carmine	Istruttori	Geometra
	Ferrara Ciro	Istruttori	Geometra
	Fiorillo Giovanna	Istruttori	Istruttore Tecnico
	Lombardo Sebastiano	Istruttori	Geometra
LL.PP. e Ambiente	Cuzzilla Roberto	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista Tecnico
	Normino Gennaro	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista Tecnico
	De Lucia Mauro	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Geometra
	Piscitelli Luciano	Istruttori	Geometra
	Piscitelli Vincenzo	Istruttori	Geometra
	Senneca Letizia	Istruttori	Istruttore Amministrativo - Contabile
	Papa Giovanni	Operatori	Operatore
Verdicchio Angelo	Operatori	Operatore	

SEZIONE 4 – DOTAZIONI TECNICHE

4.1 STRUMENTAZIONI

Il Comune di Santa Maria a Vico possiede le seguenti strumentazioni.

Postazioni di lavoro	Windows XP	2
	Windows 7	15
	Windows 10/11	37
	Ubuntu	1
Stampanti e Scanner	Stampanti Locali	16
	Scanner	8
	Apparecchi multifunzione	6

Per ciò che concerne la connettività ad internet, le tre sedi comunali sono connesse alla rete internet con linee ad alta velocità. Le sedi “*Municipio centrale*” e “*Uffici demografici*” condividono un’unica connessione internet esterna e sono interconnesse fra loro mediante un collegamento sotterraneo in fibra ottica.

La rete LAN dell’edificio principale è pertanto estesa fino alla sede decentrata e le postazioni di lavoro condividono la medesima classe di indirizzi IP.

La velocità di connessione del nodo principale alla rete internet è di 100 Mbit in download e 20 Mbit in upload, mentre la LAN opera su profilo 1 Gbit, collegando i vari host.

Il Comando di Polizia Municipale, invece, ha una rete autonoma, scollegata dall’impianto di cui sopra, con una propria assegnazione di indirizzi impostata dal router/switch locale, e una linea internet dedicata con velocità esterna di 100 Mbit in download e 10 Mbit in upload e velocità interna 10/100/1000 Mbit per 9 computer.

In conclusione, nell’anno corrente, è stato richiesto un servizio di connettività Internet ad alta velocità per il cimitero comunale, al fine di semplificare e velocizzare lo svolgimento delle attività istituzionali inerenti allo stesso.

4.2 SOFTWARE IN USO

Software di produttività

Le postazioni di lavoro sono equipaggiate da software di produttività individuale comunemente disponibile sul mercato, quale *Microsoft Office*, nelle versioni 2003, 2007, 2010, 2013 e 365.

L’impiego delle suite *OpenOffice* e *LibreOffice* è limitato a pochi computer che, comunque, le affiancano al pacchetto Office della Microsoft.

Browser

Ogni computer dispone di almeno un browser Internet: in particolare, su tutte le machine aventi come sistema operativo una versione di Windows aggiornata è presente il software Edge, quale applicativo di default per l’accesso ai servizi web.

Comunemente, al fine di garantire il corretto funzionamento di servizi online che necessitano di svariate tecnologie per l'esecuzione (Esecuzione di Javascript, Webservers, Servizi in Cloud ecc...), sono installati browser come Google Chrome, Mozilla Firefox e Opera.

Firma digitale e software applicativi specifici

Per la sottoscrizione digitale dei documenti, i Responsabili di Settore e di Procedimento sono dotati di certificati di firma forniti dalla società Aruba PEC spa, della quale il Comune è partner convenzionato per il rilascio.

La firma digitale avviene in modalità remota, mediante l'impiego del software ArubaSign, con utenza e password preassegnate e codice numerico generato da un dispositivo token personale.

L'attuale sistema informatico di gestione degli atti amministrativi e contabilità in uso integra la funzionalità di firma, che viene completata mediante la sola immissione di password e codice, senza necessità di ricorrere al precitato software proprietario.

Per ciò che concerne la gestione dei procedimenti, l'Ente è fornito di software applicativi specifici che rendono il lavoro più celere, oltre che più efficiente:

Settore	Procedura	Architettura	Fornitore
Affari Generali	Albo Pretorio, Atti Amministrativi	Client web-server in Cloud	PA Digitale / PA Centro
Demografici	Anagrafe, Elettorale, Stato Civile		
Finanze e Tributi	Contabilità, Economato, Gestione Economica e Giuridica del Personale, Tributi maggiori e minori		
Urbanistica	Sportello Unico Attività Produttive		
Tutti	Atti Amministrativi		
	Protocollo, flussi documentali	Spazio web	Aruba
	Sito web comunale		
Commercio	S.U.A.P.	Client web-server in Cloud	
Finanze	PagoPA	Interfaccia web	PA Digitale / PA Centro
Personale	Rilevazione Presenze	Applicativo locale e Server in remoto	Delta Processing + PA Digitale

Le principali procedure sono state migrate su un sistema informativo fruibile via web, con archiviazione dei database in remoto sul server di proprietà del Fornitore e, pertanto, accessibile globalmente.

Gli applicativi già elencati nella tabella sopra condividono un unico database di soggetti, a cui vengono assegnati dei contesti di riferimento (per esempio, Contabilità, Protocollo, Tributi, ecc.) e le variabili dipendenti dal tipo di procedimento in corso di lavorazione.

Le istanze S.U.A.P. sono gestite in convenzione con la Camera di Commercio che eroga, tra

l'altro, il servizio web per l'acquisizione e lavorazione delle istanze.

La rilevazione delle presenze del Personale dipendente è garantita da n. 3 lettori di badge marcatempo collegati mediante interfaccia LAN e con importazione automatizzata dei dati su server PA Digitale.

Le attività specifiche non menzionate (per esempio dichiarazioni fiscali, versamenti periodici, registrazione contratti, ecc.) si intendono elaborate e gestite, anche con l'ausilio di computer, ma senza utilizzare i gestionali sopra enumerati.

Conservazione accreditata

Il servizio è erogato, nell'ambito del contratto in essere, dall'attuale affidatario del servizio.

Sito web comunale

Il sito web comunale, attivato sul dominio proprietario *comune.santa-maria-a-vico.ce.it* è stato realizzato in autonomia dal Servizio Informatizzazione dell'ente ed è gestito tramite piattaforma *Wordpress* su spazio web fornito dalla *Aruba spa*.

Viene ancora mantenuto il vecchio dominio *comunesantamariaavico.it* come redirect al nuovo sito e base per le caselle di posta elettronica ordinaria/certificata.

Posta Elettronica Certificata

L'Ente detiene 18 indirizzi di Posta Elettronica Certificata, dei quali 17 su server *Aruba PEC spa* e 1 su server *Infocert spa*.

Sull'*Indice delle Pubbliche Amministrazioni* è esposto quale indirizzo istituzionale solo l'account dell'Ufficio Protocollo, al fine di ottimizzare il flusso di messaggi in entrata ed uscita; sono pertanto in fase di dismissione le altre caselle, anche se ancora pienamente valide dal punto di vista tecnico e giuridico.

Tutte le caselle sono abilitate allo scarico dei messaggi mediante protocollo POP3 ed IMAP; l'invio avviene tramite protocollo SMTP. La comunicazione in entrata ed uscita è protetta da crittografia SSL.

La gestione tecnica e amministrativa degli indirizzi è svolta in autonomia, per quanto riguarda le caselle su dominio istituzionale, mentre è garantita dai normali servizi di assistenza clienti dei provider per le caselle esterne.

Per ciò che concerne il servizio di posta elettronica ordinaria, ad ogni dipendente è assegnato un indirizzo di posta elettronica personale attivato sul dominio istituzionale *comunesantamariaavico.it*. Il servizio di posta, erogato dalla società *Aruba*, è amministrato internamente per quanto concerne le nuove attivazioni o i ripristini e beneficia dei comuni protocolli di comunicazione SMTP e POP3/IMAP, con protezione di accesso.

4.3 PROGRAMMAZIONE

Nell'anno 2024 sono stati sostituite n. 4 apparecchiature per l'aggiornamento di postazioni inerenti a diversi uffici.

Il PIAO afferente alle annualità 2023 – 2025 già menzionava l'impegno programmatico del Comune nella sostituzione delle prestazioni di lavoro più obsolete. Come evincibile dalla tassonomia delle apparecchiature sopraelencata, nel corso dell'anno 2023 è già avvenuta la sostituzione e l'integrazione delle apparecchiature obsolete.

Per gli anni successivi si prevedono le seguenti sostituzioni.

2025	2026	2027
20	4	0

Inoltre, sempre per ciò che concerne il miglioramento qualitativo delle postazioni di lavoro, considerando che alcune di queste comunque risultano essere funzionali, si sta anche valutando la possibilità di sostituire la memoria fisica (*HDD*) con memorie non meccaniche allo stato solido (*SSD*), dal momento che quest'ultime garantiscono una velocità di scrittura e lettura superiore, nonché riduzione del rumore emesso e bassa emissione di calore.

In considerazione dell'avvenuta assegnazione di fondi PNRR destinati alla digitalizzazione dell'Ente, il Comune procederà all'attuazione delle misure previste per il miglioramento dell'esperienza dei servizi al cittadino, la compiuta integrazione di *CIE*, *SPID*, *PagoPA* e migrazione in *cloud* di taluni servizi, in via di definizione e confronto con vari operatori economici.

SEZIONE 5 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (POLA)

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Il Comune di Santa Maria a Vico nel periodo “pre-pandemico” non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, seppur in presenza di una disciplina sul Telelavoro ormai risalente al 1999 (D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, “*Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell’art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191*”), né sul lavoro agile di cui alla L. 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*”.

5.1 PREMESSA

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, il lavoro agile/smart working diviene in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l’altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

In tale situazione emergenziale il Comune si è avvalso del lavoro agile in adesione al disposto dell’art. 87, decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n.27, che ha costituito la disciplina di riferimento nel periodo emergenziale.

Sulla base di quanto previsto dall’art. 263 del D.L. n. 34 del 19/5/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 17/07/2020, dalla Circolare n. 3/2020 e dal Protocollo quadro “Rientro in sicurezza”, nel corso del 2020 e 2021, l’Ente ha adottato misure organizzative volte a contemperare le esigenze di rientro nei luoghi di lavoro con quelle della salute e sicurezza, quali, ad esempio: informazione al personale sulle procedure adottate per garantire salute e sicurezza sul luogo di lavoro, pulizia e sanificazione degli ambienti, organizzazione di riunioni periodiche di monitoraggio, applicazione/aggiornamento protocolli di sicurezza nelle varie sedi (“Riunioni Comitato COC”).

Tuttavia riconoscendo che il lavoro agile si inserisce nel processo di innovazione dell’organizzazione del lavoro, allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell’azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di

agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Comune di Santa Maria a Vico intende continuare l'esperienza del lavoro agile sulla base delle modalità organizzative fissate con il presente piano, secondo quanto previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34/2020, di modifica dell'art.14, della Legge 7 agosto 2015, n.124, modificato dell'art.1 del D.L. n. 56/2021 e secondo le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PP.AA., ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

In particolare il Comune, con tale modalità di lavoro intende perseguire i seguenti obiettivi:

- ✓ Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- ✓ Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- ✓ Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✓ Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- ✓ Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- ✓ Razionalizzare le risorse strumentali;
- ✓ Riprogettare gli spazi di lavoro;
- ✓ Contribuire allo sviluppo sostenibile del paese, provvedendo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e, quindi, anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volume e percorrenza.

Il CCNL Funzioni Locali 2019 - 2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 disciplina con gli articoli 63 – 67 i principi generali del lavoro agile nonché importanti aspetti quali quelli relativi ai criteri di accesso, agli elementi essenziali dell'accordo individuale, allo svolgimento della prestazione in modalità agile, garantendo inoltre il diritto alla disconnessione e alla formazione del personale.

Una definizione in sede sindacale del lavoro agile, già presente da tempo nella realtà dei CCNL afferenti alle PMI e al lavoro privato in generale, ha permesso una maggiore definizione per ciò che concerne le fattispecie che afferiscono al rapporto di lavoro subordinato nel momento in cui la prestazione viene eseguita in modalità *smart*.

In merito, successivamente alla sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni Locali, l'ARAN si è espressa sul riconoscimento del buono pasto ai dipendenti ammessi alla fruizione del lavoro in modalità agile (cfr. ARAN – CFL204 – 16 gennaio 2023); sul punto, l'Autorità ha chiarito che la disciplina contrattuale dispone che il "lavoro agile" è *“una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, mentre il "lavoro da remoto" come una modalità di esecuzione con innanzitutto un vincolo di luogo e anche di tempo, si ritiene che solo nel caso di lavoro da remoto, comportando questo un vincolo di tempo e di luogo, sia riconoscibile il buono pasto”*.

Anche prima della sottoscrizione del CCNL vigente, l'ARAN si è espressa più volte per far

fronte al vulnus normativo e alle difficoltà emerse durante la pandemia da COVID-19 per chiarire se istituti come - ad esempio - quelli della reperibilità e del lavoro straordinario fossero compatibili con lo svolgimento della prestazione in modalità agile. (cfr. ARAN – CFL91 e CFL92a/b – 28 settembre 2020).

5.2 PRESUPPOSTI: AZIONI NECESSARIE E AMBITO OGGETTIVO

Il cambiamento organizzativo, a seguito dell’attuazione della nuova modalità di svolgimento dell’attività lavorativa (lavoro agile), verte sull’autonomia e responsabilità.

L’articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, ha stabilito delle condizioni per il ricorso al lavoro agile di seguito elencate:

- a) Invarianza dei servizi resi all’utenza;
- b) Adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) Adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l’assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) Necessità per l’amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) Fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) Stipula dell’accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 1. *Specifici obiettivi* della prestazione resa in modalità agile;
 2. *Modalità e tempi di esecuzione* della prestazione;
 3. *Modalità e criteri di misurazione* della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) Prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

5.3 MODALITÀ ATTUATIVE

La realtà organizzativa e strumentale del Comune di Santa Maria a Vico determina che nessun dipendente possa svolgere la prestazione lavorativa interamente da remoto, ma in base alle caratteristiche proprie ed oggettive delle stesse risulta che la realizzazione di adempimenti afferenti a vari settori e uffici possa essere svolta parzialmente in modalità agile da 28 dipendenti.

La preparazione informatica complessiva dei dipendenti è sufficientemente buona e l’efficacia delle prestazioni effettuate in *smart working* durante l’emergenza pandemica è stata discreta, garantendo tutti i servizi essenziali. Un’attuazione efficace necessita della cooperazione di tutti i soggetti coinvolti internamente (Segretario Comunale, le PO, i dipendenti e l’Amministrazione) e esternamente (Nucleo di Valutazione, il Responsabile alla Transizione Digitale, il DPO e le organizzazioni sindacali).

5.4 GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO

Perché il POLA possa funzionare – sia nella sua fase di elaborazione e formazione sia in quella di attuazione e verifica – è indispensabile la cooperazione di tutti i seguenti attori della scena comunale:

- Il Segretario Comunale;
- Le Posizioni Organizzative;
- I Dipendenti;
- L'Amministrazione;
- L'OIV;
- L'RDT (Responsabile della Transizione Digitale);
- Il DPO;
- Le Organizzazioni Sindacali.

5.5 PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE NEL TRIENNIO 2025 - 2027

Il lavoro agile è rivolto a tutti i dipendenti comunali a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale. La normativa vigente prevede che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersi di tale modalità di prestazione lavorativa.

Nello specifico, i dipendenti potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- ✓ È possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro;
- ✓ È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- ✓ È possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- ✓ È nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- ✓ Non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

I Responsabili dei vari settori sono tenuti ad individuare le attività che è possibile svolgere nella modalità del lavoro agile.

Dall'analisi compiuta in sede di elaborazione del PIAO 2025 – 2027 e ancora oggettivamente valide, si evince che su 48 risorse umane di disponibili alcune delle quali possono svolgere l'attività in *smart working*.

Sulla base di questa analisi, nel corso del prossimo triennio si riconferma l'obiettivo di consentire lo *smart working* nei casi previsti dalla legge o in alternativa si conferma l'attuazione di misure organizzative di altro tipo.

Misure Organizzative di altro tipo			
	2025	2026	2027
Rimodulazione e revisione degli orari di entrata e di uscita, al fine di ridurre le occasioni di contatto fra i dipendenti e di spostamento degli stessi sul territorio	Sì	Sì	Sì
Adeguamento di tutti gli spazi al rispetto delle misure sanitarie in materia di distanze minime fra le persone	Sì	Sì	Sì
Adeguamento di tutte le dotazioni strumentali al rispetto delle misure sanitarie in materia di igienizzazione degli strumenti e degli spazi di lavoro	Sì	Sì	Sì
Implementazione dei percorsi formativi in materia informatica e in materia di raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano della performance	Sì	Sì	Sì

5.6 MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Responsabile di Settore a cui è assegnato. L'applicazione del lavoro agile avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, compatibilmente con l'attività svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

In particolare l'istanza, redatta sulla base del modulo predisposto dall'Amministrazione, è trasmessa dal dipendente al proprio Responsabile di Settore, il quale valuta la compatibilità dell'istanza presentata, tenendo conto di:

- ✓ Attività che dovrà svolgere il dipendente;
- ✓ Requisiti previsti dal presente regolamento;
- ✓ Regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché rispetto dei tempi di adempimento previsti dalla normativa vigente.

Nella valutazione delle richieste di lavoro agile verrà data priorità alle seguenti categorie:

- ✓ **Lavoratori fragili:** soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative

terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- ✓ **Lavoratori con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata** ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;
- ✓ **Lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità** previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- ✓ Lavoratrici in stato di gravidanza;
- ✓ Lavoratori con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare **minori di quattordici anni**;
- ✓ Lavoratori residenti o domiciliati al di fuori del territorio del Comune di Santa Maria a Vico, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

Le suindicate condizioni dovranno essere, all'occorrenza, debitamente certificate o documentate e vengono valutate dal Responsabile di settore prima della sottoscrizione dell'accordo individuale.

Non sarà possibile prevedere un numero di giornate di lavoro da svolgere a distanza superiore al 20% delle giornate lavorative complessive incluse nella durata dell'accordo. Tale percentuale potrà essere estesa in via del tutto eccezionale al 40% in presenza di comprovate circostanze che comporterebbero in assenza di accesso al lavoro agile la sospensione di qualunque prestazione lavorativa.

Al fine di consentire la migliore organizzazione dell'Ente e garantire la continuità dell'azione amministrativa è anche possibile prevedere all'interno dell'accordo individuale di lavoro un numero massimo di giornate di lavoro agile da attivarsi solo al ricorrere di determinate circostanze riconducibili ad eventi non programmabili che impediscano al lavoratore di prestare la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro. Tali circostanze dovranno essere comunicate tempestivamente dal lavoratore e valutate dal proprio Responsabile che provvederà ad autorizzare la prestazione di lavoro da effettuarsi al di fuori della sede.

Gli accordi individuali sottoscritti e le eventuali singole autorizzazioni dovranno essere trasmessi all'Ufficio personale a cura del Responsabile interessato.

Nella valutazione delle richieste di lavoro agile il Responsabile di settore dovrà tenere conto con la massima attenzione dell'organizzazione dei propri uffici e garantire la performance organizzativa della propria Area.

In nessun caso nella medesima giornata lavorativa dovrà risultare in lavoro agile una quota superiore al 70% del personale assegnato, salvo eventi eccezionali.

Il Responsabile di Area risponderà del pregiudizio che dovesse derivare dall'attivazione del lavoro agile nel proprio settore con particolare riguardo all'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, che dovrà avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

La segnalazione di eventuali criticità nell'erogazione dei servizi, da chiunque provenga, impone al Responsabile di verificare immediatamente l'organizzazione dei propri uffici valutando nello specifico la possibilità di revoca dell'accordo sottoscritto.

Qualora la segnalazione riguardi nello specifico l'ambito di attività a cui è preposto il lavoratore agile, anche in via non esclusiva, la segnalazione costituisce giustificato motivo per la revoca dell'Accordo individuale in deroga al preavviso di 30 giorni.

La suddetta circostanza è oggetto di specifica valutazione nell'ambito del sistema di misurazione delle performance.

Al termine della durata dell'accordo individuale, il Responsabile è tenuto a redigere e trasmettere al Nucleo di Valutazione e al Segretario Generale una relazione che contenga i seguenti elementi di valutazione:

- ✓ *Specifici obiettivi* della prestazione resa in modalità agile, con particolare riguardo allo smaltimento del lavoro arretrato;
- ✓ *Modalità e tempi di esecuzione* della prestazione;
- ✓ *Modalità e criteri di misurazione* della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- ✓ *Esiti* del monitoraggio della prestazione resa dal lavoratore e valutazione dei risultati conseguiti con riferimento a obiettivi prestabiliti;
- ✓ *Verifica* della regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, avendo cura di dimostrare il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- ✓ *Rispetto* della prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza, indicando il numero delle giornate in cui la prestazione è resa al di fuori della sede di lavoro;
- ✓ *Adozione* di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile.

5.7 ACCORDO INDIVIDUALE

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile di Settore cui è assegnato.

I Responsabili di Settore, nell'ambito della propria autonomia gestionale e organizzativa, concordano con il Segretario Generale, anche per il tramite dello scambio di comunicazioni scritte, i termini e le modalità per l'espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile, tenuto conto del prevalente svolgimento in presenza della propria prestazione lavorativa, così come previsto dall'art. 1, comma 3, del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica dell'08.10.2021.

L'accordo può essere stipulato per un termine massimo di sei mesi. La scadenza del medesimo, a tempo determinato, può essere prorogata previa richiesta scritta del dipendente da inoltrare al proprio Responsabile di Settore di riferimento.

Le autorizzazioni e le proroghe al lavoro agile dovranno essere comunicate all'Ufficio Personale anche per le dovute comunicazioni di cui all'art. 23 della Legge n. 81 del 22 maggio

2017.

L'accordo individuale deve essere sottoscritto entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza tra il dipendente e il Responsabile di Settore di riferimento e costituisce un'integrazione al contratto individuale di lavoro.

Specificatamente, nell'accordo devono essere definiti:

- ✓ *Durata dell'accordo*, avendo presente che lo stesso non può avere durata superiore a sei mesi;
- ✓ *Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa* fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, avendo presente che non sarà possibile prevedere un numero di giornate di lavoro da svolgere a distanza superiore al 20% delle giornate lavorative incluse nella durata dell'accordo che potrà essere esteso in via del tutto eccezionale al 40%. Nel caso di accordo della durata massima di mesi 6 (sei), le giornate di lavoro da svolgere a distanza non possono superare il n. di 24 ed eccezionalmente il n. di 48;
- ✓ *Modalità di recesso*, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- ✓ *Ipotesi di giustificato motivo di recesso*;
- ✓ *Tempi di riposo del lavoratore* che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- ✓ *Modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo* del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i..

Durante la vigenza dell'accordo individuale di lavoro è inoltre possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal lavoratore, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione Comunale.

In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

L'accordo individuale e le sue modificazioni sono soggette, a cura dell'Amministrazione, alle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

5.8 DOMICILIO

Il lavoro agile è autorizzato dall'Amministrazione in determinati luoghi di lavoro, preventivamente individuati dal lavoratore e comunicati all'Amministrazione.

In particolare, il luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale modalità è individuato

dal singolo dipendente di concerto con il Responsabile di Settore a cui questo è assegnato, nel rispetto di quanto indicato in tema di Salute e Sicurezza del lavoro, affinché non siano pregiudicate la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui il dipendente viene a conoscenza per ragioni di ufficio.

Specificatamente, l'attività in modalità agile deve essere svolta in un locale chiuso e idoneo a consentire lo svolgimento in condizioni di sicurezza e riservatezza della prestazione lavorativa. Il lavoratore può inoltre chiedere di modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro, presentando apposita richiesta al proprio Responsabile di Settore di riferimento, il quale autorizza la modifica. Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore. Infine, il luogo di lavoro (permanente o temporaneo) individuato dal lavoratore non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali, salvo deroghe collegate alle categorie beneficiarie di priorità di cui al paragrafo precedente.

5.9 PRESTAZIONE LAVORATIVA

Per quanto concerne la prestazione lavorativa, questa può essere svolta dal dipendente senza precisi vincoli di orario, ma di norma nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e dal proprio contratto individuale di lavoro. Nel giorno individuato come lavoro agile, il dipendente è tenuto a effettuare la timbratura da remoto al solo fine di attestare il proprio servizio lavorativo senza che dalla stessa timbratura possa sorgere un credito o un debito orario. Nella medesima giornata lavorativa la prestazione può essere svolta esclusivamente all'interno della sede di lavoro o esclusivamente all'esterno presso il luogo di lavoro individuato.

La prestazione lavorativa esterna alla sede di lavoro deve essere espletata nella fascia giornaliera dalle ore 7.30 e non oltre le ore 19.00 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o in quelle festive, fatte salve le esigenze particolari dell'Amministrazione Comunale.

Al fine di assicurare un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente, nell'arco della giornata di lavoro agile, deve garantire la sua contattabilità da parte dell'Ufficio (a mezzo e-mail, telefono, messaggi, ecc.) come in seguito indicato:

- ✓ una fascia di contattabilità della durata di almeno sei ore continuative nel periodo dalle ore 8.00 alle ore 14.00;
- ✓ un'ulteriore fascia di contattabilità (oltre a quella mattutina) nelle giornate di rientro pomeridiano, della durata di almeno 3 ore continuative nel periodo dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

Tali fasce di reperibilità devono essere specificate nell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile del Settore di appartenenza.

Inoltre, ai dipendenti che si avvalgono di tale modalità di lavoro, sia per gli aspetti normativi sia per quelli economici, si applica la disciplina vigente prevista dalla contrattazione collettiva ivi comprese le disposizioni in tema di malattia, a seguito della prestazione di lavoro agile non

può essere eseguita, e la normativa prevista per la fruizione delle ferie. Sono altresì fruibili i permessi brevi, frazionabili a ore e gli altri istituti che comportano la riduzione dell'orario. Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non sono configurabili lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio. Infine, ai lavoratori che si avvalgono della prestazione in lavoro agile non è riconosciuto il buono pasto, salvo i casi di servizio svolto in presenza. L'Amministrazione Comunale, per esigenze di servizio, può disporre che il dipendente in lavoro agile sia richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

5.10 DOTAZIONE TECNOLOGICA

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

Qualora il dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei, l'Amministrazione Comunale, nei limiti delle disponibilità, dovrà fornire al lavoratore agile la dotazione necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Quest'ultimo è tenuto a utilizzare la dotazione fornita esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.

L'Amministrazione Comunale, nei limiti delle proprie disponibilità, potrà consegnare al lavoratore agile un dispositivo di telefonia mobile (telefono cellulare, smartphone, etc.): tale dispositivo deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale. L'effettuazione di telefonate personali è vietata. Sul numero di telefono mobile fornito al dipendente potrà essere attivata la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio interno assegnato al lavoratore. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione.

Nel caso in cui al lavoratore agile non venga consegnato il dispositivo telefonico mobile, il dipendente, ai fini della contattabilità, indica nell'accordo individuale il numero del telefono fisso e/o mobile cui potrà essere contattato dall'Ufficio. Le parti, inoltre, possono concordare di attivare sul numero indicato dal dipendente la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio interno assegnato al lavoratore.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto dovranno essere tempestivamente comunicati dal dipendente al servizio informatico dell'ente, al fine della risoluzione del problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente dovrà rientrare dal lavoro agile nella sede di lavoro.

L'Amministrazione provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione informatico-telematica del dipendente (ad es., login tramite ID e password)

secondo le modalità che saranno comunicate dall'ufficio informatico.

Le spese riguardanti i consumi elettrici e di connessione e le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono a carico del dipendente.

5.11 DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

In attuazione di quanto disposto all'art. 19, comma 1, della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione Comunale riconosce il diritto alla disconnessione: il lavoratore agile ha diritto a non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione, fatti salvi eccezionali motivi di urgenza.

Specificatamente, per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:

- ✓ il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
- ✓ il diritto alla disconnessione si applica dalle ore 19.00 alle 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché nella giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

5.12 RAPPORTO DI LAVORO

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

I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile mantengono lo stesso trattamento economico e normativo di appartenenza.

5.13 RECESSO E REVOCA DALL'ACCORDO

Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81 il lavoratore agile e l'Amministrazione Comunale possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 30 giorni, salvo in caso di giustificato motivo.

Inoltre, nel caso di lavoratore agile disabile ai sensi dell'articolo 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione Comunale non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In particolare l'accordo individuale di lavoro agile potrà essere revocato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di appartenenza in caso di:

- ✓ non rispetto, da parte del dipendente, di tempi o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile o ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;
- ✓ mancato raggiungimento degli obiettivi legati all'attività da svolgere prevista

- ✓ nell'accordo individuale;
- ✓ segnalazione di eventuali criticità nell'erogazione dei servizi, da chiunque provenga. Qualora la segnalazione riguardi nello specifico l'ambito di attività a cui è preposto il lavoratore agile, anche in via non esclusiva, la segnalazione costituisce giustificato motivo per la revoca dell'Accordo individuale in deroga al preavviso di 30 giorni;
- ✓ negli altri casi espressamente motivati.

In caso di revoca, il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa in presenza secondo l'orario ordinario previsto presso la sede di lavoro nel giorno indicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di riferimento nella comunicazione di revoca. Tale comunicazione potrà avvenire per e-mail ordinaria personale, per PEC o con altri mezzi ritenuti idonei che attestano l'avvenuta ricezione del provvedimento di revoca. L'avvenuto recesso o revoca dell'accordo individuale è comunicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa all'Ufficio del Personale ai fini degli adempimenti consequenziali.

Infine, in caso di trasferimento del dipendente ad altra Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione, l'accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore.

5.14 PRESCRIZIONI DISCIPLINARI

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore deve tenere un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede ed è tenuto al rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali del lavoro vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nella vigente normativa in materia disciplinare.

In particolare, la ripetuta mancata osservanza delle fasce di contattabilità costituirà una violazione agli obblighi comportamentali del lavoratore.

5.15 OBBLIGHI DI CUSTODIA E RISERVATEZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

Il lavoratore agile deve utilizzare la dotazione informatica e tecnologica e i software eventualmente forniti dall'Amministrazione esclusivamente per l'esercizio della prestazione lavorativa. Il dipendente è personalmente responsabile della custodia, sicurezza e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al pieno rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al DPR n. 62/2013.

5.16 PRIVACY

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati devono essere trattati nel

rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016- GDPR e dal D. Lgs. n.196/03.

In particolare, il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione Comunale in qualità di Titolare del Trattamento.

5.17 FORMAZIONE

L'amministrazione può provvedere, qualora ritenuto necessario, a organizzare percorsi formativi del personale, sia attraverso corsi in presenza sia per il tramite di piattaforme di e-learning incentrati sul lavoro in modalità agile.

5.18 VALUTAZIONE PERFORMANCE E MONITORAGGIO

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel presente piano.

Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L. n. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

Il responsabile di settore mediante confronto diretto con il dipendente a mezzo e-mail o telefonico monitorerà:

- ✓ lo stato dell'attività assegnata al dipendente;
- ✓ il rispetto dei tempi dei procedimenti assegnati;
- ✓ il miglioramento della performance organizzativa.

Nello specifico, ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione sarà valutato con riferimento alla capacità di:

- ✓ Definire i compiti e le responsabilità del lavoratore agile;
- ✓ Esercitare il controllo sulle attività definite nell'accordo individuale;
- ✓ Ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti e di erogazione dei servizi ai cittadini ed alle imprese;
- ✓ Smaltire l'arretrato.

5.19 GARANZIE PER I DIPENDENTI

L'Amministrazione Comunale garantirà l'assenza di discriminazioni tra i dipendenti e pari opportunità per l'accesso al lavoro agile.

5.20 NORME DI RINVIO

Le norme organizzative sul lavoro agile saranno soggette a revisione non appena efficace il nuovo CCNL – funzione autonomie al fine di verificarne la compatibilità con le nuove norme contrattuali in materia.

Per quanto disciplinato sono applicati gli istituti previsti dalla vigente normativa e dal CCNL

di comparto.

SEZIONE 6– PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

6.1 PREMESSA

La ridefinizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di “stallo produttivo” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico-attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

6.2 ATTUALE QUADRO NORMATIVO E VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI

La norma di riferimento attualmente vigente in materia di contenimento della spesa di personale è l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, ai sensi della quale:

“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) lettera abrogata;*
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

La giurisprudenza contabile è consolidata nell'affermare che i vincoli della spesa del personale non sono superati per l'effetto dell'entrata in vigore delle prescrizioni previste dall'art. 33 del decreto-legge 34/2019 (c.d. “decreto Crescita”), convertito con modificazioni dalla Legge n.

8del 28 febbraio 2020, che introduce un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa,avente una maggiore flessibilità. Infatti, le due discipline concernenti il contenimento della spesa del personale operano in due ambiti diversi: la norma interpretata dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 riguarda l'intero aggregato della "spesa di personale" e non solole assunzioni di personale a tempo indeterminato, la cui deroga si inserisce solo nelle ipotesi tassativamente previste dalla legge¹¹.

6.3 SITUAZIONE DELL'ENTE

Il valore medio di riferimento del triennio 2011-2013, da rispettare ai sensi dell'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'articolo 3 del Decreto-legge n. 90del 24 giugno 2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 dell'11 agosto 2014, è pari ad € 2.137.165,08 lordi (€ 1.709.632,08 netti) così definito:

<i>Descrizione</i>	<i>media 2011-2013</i>
Spese macroaggregato 101	€ 1.996.779,96
Spese macroaggregato 103	€ 20.755,12
IRAP macroaggregato 102	€ 119.630,00
Altre spese	€ 0,00
<i>Totale spese di personale (A) lorde</i>	€ 2.137.165,08
(-) Componenti escluse (B)	€ 427.533,00
<i>di cui rinnovi contrattuali</i>	€ 163.823,00
<i>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (nette)</i>	€ 1.709.632,08

La spesa di personale 2025-2027 personale soggetta alle limitazioni di cui all'articolo, comma557, della Legge n. 296/2006, calcolata secondo quanto disposto dalla sezione del DocumentoUnico di Programmazione dedicata alla programmazione del fabbisogno di personale, dovrà essere contenuta entro tale limite massimo.

Si precisa, invece, che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto interministeriale del 17 marzo 2020 (v. infra) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, comma 557-

6.4 FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

¹¹ v.d. LOMBARDIA/243/2021/PAR del 20 ottobre 2021, ma anche le deliberazioni della Sezione di controllo per la Campania n. 208/2021/PAR e della Sezione di controllo per il Veneto n. 177/2020/PAR quater della Legge n. 296/2006, come sancito dall'articolo 7, comma 1 del Decreto del 17 marzo 2020.

A seguito dell'approvazione del Decreto interministeriale (Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno) del 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 sono stati determinati i nuovi criteri di calcolo per la determinazione delle capacità assunzionali, fondate sul parametro finanziario della spesa del personale rapportato alle entrate correnti dell'ente;

Con circolare n. 17102/110/1 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Mef ed il Ministero dell'Interno, sono stati forniti i chiarimenti sul DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art 33, comma 2 del d.l. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Dato atto che con delibera di consiglio comunale n. 7 del 29.04.2024 è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio 2023 ai sensi dell'art 227 del d.lgs n. 267/2000; che all'esito dell'approvazione del rendiconto 2023 è stato attestato il permanere dei presupposti di cui all'art 33 comma 2 del decreto legge n. 34.2019.

che, per l'effetto dell'approvazione del rendiconto, occorre verificare la sostenibilità finanziaria del programma assunzionale alla luce dei parametri stabiliti dalla normativa di legge si quantificano come segue i parametri ivi stabiliti.

DM 17/03/2020 – Articolo 2, lettera a “Spesa del personale”

“Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”

Dato contabile: Impegni di competenza BDAP U1.01 anno 2022 € 1.986.741,74, di cui € 94.851,78 disponibili e pagabili in conto residui nell'anno 2024 in quanto erroneamente non reimputati, da cui un dato di competenza di effettivi € 1.891.889,96 esigibili nell'anno 2023. Si precisa che il dato complessivo di € 1.986.741,74 è comprensivo degli oneri riflessi (contributi INPS/INPDAP ed INAIL) e di € 13.455,83 spesi per l'acquisto di buoni pasto al personale dipendente; vengono esclusi, invece, gli oneri per IRAP, ai sensi di legge.

A tale valore va sommato il costo per spese di missione, pari ad € 76,75 e della formazione non obbligatoria, pari ad € 4.882,30.

<i>Spesa di personale ultimo rendiconto</i>	<i>anno 2023</i>	<i>note</i>
Spese macroaggregato 1	€ 1.986.741,74	BDAP U.1.01.00.00.000

Spese macroaggregato 3	€ 0,00	
Altre spese di personale	€ 4.959,05	Missioni e formazione
<i>Totale (S)</i>	€ 1.991.700,79	

DM 17/03/2020 – Articolo 2, lettera b “Entrate correnti”

“Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimitre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata”

Si considera l’ultimo rendiconto approvato (2023) e i due precedenti (2022 e 2021), sottraendo alla media delle entrate correnti il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel Bilancio previsionale 2023.

<i>Entrate Correnti (Accertamenti)</i>	<i>anno I</i>	<i>anno II</i>	<i>anno III</i>
	<i>anno 2021</i>	<i>anno 2022</i>	<i>anno 2023</i>
Titolo 1	€ 6.807.878,36	€ 7.122.979,88	€ 7.292.143,26
Titolo 2	€ 840.933,49	€ 807.282,62	€ 515.214,52
Titolo 3	€ 1.021.260,89	€ 993.961,13	€ 861.478,55
Totale (E)	€ 8.670.072,74	€ 8.924.223,63	€ 8.668.836,33
Valore medio (Em)	€ 8.754.377,57		
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità anno III (F)	€ 1.127.365,28		
<i>Valore netto delle entrate (N=Em-F)</i>	€ 7.627.012,29		

DM 17/03/2020 – Articolo 3 “Differenziazione dei comuni per fascia demografica”

“Ai fini dell’attuazione dell’articolo 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

[omissis]

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;

[omissis]”

Ne deriva, pertanto, che il Comune di Santa Maria a Vico appartiene alla fascia cosiddetta “f” in quanto al 31 dicembre 2021, ultimo rendiconto approvato, contava 14.249 abitanti (dato certificato ISTAT).

DM 17/03/2020 – Articolo 4 “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”

“1. In attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’articolo 2: [omissis]

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,0%

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.

Sviluppando i calcoli per la quantificazione della percentuale soglia di cui al presente articolo, si ricava che è rispettato il valore limite del **27%** per gli enti virtuosi, come evincibile dalla seguente tabella:

<i>Spesa di personale ultimo rendiconto</i>	<i>anno 2023</i>		
Spese macroaggregato 1	€ 1.986.741,74	BDAP U.1.01.00.00.000	
Spese macroaggregato 3	€ 0,00		
Altre spese di personale	€ 4.959,05	Missioni e formazione	
<i>Totale (S)</i>	€ 1.991.700,79		
<i>Entrate Correnti (Accertamenti)</i>	<i>anno I</i>	<i>anno II</i>	<i>anno III</i>
	<i>anno 2021</i>	<i>anno 2022</i>	<i>anno 2023</i>
Titolo 1	€ 6.807.878,36	€ 7.122.979,88	€ 7.292.143,26
Titolo 2	€ 840.933,49	€ 807.282,62	€ 515.214,52
Titolo 3	€ 1.021.260,89	€ 993.961,13	€ 861.478,55
Totale (E)	€ 8.670.072,74	€ 8.924.223,63	€ 8.668.836,33
Valore medio (Em)	€ 8.754.377,57		
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità anno III (F)	€ 1.127.365,28		
Valore netto delle entrate (N=Em-F)	€ 7.627.012,29		

Verifica	Anno 2023
Rapporto spesa lorda (S/N)	26,11%
Valore soglia per fascia demografica 10.000-59.999 abitanti	27,00%

DM 17/03/2020 – Articolo 5 “Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio”

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art.2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1: [omissis]”

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti - anno 2022: 19,0%”

Tale articolo è applicabile al momento in quanto il Comune, avendo una percentuale di incidenza del 26,11%, rientra in tale casistica, da cui si quantifica il valore teorico di incremento (ferma restando l’obbligo di contemperamento con le disponibilità finanziarie del Bilancio):

Spesa di personale	anno 2018	
Spese macroaggregato 1	€ 1.986.741,74	BDAP U.1.01.00.00.000
Spese macroaggregato 3	€ 0,00	
Altre spese di personale	€ 4.959,05	Missioni e formazione
<i>Totale (S)</i>	<i>€ 1.991.700,79</i>	
<i>Incremento massimo annuale del 2025</i>	<i>€ 378.423,15</i>	<i>19% di (S)</i>

Tale incremento massimo, tuttavia, va circoscritto nell’importo massimo di € 67.592,52 affinché l’Ente non superi il limite previsto dall’articolo 4 del Decreto ministeriale (ovvero il 2% per la classe demografica di appartenenza):

Valore netto delle entrate (N=Em-F) anno 2023	€ 7.627.012,29	
Spesa di personale dell’anno 2023 (S22)	€ 1.991.799,793	26,11% di (N)
Spesa di personale teorica dell’anno 2023 (S23)	€ 2.059.293,32	27,00% di (N)
<i>Incremento massimo effettivo</i>	<i>€ 67.592,52</i>	<i>(S23 – S22)</i>

DM 17/03/2020 – Articolo 6 “Individuazione valori soglia di rientro maggiore spesa del personale”

“1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 31,0%

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”

I suddetti commi non sono applicabili al Comune di Santa Maria a Vico in quanto l’incidenza percentuale della spesa di personale, calcolata ai sensi dell’articolo 4 del precitato Decreto, ammonta al 24,82% ovvero inferiore al 31% che determina l’applicazione delle limitazioni sopra dettagliate.

Parimenti, non vanno adottate nemmeno le prescrizioni di cui al comma 3, citato in calce:

“3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell’art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato”

6.5 ASSUNZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2025/2027

La programmazione triennale del fabbisogno del personale 2025 – 2027 risulta coerente e rispetta la sostenibilità finanziaria del programma assunzionale già approvato in sede di nota di Aggiornamento al Dup con delibera di Consiglio Comunale n. 83 del 21/12/2024 ed è coerente con le risultanze contabili di cui alla relazione contabile resa dal Responsabile del Servizio Finanziario con nota prot. n. 5813 del 19/03/2025 sulla programmazione assunzionale triennio 2025-2027 consentendo, in sede di Piao, di dettagliare i profili professionali necessari al fine di assicurare il miglior funzionamento dei servizi dando atto che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in attuazione dell’art 33, comma 1 del D.lgs 165/2001 giusta attestazione prot. 26033 del 17/12/2024.

Dettaglio cessazioni di personale a tempo indeterminato

Alla data odierna, per effetto delle richieste di pensionamento e/o di cessazione presentate, l’Ente conseguirà nell’anno 2025 il seguente risparmio:

Descrizione sintetica	Area di inquadramento	Decorrenza	Risparmio per l’Ente
Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori (ex C1)	01/04/2025	€ 24.991,68

Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori (ex C4 + 1 diff.)	14/05/2025	€ 22.498,18
Istruttore di vigilanza	Istruttori (ex C5 + 1 diff.)	06/06/2025	€ 23.475,80
Funzionario di vigilanza	Funzionari (ex D4 + 1 diff.)	01/07/2025	€ 25.800,12
Totale risparmio anno 2025			€ 96.765,78

Dettaglio assunzioni programmate a tempo indeterminato

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la continuità delle attività in corso il programma assunzionale per l'anno 2025 prevede l'assunzione di nuove risorse umane in sostituzione del personale in corso di cessazione nel 2025 con oneri di seguito quantificati per l'anno 2025 e per gli anni 2026 e 2027:

Descrizione sintetica	Area di inquadramento	Decorrenza	Spesa per l'Ente
Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori (ex C1)	01/04/2025	€ 24.991,68
Istruttore di vigilanza	Istruttori (ex C1)	15/05/2025	€ 20.826,41
Funzionario amministrativo	Funzionari (ex D1)	01/07/2025	€ 18.097,22
Funzionario di vigilanza	Funzionari (ex D1)	01/07/2025	€ 18.097,22
Costo anno 2025 (S25)			€ 82.012,53

Descrizione sintetica	Area di inquadramento	Spesa annua per l'Ente
Istruttore amministrativo-contabile	Istruttori (ex C1)	€ 33.322,25
Istruttore di vigilanza	Istruttori (ex C1)	€ 33.322,25
Funzionario amministrativo	Funzionari (ex D1)	€ 36.194,43
Funzionario di vigilanza	Funzionari (ex D1)	€ 36.194,43
Costo per ciascun anno 2026 e 2027		€ 139.033,36

Con riferimento al triennio 2025-2027 si procederà alle assunzioni di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia anche con riferimento alle modifiche di cui al decreto legge n. 25 del 14 Marzo 2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14.03.2025, destinando, per l'effetto, le quote obbligatorie in materia di mobilità alle assunzioni relative a profili professionale in relazione ai quali il Comune di Santa Maria a Vico non abbia graduatorie in corso di validità, salvo eventuali modifiche in sede di conversione del sopraccitato decreto legge.

Situazione prospettica attuale e verifica della sostenibilità

Dall'esame combinato delle assunzioni previste (opzione di pagina 8), dei provvedimenti di pensionamento disposti, delle richieste di collocamento a riposo presentate nell'anno 2025 e

dell'età anagrafica dei dipendenti, ovvero di coloro che compiranno 67 anni (limite massimo fissato per la permanenza in servizio, a legislazione vigente) ne deriva il seguente quadro riepilogativo di costi e saldi per l'Ente:

Anno	Spesa di personale annuale	Variazione su anno 2023	Margine disponibile su limite di crescita € 67.592,52 (S25 – S23)
2023	€ 1.991.700,79		
2024	€ 1.991.700,79	€ 0,00 (Rendiconto non ancora approvato)	
2025	€ 1.976.947,54	- € 14.753,25	€ 82.345,77
2026	€ 1.969.570,36	- € 22.130,43	€ 89.722,95
2027	€ 1.969.570,36	- € 22.130,43	€ 89.722,95

A tali valori vanno, tuttavia, aggiunti gli ulteriori oneri derivanti dal Fondo Risorse Decentrate, dalle indennità una tantum (qualora previste), dalla nuova Indennità di Vacanza Contrattuale, ancora da definirsi, e dagli altri costi a carattere generale che allo stato non possono essere quantificati con precisione.

Si rende pertanto necessario conseguire un margine di risparmio al fine di far fronte ad eventuali altri oneri non considerati e all'eventuale reimpiego delle economie da differenziali stipendiali.

Occorre inoltre precisare che i valori finanziari di Bilancio/Rendiconto vanno costantemente monitorati, stante l'indeterminatezza degli accertamenti di competenza valutando in corso di attuazione del programma assunzionale, che qualora gli accertamenti dovessero ridursi in modo significativo, non sarebbe possibile dare corso alle assunzioni programmate nelle annualità 2026 e 2027, che andranno opportunamente riprogrammate sulle annualità future.

6.6 – LAVORO FLESSIBILE

Normativa

La normativa limitativa delle assunzioni di personale con forme di lavoro flessibile si rinviene nell'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 30 luglio 2010, primo e secondo periodo, secondo cui:

“A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009”.

Il comma 28 del citato articolo 9, contenente ulteriori disposizioni in materia di lavoro flessibile, è stato più volte integrato e modificato.

Ai fini che qui interessano, rileva l'articolo 11, comma 4-bis, del Decreto-legge n. 90 del 24 giugno 2014, introdotto in fase di conversione dalla Legge n. 114 dell'11 agosto 2014, che ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui:

“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”.

All'inciso fa seguito il periodo immediatamente successivo, l'ottavo, già presente, che contiene la seguente disposizione: “Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”.

Ai sensi dell'articolo 16, comma 1-quater del Decreto-legge n. 113 del 24 giugno 2016, coordinato con la Legge di conversione n. 160 del 7 agosto 2016, recante: «Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio», secondo cui “gli oneri per le assunzioni di dirigenti, responsabili ed elevate specializzazioni effettuate sulla base dell'articolo 110, comma 1, del Decreto legislativo n. 267/2000, sono al di fuori del tetto di spesa per le assunzioni flessibili”.

La Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei conti, sezione Autonomie, chiarisce che “le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'articolo 11, comma 4-bis, del Decreto-legge n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”.

Il comma 2 dell'articolo 36 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come modificato dall'articolo 9 del Decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella Pubblica Amministrazione contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di

carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

La Legge di Bilancio 2021, al comma 993 dell'articolo 1, consente a Comuni, Unioni di Comuni, Province e Città metropolitane di escludere dal limite finanziario di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78/2010, ovvero dal limite di spesa concernente il lavoro flessibile, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della Polizia locale, fermo restando in ogni caso il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009

Dall'esame delle scritture contabili, si quantifica il totale complessivo delle spese sostenute per assunzioni flessibili nell'anno 2009 in € 118.627,21; tale valore costituisce la soglia non superabile per tale tipologia di rapporti lavorativi.

Assunzioni flessibili programmate

Il programma triennale proposto contiene la previsione di assunzioni flessibili, ovvero a tempo determinato, la cui realizzabilità è subordinata al rispetto del tetto di spesa quantificato nel paragrafo precedente.

Si procede, pertanto, al confronto delle ipotesi assunzionali con i vincoli esistenti, ferma restando la sostenibilità finanziaria, già verificata nel Bilancio previsionale 2025-2027 e nella nota di aggiornamento al DUP 2025-2027 delle spese di personale previste.

Anno 2025

- a) n. 3 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 30 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);
- b) rimborso al Comune di Arienzo spesa personale n.1 cat. C ufficio del Giudice di Pace;
- c) n. 1 funzionario/ istruttore amministrativo Settore Urbanistica a tempo determinato da reclutare;
- d) nonni vigile (rimborso spese ai volontari);
- e) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 Funzionario Settore Lavori Pubblici (contrattogià in essere) oltre a convenzione art 1 comma 557 della legge 311/2004);

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 142.370,83, dei quali solo € 108.208,33 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 0,00
b	€ 33.322,25	€ 33.322,25
c	€ 36.194,43	€ 36.194,43
d	€ 5.000,00	€ 5.000,00
e	€ 33.691,65	€ 33.691,65

<i>Totale 2025/2026/2027</i>	€ 142.370,83	€ 108.208,33
------------------------------	---------------------	---------------------

Anno 2026

- a) n. 5 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 18 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);
- b) rimborso al Comune di Arienzo spesa personale n.1 cat. C ufficio del Giudice di Pace;
- c) 1 funzionario / istruttore amministrativo Settore Urbanistica a tempo determinato;
- d) nonni vigile (rimborso spese volontari);
- e) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 Funzionario Settore Lavori Pubblici (contrattogà in essere) oltre a convenzione art 1 comma 557 della legge 311/2004) ;

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 142.370,83, dei quali solo € 108.208,33 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 0,00
b	€ 33.322,25	€ 33.322,25
c	€ 36.194,43	€ 36.194,43
d	€ 5.000,00	€ 5.000,00
e	€ 33.691,65	€ 33.691,65
<i>Totale 2025/2026/2027</i>	€ 142.370,83	€ 108.208,33

Anno 2027

- a) n. 5 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 18 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);
- b) rimborso al Comune di Arienzo spesa personale n.1 cat. C ufficio del Giudice di Pace;
- c) 1 funzionario / istruttore amministrativo Settore Urbanistica a tempo determinato;
- d) nonni vigile (rimborso spese volontari);
- e) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 Funzionario Settore Lavori Pubblici (contrattogà in essere) oltre a convenzione art 1 comma 557 della legge 311/2004) ;

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 142.370,83, dei quali solo € 108.208,33 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 0,00
b	€ 33.322,25	€ 33.322,25
c	€ 36.194,43	€ 36.194,43

d	€ 5.000,00	€ 5.000,00
e	€ 33.691,65	€ 33.691,65
<i>Totale 2025/2026/2027</i>	<i>€ 142.370,83</i>	<i>€ 108.208,33</i>

In conclusione si evidenzia che sulla scorta delle cessazioni intervenute e in corso di programmazione risulta necessario aggiornare la programmazione delle nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di garantire la continuità e funzionalità degli uffici comunali mediante avvicendamento di nuove risorse umane in sostituzione di quelle cessate privilegiando una politica assunzionale a tempo indeterminato al fine di garantire stabilità e continuità alla macchina organizzativa.

SEZIONE 7 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione costituisce impegno costante ai fini della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata necessario strumento a supporto di processi innovativi e sviluppo organizzativo.

Il piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente si pone, pertanto, quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

La recente direttiva del Ministero della PA del 14 gennaio 2025 sul tema della formazione fornisce un quadro dettagliato sulla scorta delle esperienze delle pianificazioni PIAO.

La formazione deve essere pianificata, erogata e monitorata nelle pubbliche amministrazioni per valorizzare il capitale umano e creare valore pubblico.

Tutte le amministrazioni devono garantire un minimo di 40 ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, come obiettivo misurabile per migliorare le competenze dei dipendenti. I dirigenti sono chiamati a promuovere attivamente la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi e sono responsabili, ai sensi del d.lgs. 165/2001, sia per l'inosservanza degli obblighi formativi sia per il mancato raggiungimento dei risultati attesi (con ripercussioni anche sul trattamento accessorio legato alle performance).

A tali fini, la formazione deve essere integrata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), attraverso il quale ogni amministrazione declina le priorità strategiche relative alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze, specificando le risorse interne ed esterne, le misure per incentivare l'accesso ai percorsi formativi e gli obiettivi attesi, il tutto in linea con le trasformazioni richieste dal PNRR.

La direttiva non si limita agli aspetti tecnici, ma enfatizza lo sviluppo di competenze trasversali e valoriali, fondamentali per le **transizioni digitale, ecologica e amministrativa**.

Viene proposto un framework articolato in quattro macroaree:

Transizione Amministrativa	Mira a riformare e modernizzare le pratiche organizzative, orientando il lavoro pubblico verso una gestione più flessibile, proattiva e orientata al valore pubblico.
Transizione Digitale	Include lo sviluppo di competenze digitali di base (gestione dati, sicurezza informatica, identità digitale) e avanzate (AI literacy e strumenti tecnologici innovativi).
Transizione Ecologica	Punta a diffondere una cultura della sostenibilità, mediante la formazione su

	efficienza energetica, mobilità sostenibile e applicazione del principio “ <i>do no significant harm</i> ”.
Competenze Trasversali	Copre le <i>soft skills</i> e le competenze di leadership, ritenute indispensabili per guidare il cambiamento e favorire un ambiente di apprendimento continuo.

L'efficacia degli interventi formativi è assicurata attraverso sistemi di misurazione e valutazione (SMVP), che collegano gli obiettivi formativi ai risultati di performance individuale e organizzativa.

Questi strumenti permettono di identificare eventuali gap formativi e di intervenire tempestivamente per mantenere l'allineamento con gli obiettivi strategici.

Nell'anno 2025 il Comune di Santa Maria a Vico è stato selezionato per partecipare alla fase di sperimentazione di una nuova metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane, basata su modelli di competenze.

Il progetto, nell'ambito del Piano di riforma del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, si inserisce nel percorso di digitalizzazione e innovazione della Pubblica amministrazione, con particolare riguardo alla gestione strategica delle risorse umane per la creazione di Valore pubblico.

Con il supporto tecnico di Invitalia spa, il Comune di Santa Maria a Vico seguirà per 1 anno il percorso di disseminazione ed accompagnamento del processo di riforma, attraverso incontri, *webinar* e strumenti innovativi al fine di mettere a disposizione modelli per la gestione strategica con una banca dati unica per la gestione delle professionalità.

In attuazione del progetto ideato dal Dipartimento della Funzione Pubblica il Comune di Santa Maria a Vico verrà accompagnato in una capillare attività di diffusione del *know how* al fine di promuovere la diffusione di una cultura del cambiamento e dei risultati, con modelli condivisi e percorsi d'innovazione che consente di raggiungere più velocemente e in maniera più efficace gli obiettivi di riforma della Pubblica amministrazione”.

Syllabus

La direttiva indica che le amministrazioni sono tenute a registrarsi sulla piattaforma “*Syllabus*”, che offre percorsi formativi customizzati in base alle diverse esigenze operative e ai ruoli

specifici.

La piattaforma *Syllabus* è l'*entry point* del sistema formativo pubblico, messa a disposizione gratuitamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Essa offre percorsi formativi personalizzati, finalizzati a:

- ✓ Monitorare lo “stato di salute” delle competenze del personale attraverso assessment individuali.
- ✓ Rafforzare e sviluppare sia le competenze tecniche che quelle trasversali e manageriali, necessarie per affrontare le sfide della transizione digitale, ecologica e amministrativa.
- ✓ Supportare le amministrazioni nell’adempimento degli obblighi formativi e nella programmazione di interventi mirati, dalla fase di onboarding dei neoassunti fino ai percorsi di aggiornamento per il personale in servizio.

Tramite questa piattaforma si può valutare lo “stato di salute” delle competenze, definire piani di formazione individuali e monitorare l’efficacia dell’apprendimento continuo, dall’*onboarding* dei neoassunti fino alle progressioni professionali.

L’obiettivo del piano di formazione è quello di sviluppare un set di competenze digitali comuni a tutti i dipendenti comunali mediante l’utilizzo del progetto *Syllabus* che è organizzato in aree e livelli di padronanza al fine di definire un insieme di abilità e conoscenze che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale.

La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento che consente di verificare le competenze di partenza e quelle in uscita. Al dipendente viene rilasciato un open badge che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi saranno registrati in un fascicolo delle competenze.

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno dei diversi servizi.

Risorse per la formazione

Nel bilancio 2025/2027 sono state stanziare idonee risorse da destinare alla formazione.

Molti sono i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi ai quali l’Ente aderisce.

Eventuali esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell’ente o su eventuali risorse etero-finanziate.

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

All’interno del presente documento si delinea la formazione e l’aggiornamento non solo quale strumento atto a sostenere l’attività dell’Ente, ma anche come opportunità di accrescimento professionale per i singoli dipendenti.

Nel concreto le azioni formative sono finalizzate a un reale incremento sul piano delle

conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare nel corso del triennio 2025/2027 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- ✓ innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- ✓ obblighi di legge;
- ✓ necessità di aggiornamento professionali;
- ✓ particolari obiettivi di P.E.G. che implicano conoscenze e competenze nuove.

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (ANCI, ANUSCA).

Si prevede la realizzazione di interventi formativi anche con risorse interne ed è inoltre fatto salvo il processo di autoformazione e aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici.

Sono inoltre attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate e di aggiornamento.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2025/2027 su tematiche specifiche dei servizi comunali, all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico-professionale:

- ✓ Armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- ✓ Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- ✓ Benefici a terzi, sovvenzioni, contributi, sussidi e procedimenti relativi;
- ✓ Aggiornamenti in materia tributaria;
- ✓ Corsi di aggiornamento per i servizi demografici indetti da ANUSCA o altri;
- ✓ Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amm.ne Digitale;
- ✓ Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- ✓ Aggiornamenti in materia di commercio/Suap;
- ✓ Aggiornamenti vari in materia di Codice della Strada e per procedimenti della Polizia Locale per il personale addetto;
- ✓ Aggiornamenti in materia di Edilizia, Urbanistica ed Ambiente;
- ✓ Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- ✓ Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- ✓ Aggiornamenti in materia di semplificazione amm.va, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari servizi ed uffici;
- ✓ Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo ai provvedimenti del Comune e alla gestione dei procedimenti;
- ✓ Aggiornamenti in materia di notifiche;
- ✓ Corsi di formazione per personale di nuova assunzione.

Formazione in materia di anticorruzione

La Legge n. 190/2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" obbliga le pubbliche amministrazioni a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione, in cui

devono essere individuate le misure che l'amministrazione intende assumere per ridurre o eliminare il rischio corruzione. Tra le misure da attuare, particolare importanza riveste la formazione dei dipendenti che operano nei settori cd "a rischio corruzione".

Obiettivi

La formazione in materia di anticorruzione ha come obiettivo principale quello di fornire ai partecipanti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione. Il piano ha, inoltre, lo scopo di porre i partecipanti nella condizione sia di poter identificare situazioni che possono sfociare in fenomeni corruttivi, sia di poterle affrontare salvaguardando la funzione pubblica da eventi delittuosi.

Ambito di applicazione e contenuti dell'attività formativa

I soggetti destinatari della formazione in materia di anticorruzione sono:

- ✓ Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in quanto soggetto incaricato del monitoraggio e del funzionamento ottimale del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).
- ✓ I Responsabili di Servizio (referenti anticorruzione) che fanno da tramite fra il Settore di riferimento e il responsabile del piano anticorruzione e svolgono un'attività di controllo su comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. A tal fine è necessaria una loro formazione specifica in materia di etica, legalità, codici di comportamento e individuazione dei rischi, ecc.
- ✓ Tutti i dipendenti del Comune di Santa Maria a Vico, sia a tempo indeterminato sia determinato e, in particolare, i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

La programmazione delle attività formative rivolta al personale dipendente è realizzata distinguendo interventi di formazione obbligatoria di livello generale e di livello specifico, in conformità a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Corsi di formazione di livello generale

I corsi di formazione di livello generale sono rivolti a tutto il personale del Comune. In tale ambito verranno trattate tematiche legate ai principi di etica e legalità, ai contenuti della Legge 190/2012, del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), dei codici di comportamento e del codice disciplinare, alla trasparenza nella pubblica amministrazione, al profilo delle incompatibilità e del conflitto d'interesse e ai reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione, al fine di offrire un'informazione generale su come prevenire, reprimere e contrastare il fenomeno della corruzione.

Corsi di formazione di livello specifico

La formazione di livello specifico, invece, sarà più mirata, calata nelle singole realtà lavorative, calibrata sulle specifiche attività a rischio di corruzione. In questo ambito, la formazione dovrà

prendere via via in considerazione lo specifico target a cui viene rivolta: gli interventi formativi saranno necessariamente diversificati, per rispondere meglio e in modo più efficace alle diverse realtà.

I corsi di formazione di livello specifico riguardano i Responsabili di Servizio, nonché il personale appartenente ad altre categorie, in quanto coinvolti nei procedimenti afferenti alle Aree di rischio elencate nell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012 e nell'art. 3 del P.T.P.C.

Il personale da avviare ai percorsi formativi di livello specifico è individuato sulla base delle indicazioni dei Responsabili di Servizio, che devono comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione i nominativi del personale da formare con indicazione delle attività svolte fra quelle considerate a maggior rischio di corruzione e di illegalità.

In ogni caso l'individuazione dei partecipanti ai singoli percorsi formativi programmati di livello sia generale sia specifico avverrà, anche nelle successive fasi di aggiornamento, nel rispetto dei criteri di rotazione, al fine di garantire la formazione di tutto il personale maggiormente esposto al rischio.

Modalità di realizzazione degli interventi formativi

La formazione verrà assicurata mediante percorsi formativi:

- ✓ *in house* predisposti dal Comune di Santa Maria a Vico, con professionalità interne e/o esterne;
- ✓ esterni realizzati da:
 - Enti e Società specializzati nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni;
 - altri enti pubblici.

Le modalità di realizzazione degli interventi formativi ritenute più opportune verranno individuate di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tra quelle più sopra indicate, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. Per poter garantire la fruizione dei corsi da parte di tutti i dipendenti, sarà necessario organizzare più giornate formative, senza impattare sulla regolare attività degli uffici.

La frequenza ai corsi è obbligatoria.

Finanziamento della formazione

Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione e al fine di dare attuazione agli obblighi imposti dalla legge n. 190/2012, nel bilancio è stanziata una somma sufficiente a garantire tale formazione. L'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza, in quanto obbligatoria, è esclusa dal taglio alla spesa previsto dall'articolo 6, comma 13 del d.l. 78/2010.

Materie oggetto di formazione di base

- ✓ Profili generali della legge n. 190/2012;
- ✓ Ambito soggettivo di applicazione;
- ✓ Cenni su misure preventive e repressive;
- ✓ Effetti soggettivi della norma;
- ✓ Obblighi e responsabilità del Responsabile comunale della corruzione;
- ✓ Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- ✓ Codice di comportamento dei dipendenti;
- ✓ Danni erariali e per immagine a seguito dell'accertamento dei reati di corruzione;
- ✓ Responsabilità penali dei pubblici dipendenti;
- ✓ Cenni sulle responsabilità penali dei pubblici dipendenti;
- ✓ Reati prima e dopo la legge;
- ✓ Fattispecie di "induzione a dare o promettere utilità" e quella di "concussione";
- ✓ Elementi costitutivi della fattispecie di induzione indebita e quella di concussione;
- ✓ Rapporto tra le due fattispecie e differenze tra costrizione e induzione;
- ✓ Ruolo del privato;
- ✓ Delitto di "traffico di influenze illecite";
- ✓ Elementi costitutivi della nuova figura di reato;
- ✓ Concetto di mediazione illecita;
- ✓ Rapporti con il millantato credito;
- ✓ Profili sanzionatori;
- ✓ Nuova fattispecie di "corruzione tra privati";
- ✓ Riforma dell'art. 2635 del codice civile;
- ✓ Profili soggettivi e di condotta punita;
- ✓ Regime di procedibilità e profili sanzionatori;
- ✓ Fattispecie di "corruzione" a seguito della riforma;
- ✓ Figure di corruzione previste nel codice penale;
- ✓ "Corruzione impropria" e "quella per l'esercizio della funzione";
- ✓ Soppressione dell'atto di ufficio quale elemento essenziale del reato;
- ✓ Trasparenza come strumento di lotta alla corruzione;
- ✓ Controllo generalizzato;
- ✓ Concetto di amministrazione aperta;
- ✓ Doveri di pubblicità introdotti dal Dlgs. 33/2013 ed il programma triennale per la trasparenza e integrità del Comune;
- ✓ Trasparenza e tutela della privacy;
- ✓ Incidenza dell'azione di responsabilità amministrativa davanti alla Corte dei Conti nella prevenzione e nel contrasto dei fenomeni di corruzione;
- ✓ Aggravamento della figura del danno all'immagine;
- ✓ Riparto di responsabilità tra dirigente, responsabile del procedimento e dipendente coinvolto nel procedimento;
- ✓ Modifiche alla legge 241/1990;
- ✓ Estensione delle garanzie previste dalla legge 241/1990;
- ✓ Provvedimento in forma semplificata;
- ✓ Disciplina del conflitto di interessi anche "potenziale";
- ✓ Modifiche al testo unico del pubblico impiego (D.lgs n. 165/2001);

- ✓ Modifiche all'art. 53 in materia di incompatibilità dei pubblici dipendenti ad assumere incarichi esterni;
- ✓ Nuovo art. 35-bis in materia di incompatibilità a partecipare a commissioni in qualità di componente;
- ✓ Art. 54 bis la figura e la tutela del whistleblower;
- ✓ Incompatibilità nell'assumere incarichi dirigenziali o di direzione degli uffici pubblici;
- ✓ Incompatibilità a decidere sull'assegnazione di contributi, sussidi ed altri trasferimenti economici.

Nella fase di progettazione di dettaglio dei corsi indicati nelle tabelle di seguito riportate, si procederà anche a una valutazione della eventuale necessità di declinazioni settoriali degli interventi di formazione previsti.

Materie oggetto di formazione specifica trasversale

- ✓ Reclutamento del personale e le progressioni di carriera;
- ✓ Reclutamento a tempo indeterminato e la formazione delle commissioni. Il previo esperimento della mobilità;
- ✓ Procedure di reclutamento a tempo determinato e con contratti di collaborazione. La non rilevanza della fonte di finanziamento. Nomina delle Commissioni;
- ✓ Progressioni di carriera e progressioni economiche. Vincoli legislativi, ambito contrattuale e misure gestionali.
- ✓ Rotazione del personale addetto alle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione. Astensione in caso di conflitto di interessi. I criteri datoriali sul conferimento degli incarichi dirigenziali e l'accertamento delle cause di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi.
- ✓ Novità in materia di appalti;
- ✓ Definizione dell'oggetto dell'affidamento e individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- ✓ Requisiti di qualificazione e di aggiudicazione;
- ✓ Procedure negoziate e affidamenti diretti;
- ✓ Revoca del bando;
- ✓ Redazione del cronoprogramma e varianti in corso di esecuzione del contratto;
- ✓ Subappalto;
- ✓ Bando di gara: contenuti e riferimenti ai protocolli di legalità e patti di integrità;
- ✓ Trasparenza e pubblicità nelle gare;
- ✓ Controlli antimafia e white list delle imprese;
- ✓ Cause di esclusione dalle gare;
- ✓ Incompatibilità dei componenti delle commissioni giudicatrici;
- ✓ Cause di risoluzione dei contratti e relative conseguenze;
- ✓ Mercato Elettronico della PA e Centrali uniche di committenza;
- ✓ Conferimento degli incarichi professionali e processi ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi e con, effetto economico diretto e immediato per il destinatario.
- ✓ Rapporto tra autorizzazioni, concessioni e legge anticorruzione;
- ✓ Funzione autorizzatoria. Le alternative al provvedimento espresso DIA e silenzio

- assenso;
- ✓ Concessione e contratto;
- ✓ Trasparenza e open data;
- ✓ Trasparenza come strumento di lotta alla corruzione, gli obblighi di pubblicazione, le sanzioni per la mancata pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e il Piano per la trasparenza e l'integrità del Comune.
- ✓ Obblighi del Piano triennale per la prevenzione del rischio corruzione e illegalità del Comune.

Calendarizzazione della formazione e individuazione delle unità

La formazione specifica per singolo settore verrà individuata da ogni titolare di posizione Organizzativa, in accordo con il RPCT, nelle materie ricadenti nelle rispettive aree di rischio descritte nel piano comunale anticorruzione senza che la partecipazione ai corsi sia di pregiudizio alle attività ordinarie dell'ente.

Fatte salve eventuali variazioni derivanti dall'applicazione di specifiche norme, cessazioni e impossibilità oggettive, il personale individuato per la partecipazione alle attività formative viene così suddiviso:

- ✓ RPCT: minimo tre giornate di attività formative per la durata complessiva di 18 ore;
- ✓ Titolari di PO: minimo tre giornate di attività formative per la durata complessiva di 18 ore;
- ✓ Responsabili di procedimento che operano nelle aree a rischio corruzione: minimo una giornata di attività formative per la durata complessiva di 6 ore;

Monitoraggio dei risultati acquisiti

La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario individuale volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti ed evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, in modo che possano essere orientate in futuro le misure formative. A tale proposito è istituita la seguente scheda avente i contenuti minimi del questionario da sottoporre ai partecipanti al termine delle giornate di attività formativa:

QUALITA' DELLE ATTIVITA' FORMATIVE IN AMBITO ANTICORRUZIONE SCHEDA DI VALUTAZIONE	
Corso di formazione	
Codice corso	
Data del corso	

Descrizione valore numerico delle risposte:					
1. Minimo grado di importanza attribuito/in totale disaccordo con l'affermazione/insufficiente;					
2. Sufficiente;					
3. Discreto;					
4. Buono;					
5. In totale accordo con l'affermazione / ottimo.					
Domande	Risposte				
Come valuta l'efficacia dell'odierna formazione con riferimento alle norme anticorruzione?	1	2	3	4	5
Ritiene che i contenuti formativi trovino corrispondenza rispetto alle necessità di aggiornamento?	1	2	3	4	5
Ritiene che gli argomenti trattati siano applicabili in ambito lavorativo?	1	2	3	4	5
Ritiene che la/le metodologia/e utilizzata/e per la corrente attività formativa sia/siano stata/state idonee?	1	2	3	4	5
Crede che l'odierna giornata formativa abbia migliorato le conoscenze sulla tematica dell'anticorruzione ?	1	2	3	4	5
Crede che l'attività formativa abbia contribuito a diminuire il grado di rischio corruzione all'interno della struttura?	1	2	3	4	5
L'attività formativa ha contribuito a migliorare l'apprendimento delle tematiche e problematiche connesse alla trasparenza?	1	2	3	4	5
L'attività formativa ha contribuito a migliorare l'apprendimento delle tematiche e problematiche connesse al codice di comportamento dei dipendenti?	1	2	3	4	5
Pensa che ci sia la necessità di un approfondimento su un ulteriore aspetto in materia di anticorruzione?	1	2	3	4	5
Argomento da trattare ulteriormente:					

SEZIONE 8 – MONITORAGGIO

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

- stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

8.1 MONITORAGGIO PERFORMANCE

In riferimento agli strumenti e alle modalità di monitoraggio, considerato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, si rappresenta quanto segue.

Per gli obiettivi di performance organizzativa e individuale è previsto un monitoraggio infrannuale e uno finale.

Il monitoraggio infrannuale, da effettuarsi in tempi congrui rispetto alla data di approvazione della programmazione esecutiva, ha il compito di verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati, verificando, altresì, la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.

La sessione di monitoraggio è promossa dal nucleo di valutazione anche con riferimento all'eventuale Peg provvisorio.

Nel monitoraggio i Responsabili di PO inseriscono/confermano lo stato di avanzamento degli obiettivi e dei relativi indicatori. In questa fase è possibile richiedere sia lo slittamento dell'obiettivo o la riduzione del valore previsto a budget degli indicatori, sia la neutralizzazione degli obiettivi.

La riprogrammazione (e/o la neutralizzazione) dell'obiettivo viene valutata solo se presenti contemporaneamente le successive due condizioni:

- ✓ l'evento pregiudica in modo significativo la possibilità di raggiungere l'obiettivo;
- ✓ l'evento non poteva essere preventivato al momento della predisposizione degli obiettivi.

A conclusione della fase di monitoraggio il Segretario Generale di concerto con il nucleo di valutazione produce il documento Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi e lo sottopone alla Giunta Comunale per l'eventuale variazione del PEG e del PIAO (ex piano della performance).

Il monitoraggio finale è avviato con la Circolare del Segretario generale che definisce i tempi e le modalità. Sulla base di dette indicazioni, i responsabili di settore inseriscono per ciascun obiettivo specifico:

- ✓ i valori raggiunti dai relativi indicatori; in caso di scostamenti rispetto alla previsione per ciascun indicatore vengono altresì riportate le relative motivazioni;
- ✓ uno stato di avanzamento degli obiettivi nel quale sono rendicontati, in maniera descrittiva, i risultati raggiunti e quelli non raggiunti, evidenziando, per ciascun indicatore collegato all'obiettivo, gli atti, i documenti e le attestazioni (fonti) per le quale si è indicato il valore di consuntivo.

A conclusione della fase di consuntivazione, il Segretario Generale produce la Relazione sulla performance e il Report degli scostamenti che contiene gli obiettivi non realizzati pienamente, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

La relazione sulla performance è validata dal nucleo di valutazione che, in prima istanza, verifica:

- ✓ che la Relazione sia in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
- ✓ il collegamento tra la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
- ✓ l'attendibilità della rendicontazione, verificando la rispondenza dei valori a consuntivo degli indicatori, con lo stato di avanzamento descrittivo dell'obiettivo, con particolare riferimento agli atti, ai documenti e alle attestazioni (fonti) di tali valori.

Il Nucleo di valutazione, in seconda istanza verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi e valutando per ciascun indicatore:

- ✓ se il risultato è uguale o migliore della previsione, assegna una percentuale di realizzazione pari al 100% (Risultato raggiunto);
- ✓ se il risultato è peggiore della previsione assegna una percentuale di realizzazione da 0 a 100% (Risultato parzialmente raggiunto);
- ✓ in assenza di attività svolte e/o in presenza di un rilevante scostamento rispetto a quanto preventivato, assegna una percentuale di realizzazione pari a 0% (Risultato non raggiunto);
- ✓ nei casi previsti per la riprogrammazione il Nucleo può procedere alla neutralizzazione dell'obiettivo, escludendolo quindi dal calcolo della performance organizzativa (Risultato neutralizzato).

Al termine di tali attività, il Nucleo di valutazione, predispose il “Rapporto al 31/12” con tutte le decisioni assunte e approva il Documento di validazione della Relazione sulla performance.

Il Segretario Generale, sulla base delle risultanze sul grado di raggiungimento degli indicatori, calcola, in modo matematico, la performance organizzativa: partendo dalla percentuale di raggiungimento certificata dal Nucleo, determina il grado di raggiungimento rispettivamente degli obiettivi in funzione dei pesi assegnati in sede di previsione.

La Relazione sulla performance e il Rapporto del Nucleo vengono inviati alla Giunta Comunale per l'approvazione.

Dopo l'approvazione della Relazione sulla performance da parte della Giunta Comunale il Segretario Generale avvia le procedure per la valutazione della performance individuale, così come dettagliate nel Capitolo IV del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Alla fine del ciclo della performance, il Nucleo di valutazione predispose la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione. Nella Relazione il Nucleo riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

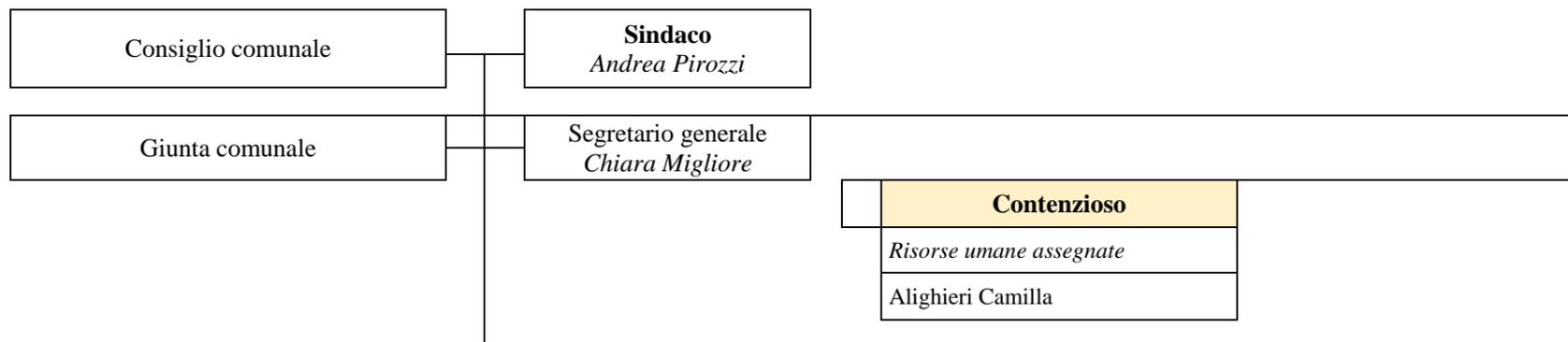
La Relazione sulla performance, il Documento di validazione della Relazione sulla performance e la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione redatti dal Nucleo, vengono infine pubblicati sulla pagina amministrazione trasparente del sito istituzionale nella sezione denominata "performance". Nella stessa pagina sono pubblicati i dati relativi ai premi e l'ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti.

8.2 MONITORAGGIO "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

Per il monitoraggio dei rischi corruttivi e trasparenza si rimanda alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (cfr. 2.3) e in particolare al paragrafo "Indicatori e risultati attesi delle principali misure generali e trasversali a tutti i processi e monitoraggio" (cfr. 2.3.14).



Comune di Santa Maria a Vico
 Provincia di Caserta
 Articolazione degli Uffici – Organigramma



1. Settore Affari Generali e Demografici	2. Settore Servizi Sociali – Pubblica Istruzione – Personale – Cultura e Tempo Libero <i>Resp. Alfredo d’Addio</i>	3. Settore Finanze – Informatizzazione – Tributi <i>Resp. Vincenzo Morgillo</i>	4. Settore Polizia Locale – Sicurezza Urbana <i>Com. Vincenzo Piscitelli</i>	5. Settore Urbanistica e Cimiteri <i>Resp. ad interim: Roberto Cuzzilla</i>	6. Settore Lavori Pubblici e Ambiente <i>Resp. Roberto Cuzzilla</i>																																																																																																																						
Affari Generali <i>Resp. ad interim: Alfredo d’Addio</i>	<p><i>Unità Operative</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Servizi Sociali</td></tr> <tr><td>2</td><td>Pubblica Istruzione e Giovani</td></tr> <tr><td>3</td><td>Cultura e Tempo Libero</td></tr> <tr><td>4</td><td>Sport e Turismo</td></tr> <tr><td>5</td><td>Organizzazione e Gestione Risorse Umane</td></tr> <tr><td>6</td><td>Giudice di Pace di Arienzo</td></tr> </table> <p><i>Risorse umane assegnate</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Caprio Raffaella</td></tr> <tr><td>2</td><td>Chimini Claudia</td></tr> <tr><td>3</td><td>Cissone Rosanna</td></tr> <tr><td>4</td><td>De Lucia Rachela</td></tr> <tr><td>5</td><td>Izzo Anna</td></tr> <tr><td>6</td><td>Papa Giovanna</td></tr> </table>	1	Servizi Sociali	2	Pubblica Istruzione e Giovani	3	Cultura e Tempo Libero	4	Sport e Turismo	5	Organizzazione e Gestione Risorse Umane	6	Giudice di Pace di Arienzo	1	Caprio Raffaella	2	Chimini Claudia	3	Cissone Rosanna	4	De Lucia Rachela	5	Izzo Anna	6	Papa Giovanna	<p><i>Unità Operative</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Programmazione</td></tr> <tr><td>2</td><td>Contabilità Generale e Controllo di Gestione</td></tr> <tr><td>3</td><td>Gestione Economica del Personale</td></tr> <tr><td>4</td><td>Economato e Provveditorato</td></tr> <tr><td>5</td><td>Informatizzazione</td></tr> <tr><td>6</td><td>Entrate Tributarie ed Extratributarie</td></tr> </table> <p><i>Risorse umane assegnate</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Maio Andrea</td></tr> <tr><td>2</td><td>Mastroianni Luca</td></tr> <tr><td>3</td><td>Perrotta Gerardo</td></tr> <tr><td>4</td><td>Russo Paola</td></tr> </table>	1	Programmazione	2	Contabilità Generale e Controllo di Gestione	3	Gestione Economica del Personale	4	Economato e Provveditorato	5	Informatizzazione	6	Entrate Tributarie ed Extratributarie	1	Maio Andrea	2	Mastroianni Luca	3	Perrotta Gerardo	4	Russo Paola	<p><i>Unità Operative</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Mobilità e Traffico</td></tr> <tr><td>2</td><td>Polizia Giudiziaria</td></tr> <tr><td>3</td><td>Polizia Amministrativa</td></tr> <tr><td>4</td><td>Protezione Civile</td></tr> </table> <p><i>Risorse umane assegnate</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Morgillo Enzo (Vicecomandante)</td></tr> <tr><td>2</td><td>Allegretto Decio</td></tr> <tr><td>3</td><td>Cartoni Laura</td></tr> <tr><td>4</td><td>Cimmino Raffaele</td></tr> <tr><td>5</td><td>Costabile Serafina</td></tr> <tr><td>6</td><td>De Lucia Vincenzo</td></tr> <tr><td>7</td><td>Febbraro Gennaro</td></tr> <tr><td>8</td><td>Langella Francesco</td></tr> <tr><td>9</td><td>Piscitelli Alfonso</td></tr> <tr><td>10</td><td>Piscitelli Antonio</td></tr> </table>	1	Mobilità e Traffico	2	Polizia Giudiziaria	3	Polizia Amministrativa	4	Protezione Civile	1	Morgillo Enzo (Vicecomandante)	2	Allegretto Decio	3	Cartoni Laura	4	Cimmino Raffaele	5	Costabile Serafina	6	De Lucia Vincenzo	7	Febbraro Gennaro	8	Langella Francesco	9	Piscitelli Alfonso	10	Piscitelli Antonio	<p><i>Unità Operative</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Edilizia Privata</td></tr> <tr><td>2</td><td>Urbanistica</td></tr> <tr><td>3</td><td>Gestione amministrativa del patrimonio comunale</td></tr> <tr><td>4</td><td>Servizi Cimiteriali</td></tr> <tr><td>5</td><td>Commercio e SUAP</td></tr> <tr><td>6</td><td>Sicurezza sul lavoro</td></tr> <tr><td>7</td><td>Parco Urbano Dea Diana Est Tifatino</td></tr> </table> <p><i>Risorse umane assegnate</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Carfora Carmine</td></tr> <tr><td>2</td><td>Esposito Carmela</td></tr> <tr><td>3</td><td>Ferrara Ciro</td></tr> <tr><td>4</td><td>Fiorillo Giovanna</td></tr> <tr><td>5</td><td>Lombardo Sebastiano</td></tr> </table>	1	Edilizia Privata	2	Urbanistica	3	Gestione amministrativa del patrimonio comunale	4	Servizi Cimiteriali	5	Commercio e SUAP	6	Sicurezza sul lavoro	7	Parco Urbano Dea Diana Est Tifatino	1	Carfora Carmine	2	Esposito Carmela	3	Ferrara Ciro	4	Fiorillo Giovanna	5	Lombardo Sebastiano	<p><i>Unità Operative</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Lavori pubblici</td></tr> <tr><td>2</td><td>Gare e Contratti</td></tr> <tr><td>3</td><td>Manutenzione ordinaria e straordinaria del Patrimonio</td></tr> <tr><td>4</td><td>Igiene, tutela e prevenzione ambientale</td></tr> </table> <p><i>Risorse umane assegnate</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Normino Gennaro <i>Convenzione ex art. 14 CCNL</i></td></tr> <tr><td>2</td><td>De Lucia Mauro</td></tr> <tr><td>3</td><td>Piscitelli Luciano</td></tr> <tr><td>4</td><td>Piscitelli Vincenzo</td></tr> <tr><td>5</td><td>Senneca Letizia</td></tr> <tr><td>6</td><td>Papa Giovanni</td></tr> <tr><td>7</td><td>Verdicchio Angelo</td></tr> </table>	1	Lavori pubblici	2	Gare e Contratti	3	Manutenzione ordinaria e straordinaria del Patrimonio	4	Igiene, tutela e prevenzione ambientale	1	Normino Gennaro <i>Convenzione ex art. 14 CCNL</i>	2	De Lucia Mauro	3	Piscitelli Luciano	4	Piscitelli Vincenzo	5	Senneca Letizia	6	Papa Giovanni	7	Verdicchio Angelo
1	Servizi Sociali																																																																																																																										
2	Pubblica Istruzione e Giovani																																																																																																																										
3	Cultura e Tempo Libero																																																																																																																										
4	Sport e Turismo																																																																																																																										
5	Organizzazione e Gestione Risorse Umane																																																																																																																										
6	Giudice di Pace di Arienzo																																																																																																																										
1	Caprio Raffaella																																																																																																																										
2	Chimini Claudia																																																																																																																										
3	Cissone Rosanna																																																																																																																										
4	De Lucia Rachela																																																																																																																										
5	Izzo Anna																																																																																																																										
6	Papa Giovanna																																																																																																																										
1	Programmazione																																																																																																																										
2	Contabilità Generale e Controllo di Gestione																																																																																																																										
3	Gestione Economica del Personale																																																																																																																										
4	Economato e Provveditorato																																																																																																																										
5	Informatizzazione																																																																																																																										
6	Entrate Tributarie ed Extratributarie																																																																																																																										
1	Maio Andrea																																																																																																																										
2	Mastroianni Luca																																																																																																																										
3	Perrotta Gerardo																																																																																																																										
4	Russo Paola																																																																																																																										
1	Mobilità e Traffico																																																																																																																										
2	Polizia Giudiziaria																																																																																																																										
3	Polizia Amministrativa																																																																																																																										
4	Protezione Civile																																																																																																																										
1	Morgillo Enzo (Vicecomandante)																																																																																																																										
2	Allegretto Decio																																																																																																																										
3	Cartoni Laura																																																																																																																										
4	Cimmino Raffaele																																																																																																																										
5	Costabile Serafina																																																																																																																										
6	De Lucia Vincenzo																																																																																																																										
7	Febbraro Gennaro																																																																																																																										
8	Langella Francesco																																																																																																																										
9	Piscitelli Alfonso																																																																																																																										
10	Piscitelli Antonio																																																																																																																										
1	Edilizia Privata																																																																																																																										
2	Urbanistica																																																																																																																										
3	Gestione amministrativa del patrimonio comunale																																																																																																																										
4	Servizi Cimiteriali																																																																																																																										
5	Commercio e SUAP																																																																																																																										
6	Sicurezza sul lavoro																																																																																																																										
7	Parco Urbano Dea Diana Est Tifatino																																																																																																																										
1	Carfora Carmine																																																																																																																										
2	Esposito Carmela																																																																																																																										
3	Ferrara Ciro																																																																																																																										
4	Fiorillo Giovanna																																																																																																																										
5	Lombardo Sebastiano																																																																																																																										
1	Lavori pubblici																																																																																																																										
2	Gare e Contratti																																																																																																																										
3	Manutenzione ordinaria e straordinaria del Patrimonio																																																																																																																										
4	Igiene, tutela e prevenzione ambientale																																																																																																																										
1	Normino Gennaro <i>Convenzione ex art. 14 CCNL</i>																																																																																																																										
2	De Lucia Mauro																																																																																																																										
3	Piscitelli Luciano																																																																																																																										
4	Piscitelli Vincenzo																																																																																																																										
5	Senneca Letizia																																																																																																																										
6	Papa Giovanni																																																																																																																										
7	Verdicchio Angelo																																																																																																																										
<p><i>Unità Operative</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Affari Istituzionali</td></tr> </table> <p><i>Risorse umane assegnate</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Guarnieri Maria Teresa</td></tr> <tr><td>2</td><td>Carfora Anna</td></tr> <tr><td>3</td><td>Tedesco Antonietta</td></tr> <tr><td>4</td><td>Vigliotti Vincenza</td></tr> </table>	1	Affari Istituzionali	1	Guarnieri Maria Teresa	2	Carfora Anna	3	Tedesco Antonietta	4	Vigliotti Vincenza																																																																																																																	
1	Affari Istituzionali																																																																																																																										
1	Guarnieri Maria Teresa																																																																																																																										
2	Carfora Anna																																																																																																																										
3	Tedesco Antonietta																																																																																																																										
4	Vigliotti Vincenza																																																																																																																										
Demografici <i>Resp. ad interim: Vincenzo Morgillo</i>																																																																																																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Demografici – Anagrafe, Stato Civile Elettorale – e Statistica</td></tr> <tr><td>2</td><td>Notifiche</td></tr> </table> <p><i>Risorse umane assegnate</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1</td><td>Affinita Anna Maria</td></tr> <tr><td>2</td><td>Guadagno Caterina</td></tr> <tr><td>3</td><td>Mastroianni Italo</td></tr> <tr><td>4</td><td>Savinelli Eugenia</td></tr> <tr><td>5</td><td>Sgueglia Marisa</td></tr> </table>	1	Demografici – Anagrafe, Stato Civile Elettorale – e Statistica	2	Notifiche	1	Affinita Anna Maria	2	Guadagno Caterina	3	Mastroianni Italo	4	Savinelli Eugenia	5	Sgueglia Marisa																																																																																																													
1	Demografici – Anagrafe, Stato Civile Elettorale – e Statistica																																																																																																																										
2	Notifiche																																																																																																																										
1	Affinita Anna Maria																																																																																																																										
2	Guadagno Caterina																																																																																																																										
3	Mastroianni Italo																																																																																																																										
4	Savinelli Eugenia																																																																																																																										
5	Sgueglia Marisa																																																																																																																										

