

Comune di Pescara  
**Carlo Masci Sindaco**

# PIAO

piano integrato  
di attività  
e organizzazione

2025-2027



Città di Pescara  
Medaglia d'oro al Merito Civile



# INDICE

INTRODUZIONE .....	4
Premessa .....	4
Riferimenti normativi .....	5
Struttura del PIAO .....	7
1 – SCHEDA ANAGRAFICA E ANALISI DEL CONTESTO .....	8
1.1 – Scheda anagrafica .....	8
1.2 – Analisi del contesto .....	9
1.3 - Organigramma .....	11
2 –VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	13
2.1 – Valore pubblico .....	13
2.1.1 – La filiera della programmazione .....	15
2.1.2 – Le dimensioni del Valore pubblico .....	17
2.1.3 - Strategie per la creazione del Valore pubblico .....	20
2.1.5 – Il PNRR e la creazione del Valore pubblico .....	29
2.2 – Performance .....	32
2.2.1 – La misurazione della performance .....	32
2.2.2 – Contributo della performance organizzativa al Valore pubblico .....	33
2.2.3 – Stato di salute dell'Ente .....	34
2.2.4 – Elenco procedure da digitalizzare e semplificare .....	38
2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza .....	41
2.3.1 - Introduzione .....	41
2.3.2 – Analisi contesto esterno .....	48
2.3.3 – Analisi contesto interno .....	57
2.3.4 – Il processo di redazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza .....	59
2.3.5 – Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi .....	62
2.3.6 – La ponderazione del rischio .....	63
2.3.7 – Trattamento del rischio .....	64
3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	91
3.1 – Struttura organizzativa .....	91
3.2 – Organizzazione del lavoro agile .....	94
3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	100
4 – MONITORAGGIO .....	116
4.1 – Monitoraggio Valore pubblico e Performance .....	116
4.2 – Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza .....	117

4.3 – Monitoraggio organizzazione e capitale umano .....	117
5 - ALLEGATI.....	118

# INTRODUZIONE

## Premessa

L'attività di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni è stata interessata dall'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), un nuovo strumento previsto dal D.L. 9 giugno 2021 n.80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, concepito nell'ambito delle riforme previste per il raggiungimento della milestone in materia di semplificazione e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione introdotta dal PNRR.

Con tale previsione il legislatore ha inteso dunque dotare le Amministrazioni di un documento funzionale al potenziamento della capacità amministrativa in risposta alle nuove esigenze dettate dall'attuazione del PNRR, del quale muove una logica fondamentale: quella del sistema di monitoraggio, basato non più sul mero avanzamento materiale di progetti ed obiettivi, ma della rendicontazione dei traguardi effettivamente raggiunti in termini di *target* e *milestones*, che possono essere descritti attraverso gli impatti prodotti nei confronti della collettività.

Il PIAO è uno strumento di durata triennale e soggetto ad aggiornamento annuale, che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei piani che finora l'Amministrazione era tenuta a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, azioni concrete, informatica, formazione, azioni positive, lavoro agile, anticorruzione e trasparenza, e si prefigge l'obiettivo di innalzare il livello di benessere reale della collettività attraverso la programmazione di azioni mirate e l'erogazione di servizi di qualità.

Infatti, l'elemento di novità introdotto dalla norma riguarda il concetto di **Valore pubblico** da intendersi come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, perseguito attraverso una selezione di strategie suscettibili di produrre degli impatti positivi, individuate fra gli obiettivi assunti nel DUP. In questo modo l'Amministrazione è spinta a interrogarsi sul Valore pubblico che intende generare per la propria comunità, a programmare le strategie idonee a produrlo e a individuare le misure per valutarne gli impatti.

Attraverso il perseguimento del Valore pubblico, il PIAO intende superare la creazione di sinergie "a posteriori" fra i vari documenti di programmazione in uso dell'Ente, in favore di una convergenza di prospettive programmatiche diverse nell'ottica della creazione di Valore pubblico. La propulsione alla creazione di una integrazione programmatica sottintende che il PIAO non è concepito come sommatoria di atti, ma che è inteso come un'opportunità per generare vera interconnessione fra i vari strumenti per la programmazione e la gestione dell'azione amministrativa.

La convergenza in ottica di Valore pubblico determina, come accennato, la necessità di misurare l'impatto delle *policies* dell'Ente attraverso un apposito set di indicatori che identifichino i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi individuati con il PIAO. È la stessa norma che indica la possibilità di esprimere il Valore pubblico anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL): pur non essendo tale indicazione obbligatoria per i Comuni, si rileva che le misure del BES e di Agenda 2030 forniscono una guida ed un supporto all'intero processo di definizione e misurazione del Valore pubblico. L'accuratezza nella scelta degli opportuni indicatori per la misurazione degli impatti è fondamentale per ottenere una ricostruzione affidabile della reale portata delle strategie messe in campo e consentire, attraverso i monitoraggi periodici, di effettuare delle valutazioni e apportare i correttivi che si rendano necessari.

Il PIAO si pone, nei confronti dei piani preesistenti soppressi, come uno strumento di riconfigurazione e integrazione, necessariamente progressiva e graduale, per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito, attuando i principi ispiratori della riforma. Nel PIAO gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività. Tra i contenuti del PIAO, come definiti con il Regolamento emanato con il D.M. 132/2022, il Valore pubblico rappresenta elemento catalizzatore delle performance e azioni dell'Ente.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.



Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei Bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei Bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, Sezione Strategica e Sezione Operativa 2025-2027, approvato con deliberazione del

Consiglio Comunale n. 15 del 31/01/2025, il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 05/02/2025 ed il Piano Esecutivo di Gestione approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 113 del 27/02/2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

## Struttura del PIAO

In accordo con il D.M. 132/2022, il presente PIAO è articolato in Sezioni e Sottosezioni, che creano una struttura basata sulla connessione fra i dati e le informazioni presenti in modo da facilitare la programmazione degli obiettivi di Valore pubblico che si intende raggiungere. I criteri utilizzati sono improntati sulla semplificazione delle procedure, sulla selettività delle strategie, sull'adeguatezza nella scelta di obiettivi e indicatori.

<b>PROGRAMMAZIONE STRATEGICA</b> Orizzonte della programmazione Sottosezione <b>VALORE PUBBLICO</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE OPERATIVA</b>		
Leve per <b>creare</b> Valore pubblico Sottosezione <b>PERFORMANCE</b>	Leve per <b>proteggere</b> Valore pubblico Sottosezione <b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Leve per <b>abilitare</b> Valore pubblico Sottosezione <b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>
<b>PROGRAMMAZIONE TRASVERSALE</b> Presupposto per aumentare la performance, diminuire i rischi, aumentare il Valore pubblico Sottosezione <b>PERFORMANCE</b>		
Indicatori di SALUTE salute organizzativa, digitale e finanziaria	Indicatori di QUALITÀ	
<b>VERIFICA STATO DI ATTUAZIONE</b> Riferimento a tutte le azioni e misure contenute nel documento per valutare traguardi e scostamenti Sottosezione <b>MONITORAGGIO</b>		

# 1 – SCHEDA ANAGRAFICA E ANALISI DEL CONTESTO

## 1.1 – Scheda anagrafica

### L'AMMINISTRAZIONE

*denominazione* Comune di Pescara  
*indirizzo* Piazza Italia, 1 – 65100  
*codice fiscale* 00124600685  
*Sindaco* Carlo Masci

### RECAPITI



+39 08542831



info@comune.pescara.it



protocollo@pec.comune.pescara.it



www.comune.pescara.it

### SOCIAL



<https://www.facebook.com/comunedipescara/>



<https://www.instagram.com/comunepescara/>



YouTube

<https://www.youtube.com/channel/UCY3SM7iISEafkDUSzYuaRhQ>

## 1.2 – Analisi del contesto<sup>1</sup>

Il PIAO, come anticipato, rappresenta un'occasione fondamentale per le Amministrazioni interessate dalla sua adozione poiché propone un significativo cambiamento di rotta in ambito programmatico: se, in precedenza, l'insieme di atti e strumenti adottati erano funzionali alla dotazione di un insieme di obiettivi definiti a diversi livelli di dettaglio, il PIAO si pone nell'ottica della creazione di un vero e proprio “*pensiero strategico*”, che sia in grado di permeare l'intera azione amministrativa nel segno dell'integrazione fra programmazione ed operatività.

L'introduzione del Valore pubblico quale riferimento-guida dell'intera strategica alla base del PIAO impone una serie di riflessioni: in primo luogo si deve considerare la creazione di Valore pubblico quale volontà interistituzionale, che si persegue mediante un'azione congiunta di cui l'Amministrazione comunale è uno degli attori, al pari di altri Enti coinvolti in relazione alla dimensione di Valore oggetto di analisi. In secondo luogo occorre sottolineare il differimento temporale esistente fra la programmazione delle azioni per la creazione di Valore pubblico e la valutazione dell'impatto prodotto che, infatti, si esplica in un periodo di medio-termine, come testimoniato dal carattere triennale del PIAO.

Nella specifica attualità del Comune di Pescara, ciò si traduce nella definizione degli obiettivi di Valore pubblico, e della conseguente programmazione strategica a cascata, in concomitanza di un mandato che vedrà il compimento del progetto di fusione fra i comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore, accentuando la diacronia fra la definizione delle strategie, il rendiconto delle azioni programmate e la definizione di obiettivi e target futuri, nonché l'esigenza di programmare le azioni dell'Ente con la prospettiva di un orizzonte allargato al nuovo comune di “Pescara”.

La fusione dei tre Comuni, infatti, origina una realtà amministrativa e socio-economica di notevole impatto su tutto il versante adriatico che supera i confini delle singole municipalità, con una popolazione residente di circa 200.000 persone. Si tratta di uno straordinario disegno di riforma amministrativa e territoriale, unico nel suo genere in tutto il panorama nazionale, che rappresenta una sfida irrinunciabile per il futuro delle comunità interessate.

Le motivazioni che spingono a perseguire un simile percorso, originato da un referendum popolare, risiedono nella necessità di dover assumere un peso istituzionale e contrattuale più rilevante nei confronti del sistema Paese che possa diventare un *driver* per lo sviluppo, il benessere e la nuova occupazione per il territorio, oltre che per garantire alla collettività amministrata una organizzazione e gestione dei servizi pubblici che ottimizzi i costi, aumenti la quantità e la qualità delle prestazioni erogate ai cittadini.

In tale contesto, il processo di pianificazione e programmazione strategica assume una valenza inedita poiché la linea evolutiva dell'immediato futuro deve tendere alla istituzione di un “*integration team*” fra le realtà di Pescara, Montesilvano e Spoltore per contemperare *vision* e *mission*, al fine di integrare le esigenze e gli obiettivi di sviluppo.

Dal 1 gennaio 2024 è stata attivata la gestione associata delle prime cinque funzioni/attività individuate nell'ambito del percorso volto alla fusione prevista dalla L.R. 17 marzo 2023, n. 13, in attuazione delle Convenzioni sottoscritte fra i tre Comuni interessati, riguardanti: SUAP, Contratti pubblici, Protezione civile, Statistica, Servizi di Progettazione, Programmazione e Accesso ai finanziamenti resi disponibili a valere su programmi europei. Dal 1 gennaio 2025 sono state associate ulteriori cinque funzioni: Servizio informativo, Servizi demografici, Catasto, Turismo e Gestione dell'energia. In relazione a tali ambiti si è attivata una prima relazione sinergica volta alla definizione delle attività comuni e di quanto trova valorizzazione anche in ambito della Performance.

Nel mese di giugno 2024 la cittadinanza è stata chiamata alle urne per l'elezione del Sindaco e del Consiglio comunale. Con l'avvio del nuovo mandato, il Sindaco ha redatto il programma dell'attività di governo, approvato con D.C.C. n. 57 del 19 luglio 2024, nel quale sono state individuate 5 linee strategiche, o politiche di riferimento, che rappresentano gli indirizzi fondamentali della *policy* locale. Ad ogni linea strategica corrispondono degli obiettivi strategici, i quali rappresentano l'elemento fondativo del Valore pubblico poiché sono associabili a indicatori di outcome, e quindi sono suscettibili di essere misurati in una logica di impatto

---

<sup>1</sup> Per una analisi del contesto di riferimento si rimanda alla Sezione Strategica del DUP approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 31 gennaio 2025.

prodotto nei confronti della collettività. Gli obiettivi strategici vengono attuati mediante specifici obiettivi operativi ai quali, a livello di performance, si agganciano attività operative.

## **PESCARA SOSTENIBILE**

*In un contesto internazionale di grande attenzione agli aspetti di natura ambientale e di rigenerazione urbana, recepire i principali obiettivi assunti a livello globale rappresenta uno dei temi centrali: questo ambito strategico si prefigge la realizzazione di una città sostenibile nella quale il tema della gestione delle risorse costituisce criterio fondamentale per orientare le politiche di pianificazione, governo e sviluppo del territorio*

## **PESCARA DELLE IDEE**

*Il benessere e la crescita di una comunità traggono alimento dalla coesistenza e interazione di diversi ecosistemi. Attraverso specifiche azioni si intende valorizzare il potenziale culturale, rafforzare il sistema educativo, ampliare la partecipazione e promuovere il ruolo dello sport quale veicolo di valori positivi, al fine di generare nuove opportunità per la collettività ed in particolare per la comunità dei giovani*

## **PESCARA SOLIDALE**

*Il riconoscimento dei diritti presuppone l'impegno a ridurre le disuguaglianze e a promuovere la coesione sociale. L'insieme dei bisogni presenti nella società orienta l'azione amministrativa verso precise scelte programmatiche fondate sulla centralità della persona, il miglioramento della qualità dei servizi e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse disponibili, per promuovere la cultura dell'integrazione e della solidarietà*

## **PESCARA INNOVATIVA**

*I mutamenti del contesto sociale ed economico conseguiti alla pandemia, ai conflitti bellici e ai cambiamenti climatici hanno imposto la necessità di adottare strategie di sviluppo territoriale ed economico secondo modelli innovativi. In tale ambito le nuove tecnologie digitali e i finanziamenti messi a disposizione a livello europeo costituiscono preziose opportunità di potenziamento del tessuto economico, di rilancio dell'immagine della città e della sua attrattività*

## **VALORE PESCARA**

*Per creare benessere occorre finalizzare verso il valore pubblico la performance dell'amministrazione e contenere i rischi che potrebbero comprometterlo o ridurlo, a partire dalla cura della salute delle risorse dell'ente. Per generare valore pubblico l'amministrazione eroga servizi in maniera efficace ed efficiente, tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, stimolando la partecipazione attiva dei cittadini. Un'amministrazione affidabile attrae investimenti e cittadini*

Le Linee programmatiche di mandato rappresentano il documento con il quale vengono illustrati gli indirizzi fondamentali che l'amministrazione intende sviluppare nel corso della consiliatura, formulate sulla base del programma elettorale. Costituiscono il presupposto fondamentale per la definizione di tutti gli atti di programmazione e per l'attuazione del controllo strategico in chiave di *accountability*.

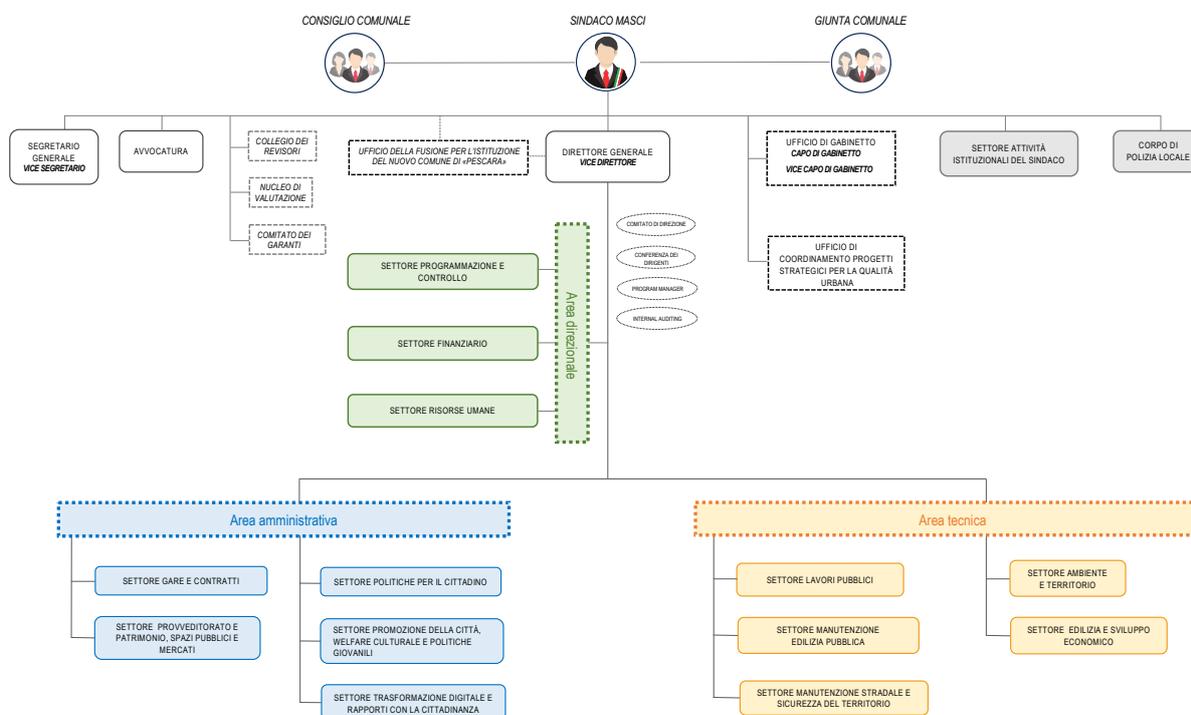
### 1.3 - Organigramma

Le strutture organizzative, insieme al capitale umano e all'organizzazione del lavoro, costituiscono gli asset strategici di qualsiasi amministrazione. L'ottimale definizione dell'assetto organizzativo, infatti, costituisce il presupposto essenziale per garantire un razionale esercizio delle funzioni attraverso il rispetto dei parametri di efficienza, efficacia ed economicità previsti dalla normativa vigente.

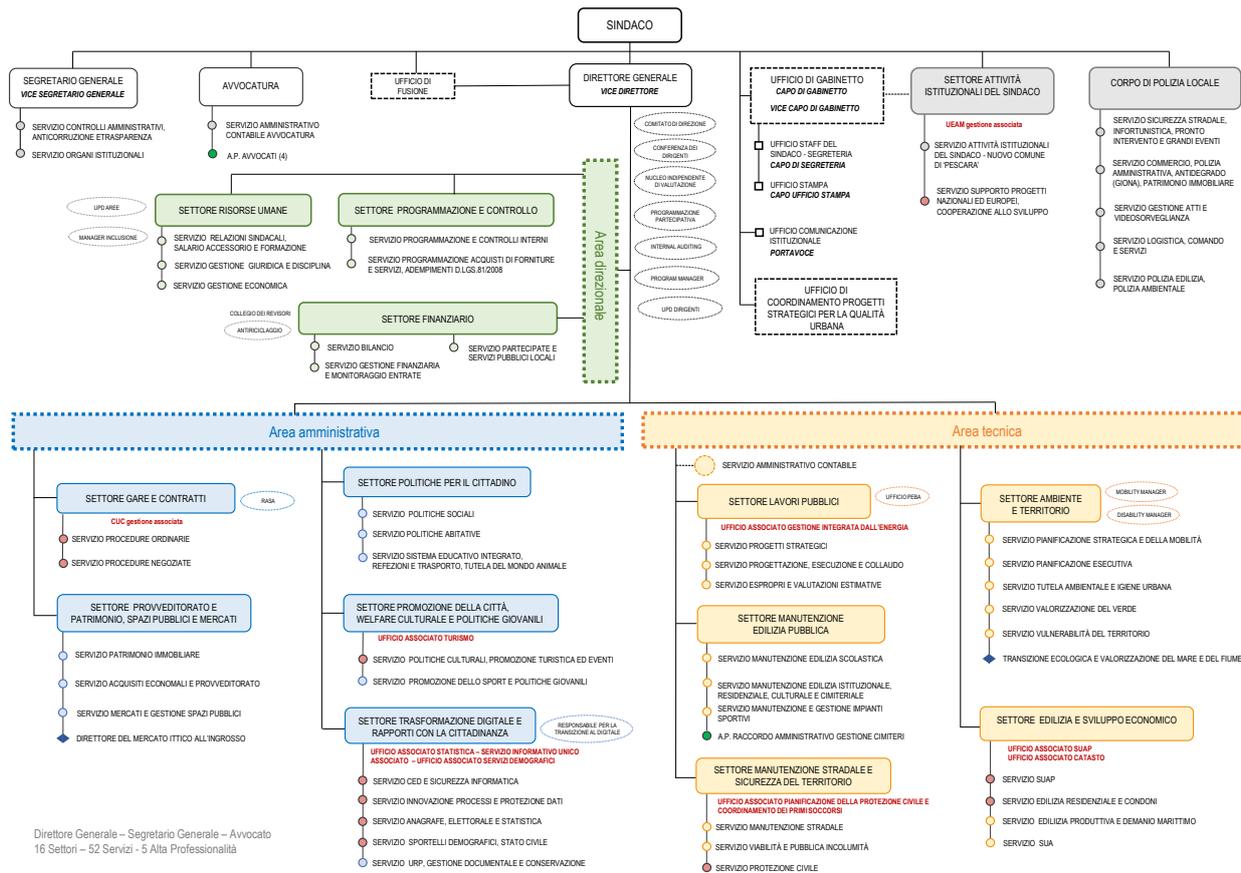
A seguito dell'insediamento della nuova compagine di Governo cittadino, nel mese di agosto dell'anno 2024 è stata approvata una riorganizzazione della macro/microstruttura comunale (Deliberazione G.C. n. 925/2024, Decreto D.G. n. 65/2024, Deliberazione G.C. n. 1115/2024).

La macrostruttura dell'Ente intende dare una risposta efficace alle linee programmatiche di mandato che hanno individuato le principali direttrici delle azioni strategiche, e ricomprende un'articolazione per Aree direzionale, amministrativa e tecnica e strutture extra-Area quali Direzione Generale, Segretario Generale, Avvocatura, Ufficio di Gabinetto, Attività istituzionali del Sindaco, Corpo di Polizia locale. La microstruttura sviluppa il disegno organizzativo individuando l'articolazione dei Settori in Servizi.

In ottemperanza alle Convenzioni sottoscritte tra i comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore che disciplinano le fasi per l'attuazione del progetto di fusione, sono stati incardinati a livello micro-strutturale gli uffici che gestiscono funzioni in maniera associata.



D.G.C. n. 925 del 19/11/2024: All. 1 – schema della Macro struttura del Comune di Pescara



D.G.C. n. 1115 del 30/12/2024: All. 1 – schema della Micro struttura del Comune di Pescara

## 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 – Valore pubblico

Il concetto di "Valore pubblico" è materia di studio e ricerca a livello accademico già dalla seconda metà degli anni '90; recentemente il Valore pubblico è entrato nel linguaggio istituzionale italiano tramite le Linee guida 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e il DM 132/2022, che forniscono le seguenti definizioni:

*Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance n. 2, dicembre 2017*

*"L'amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di utenti e stakeholder: per generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili."*

*DM 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*

*"L'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione [...]. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in obiettivi di Valore pubblico (outcome/impatti) [...]. Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore pubblico e i relativi indicatori di impatto."*

Il Valore pubblico assume dunque un ruolo centrale all'interno del processo programmatico: ogni amministrazione deve infatti definire anzitutto il proprio sistema di Valore pubblico al fine di orientare le performance a livello istituzionale e organizzativo, e individuare le dimensioni di riferimento nei confronti delle quali si misura l'aumento del livello di benessere. Successivamente, in fase di monitoraggio, si analizzano gli indicatori attribuiti alle dimensioni del Valore pubblico per valutare l'efficacia dell'azione nell'innalzamento del livello di benessere.

Gli impatti delle strategie specifiche perseguite possono essere valutati sia nell'ottica dei riflessi esterni all'Ente che si esplicano nei confronti di cittadini e stakeholders (impatto economico, sociale, ambientale, sanitario...), sia dei riflessi interni, attraverso il presidio costante della salute dell'Ente (stato delle risorse disponibili di tipo finanziario, organizzativo, del personale...).

Per generare Valore pubblico le Pubbliche Amministrazioni devono essere in grado di erogare servizi in maniera efficace ed efficiente, tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili. Per creare benessere, occorre finalizzare verso il Valore Pubblico le proprie performance e contenere i rischi che potrebbero comprometterlo o ridurlo, a partire dalla cura della salute delle risorse dell'Ente.

Il Valore pubblico, dunque, si connota per due caratteristiche fondamentali: dev'essere EQUO, poiché è rivolto sia ai diretti beneficiari dei servizi offerti dall'ente ma, più in generale, a tutti i cittadini e potenziali stakeholders; dev'essere altresì SOSTENIBILE, poiché il suo fine ultimo dev'essere rivolto alla tutela del benessere collettivo nel rispetto della qualità e quantità delle risorse impiegate, sia dal punto di vista dell'impatto esterno (sociale, ambientale, economica) che di quello interno (salute dell'Ente).

Per queste ragioni, lo stesso DM 132/2022 offre uno stimolo ad una evoluzione nell'elaborazione delle strategie per la creazione del Valore pubblico, precisando che gli impatti possano essere valutati *"anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere equo e sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL)"*.

L'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** è un programma d'azione globale, di portata e rilevanza senza precedenti, finalizzato a radicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità e la pace, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la Risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, intitolata: "Trasformare il nostro mondo. L'Agenda per lo sviluppo sostenibile", nella quale si delineano le direttrici delle attività per i successivi 15 anni, un definendo piano d'azione globale.



L'Agenda si articola in 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Il progetto BES nasce nel 2010 per misurare il **Benessere equo e sostenibile**, con l'obiettivo di superare il PIL quale unico indicatore per valutare il progresso della società, introducendo la valutazione della dimensione sociale e ambientale del benessere. Sono stati pertanto proposti indicatori di benessere, di sostenibilità ambientale, di qualità sociale e di parità tra i sessi, quali strumenti da tenere in considerazione nell'elaborazione, nell'adozione e nella valutazione delle politiche pubbliche, al fine di integrare l'uso degli indicatori macroeconomici, ritenuti non più sufficienti a misurare il grado di benessere di una comunità e a orientare, perciò, le politiche pubbliche.

L'Istat ha sviluppato un approccio multidimensionale per misurare il BES attraverso 12 domini fondamentali con relativi set di indicatori organizzati in quattro macro ambiti di riferimento: ambientale, sociale, sanitario, economico, corredati da misure relative alle disuguaglianze e alla sostenibilità.

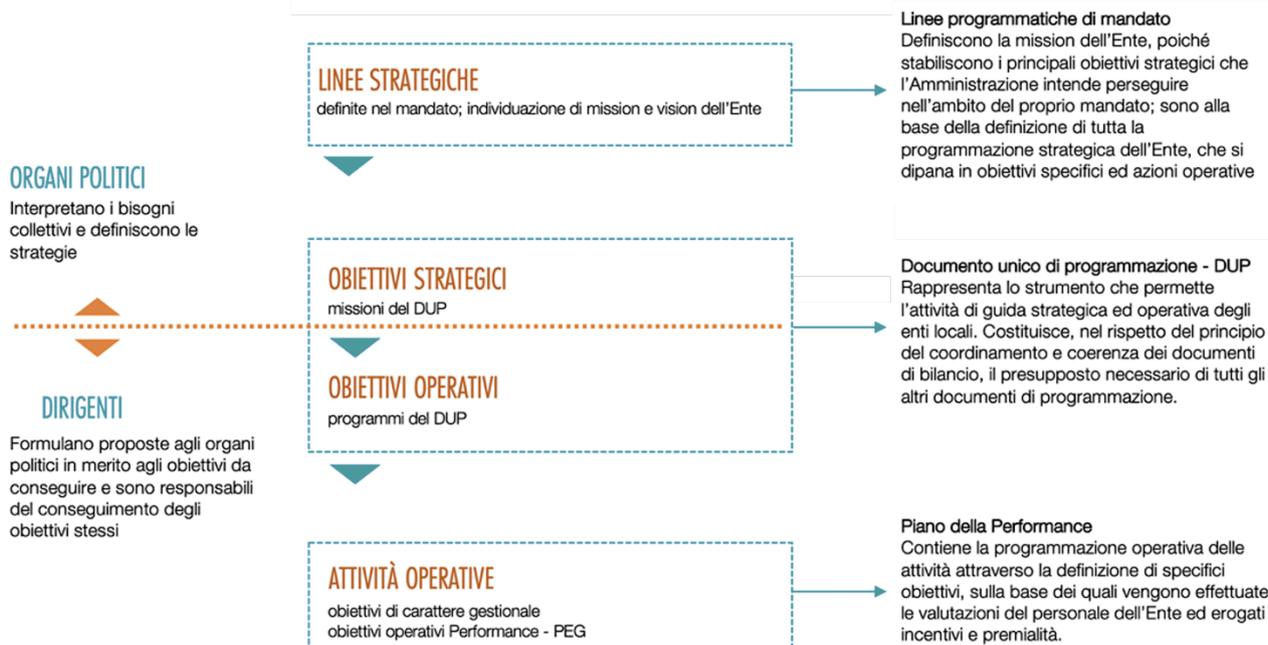
Dal 2018 gli indicatori BES sono stati inclusi tra gli strumenti di programmazione e valutazione della politica economica nazionale. In un apposito Allegato al DEF è riportato l'andamento nell'ultimo triennio di 12 indicatori, nonché le previsioni sull'evoluzione degli stessi nel periodo di riferimento, anche sulla base delle misure previste per il raggiungimento degli obiettivi di politica economica del quadro programmatico e dei contenuti dello schema del Programma nazionale di riforma. Inoltre, a febbraio di ciascun anno vengono presentati al Parlamento il monitoraggio degli indicatori e gli esiti della valutazione di impatto delle policy.

Ad oggi non esiste un sistema condiviso di misurazione del Valore pubblico per gli Enti territoriali né di misurazione degli impatti sulla comunità delle azioni di innalzamento del livello di benessere complessivo. Per quanto precede, gli indicatori del Valore pubblico individuati per la misurazione degli impatti sono frutto di scelte operative basate anche su indagini di benchmark trasposte alla realtà del Comune di Pescara.

## 2.1.1 – La filiera della programmazione

Le strategie di riferimento che l'amministrazione individua per la generazione del Valore pubblico sono da rintracciare nell'ambito degli obiettivi strategici contenuti all'interno del Documento Unico di Programmazione. Infatti è all'interno del DUP che si esplicita la pianificazione di tipo strategico dell'Ente attraverso la definizione di obiettivi a lungo e medio termine, costituendo il riferimento per la pianificazione esecutiva e di dettaglio, con un orizzonte di breve periodo.

La logica che sottende il DUP è di tipo "a cascata", ovvero prevede una definizione sempre più specifica di azioni e attività che discendono dalle linee di mandato per arrivare alla definizione degli obiettivi di performance:

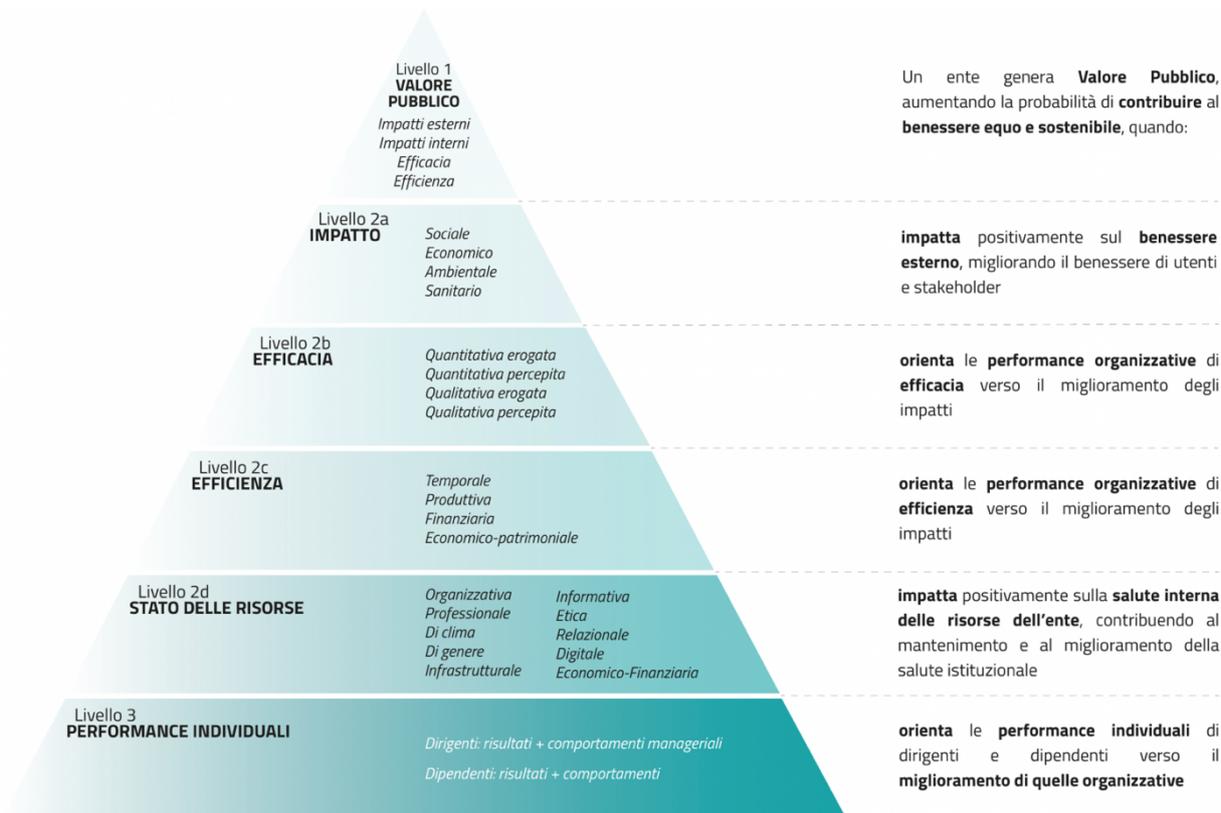


Tale schematizzazione rende ancor più evidente che la creazione di Valore pubblico non è da intendersi come evento a sé stante, ma segue un criterio di accumulazione progressiva che si fonda sull'azione sinergica dei vari livelli. In altre parole, nella logica piramidale una PA genera Valore pubblico quando:

- in coerenza con la *mission* dell'Ente, si individuano gli **obiettivi strategici** capaci di incrementare il livello di benessere economico, sociale ed ambientale di cittadini e stakeholders (*performance istituzionale*) nel rispetto del livello di salute amministrativa;
- in funzione del set di obiettivi strategici così definito, si stabiliscono gli **obiettivi di performance organizzativa** che possano contribuire all'ottenimento/miglioramento della performance istituzionale.

Il modello di misurazione utilizzato è ispirato ai principi del framework della Piramide del Valore pubblico, proposto dal prof. Enrico Deidda Gagliardo, che organizza in un'architettura piramidale la logica della sua dimensione e misurazione. Infatti, il Valore pubblico si pone al vertice e si ottiene dalla combinazione sinergica degli effetti delle politiche dell'Ente in termini di impatti esterni ed interni, efficacia ed efficienza dell'azione prodotta, livelli di performance.

Il Valore pubblico può essere pertanto letto in una duplice prospettiva: Valore pubblico in senso proprio, quando incide in maniera diretta e migliorativa sul livello complessivo e multidimensionale del benessere (livello 1, 2a), e Valore Pubblico in senso ampio (2b, 2c, 2d, 3) che attiene agli aspetti più propriamente organizzativi dell'amministrazione pubblica poiché tende a migliorare le performance di efficienza ed efficacia anche attraverso obiettivi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alla creazione di Valore pubblico.



fonte: CERVAP, Centro di ricerca sul Valore pubblico, framework della piramide del Valore pubblico proposta dal Prof. Enrico Deidda Gagliardo <https://valorepubblico.com/progetto/osservatorio-del-valore-pubblico-il-valore-pubblico-creato-dalle-citta-metropolitane-italiane/>

L'attività di un'amministrazione va, pertanto, indirizzata verso la creazione del Valore pubblico che deve permeare ogni livello, valutabile secondo due possibili direttrici:

- approccio **top-down** in fase di programmazione: il Valore Pubblico ispira le performance istituzionali (o impatti esterni), le quali orientano le performance organizzative attese e, a cascata, quelle individuali;
- approccio **bottom-up**, in fase di misurazione e valutazione: si quantifica e si valuta, attraverso l'analisi di baseline, target e risultati degli indicatori prescelti, il contributo dei diversi livelli di performance (individuale, organizzativa e istituzionale) al Valore Pubblico dell'Ente.

## 2.1.2 – Le dimensioni del Valore pubblico

Il Valore pubblico può essere classificato in "dimensioni" in funzione del tipo di beneficio che l'azione di riferimento è capace di esplicare.

In continuità con le annualità precedenti, si propone una classificazione secondo tre dimensioni che prendono a riferimento ambiti fondamentali per la definizione del Valore pubblico e quindi, conseguentemente, per misurare il contributo offerto alla produzione o all'innalzamento del livello di benessere della comunità. Di seguito viene illustrata una classificazione delle strategie del DUP secondo le tre dimensioni sopra definite, in base alla natura degli impatti che gli obiettivi sono capaci di produrre. Appare immediatamente evidente che le Linee di mandato da cui discendono le strategie sono coerenti con le dimensioni del Valore pubblico, e si esplicitano con obiettivi in linea con le finalità proposte.



### DIMENSIONE AMBIENTALE

Il Valore pubblico definito in questa dimensione si persegue tramite politiche per la sostenibilità ambientale nel suo complesso, attraverso azioni specifiche che contribuiscono alla riduzione dell'inquinamento fluviale e marino, garantendo la gestione sostenibile e la protezione degli ecosistemi, alla conservazione del sistema verde cittadino, con particolare attenzione al ripristino degli spazi verdi e del capitale arboreo e al contenimento dell'uso di suolo, al rafforzamento della resilienza al cambiamento climatico, alla riduzione delle varie forme di inquinamento, incentivando il ricorso a strumenti sostenibili di mobilità, alle energie rinnovabili e a modelli volti al risparmio energetico



**1 - PESCARA SOSTENIBILE**



### DIMENSIONE SOCIALE

Il Valore pubblico rappresentato in questa dimensione si ottiene migliorando l'offerta di servizi alla persona, attraverso politiche per una società più equa, che offre sostegno alle condizioni di fragilità, che promuove la cultura e la creatività come fattore aggregativo e di inclusione sociale, che incentiva lo sviluppo personale attraverso sistemi educativi di qualità, che promuove l'adozione di sani stili di vita promuovendo la pratica sportiva. Contribuiscono all'innalzamento del Valore pubblico le azioni volte a creare contesti urbani di qualità e a migliorare la capacità inclusiva e sostenibile della pianificazione territoriale, a rafforzare la vivibilità, a contrastare fenomeni di marginalità



**2 - PESCARA DELLE IDEE  
3 - PESCARA SOLIDALE**



### DIMENSIONE DELLA GOVERNANCE

Il Valore pubblico espresso in questa dimensione si genera con politiche per migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'impatto dell'operato pubblico. Con riguardo agli impatti esterni, questa dimensione valorizza l'occupazione, lo sviluppo economico e il turismo, la percezione della sicurezza in ambito urbano. Il Valore pubblico considera la salute finanziaria, digitale e organizzativa mediante azioni di miglioramento dei processi e degli standard di sicurezza, l'adozione di sistemi di supporto digitale ai processi decisionali, di innalzamento del benessere lavorativo. Rientrano inoltre le politiche volte a garantire e favorire l'accesso e la partecipazione dei cittadini agli indirizzi di governo e alla vita istituzionale



**4 - PESCARA INNOVATIVA  
5 - VALORE PESCARA**

Nella classificazione che segue si propone l'associazione fra gli obiettivi e i Goals di riferimento di Agenda 2030 e le Missioni PNRR, con il fine di indicare in maniera più precisa il modo in cui la strategia contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile e del sistema di target/milestones della politica d'investimento europea:

Linea strategica	Obiettivo strategico	Agenda 2030	PNRR
<b>1 - PESCARA SOSTENIBILE</b> 	1.1 Ecosistema blu	6 AGUA PULCA Y ENERGÍA LIMPIA 14 LA VIDA SUBMARINA	
	1.2 Ecosistema verde	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 15 LA VIDA SOBRE LA TIERRA	
	1.3 Ecosistema urbano	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 15 LA VIDA SOBRE LA TIERRA	
	1.4 Green deal	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 12 CONSUMO RESPONSABLE 13 ACCIÓN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO 15 LA VIDA SOBRE LA TIERRA	
<b>2 - PESCARA DELLE IDEE</b> 	2.1 Ecosistema cultura	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	
	2.2 Ecosistema educativo	4 STRUTTURE DI QUALITÀ 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	
	2.3 Città dello sport	3 SALUTE E BENESSERE 8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	
	2.4 Città dei giovani	5 PARITÀ DI GENERE 8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
<b>3 - PESCARA SOLIDALE</b> 	3.1 Sostegno alla fragilità	1 ERADICARE LA POVERTÀ 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
	3.2 Rete della solidarietà	1 ERADICARE LA POVERTÀ 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
	3.3 Accessibilità per tutti	1 ERADICARE LA POVERTÀ 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
	3.4 Sostegno all'abitare	1 ERADICARE LA POVERTÀ 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
<b>4 - PESCARA INNOVATIVA</b> 	4.1 Città attraente	8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA 12 CONSUMO RESPONSABILE	
	4.2 Città digitale	8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA 12 CONSUMO RESPONSABILE	
	4.3 Città competitiva	8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA 12 CONSUMO RESPONSABILE	
	4.4 Città sicura	16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
<b>5 - VALORE PESCARA</b> 	5.1 Salute organizzativa	16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
	5.2 Salute finanziaria	16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
	5.3 Salute digitale	16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
	5.4 Capitale umano e patrimonio professionale	16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	
	5.5 Città che partecipa	16 PAACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SANE	

Nell'ambito delle politiche programmatiche, i **driver** per la creazione del Valore pubblico sono così definibili:

#### PARTECIPAZIONE

Sul fronte interno all'Amministrazione è stato messo in atto uno sforzo teso alla creazione di una cultura della partecipazione alla programmazione che coinvolge sia l'organo politico, quale propulsore alla individuazione delle attività da programmare, sia le strutture dell'Ente, che portano a definizione dal punto di vista operativo quanto programmato. In quest'ottica, è stato avviato un processo di supporto alle Strutture dell'Ente coinvolte al fine di innalzare il livello di consapevolezza nei confronti delle metodologie utilizzate con il PIAO, mediante la condivisione di documenti informativi e di approfondimento.

Il passo successivo intende concentrare l'azione nell'implementazione di un coinvolgimento degli stakeholders esterni sempre più intenso, per accrescere la partecipazione dei cittadini nella governance locale puntando a costruire forti legami tra istituzioni e cittadini, e tra cittadini e loro organizzazioni sociali e a riavvicinare le persone alla politica e al governo del territorio. In tale ottica, strumento prioritario è rappresentato dal Bilancio Partecipativo, oggetto di un obiettivo a presidio diretto della Direzione Generale

#### SEMPLIFICAZIONE

La semplificazione rappresenta un presupposto per la creazione di Valore pubblico poiché impegna l'Ente a rafforzare la capacità e l'efficacia del proprio operato e ad agevolare il rapporto con i cittadini tramite strumenti semplificati e di facile accesso. In quest'ottica, il PIAO si fa propulsore di una serie di azioni specifiche che fissano obiettivi di semplificazione rivolti ai procedimenti e alle modalità fruizione di servizi resi al cittadino. In una prospettiva di semplificazione delle procedure interne all'Ente, il PIAO individua e definisce ogni anno le procedure da semplificare (anche attraverso la digitalizzazione) all'esito di una ricognizione delle attività e dei processi. In tale contesto si inserisce l'implementazione dell'attività di analisi e mappatura dei processi

#### DIGITALIZZAZIONE

La digitalizzazione rappresenta una delle leve fondamentali per la creazione del Valore pubblico ed è al centro delle politiche di innovazione della Pubblica amministrazione perseguite dal governo centrale. L'impatto principale si rileva in merito all'offerta sempre più ampia e all'avanguardia dei servizi digitali orientati al cittadino, nell'ottica di una resa semplificata che ne faciliti l'utilizzo. In una prospettiva interna, la digitalizzazione permette di migliorare la gestione dei flussi di lavoro attraverso l'analisi, la semplificazione e il miglioramento dei processi, anche mediante il supporto di tecnologie digitali, di trasformare e semplificare l'attività amministrativa, completando l'informatizzazione e la dematerializzazione e di assicurare la migliore gestione dell'universo di dati in possesso dell'Ente

### 2.1.3 - Strategie per la creazione del Valore pubblico

In questa sezione vengono descritte le strategie del Comune di Pescara rintracciabili all'interno della Sezione operativa del DUP con indicazione degli impatti attesi in termini di Valore pubblico. Vengono individuati l'indicatore o il set di indicatori di Valore pubblico prescelti per la misurazione e il trend di riferimento.

La rendicontazione del Valore pubblico ha una dimensione triennale e confluirà in una definizione a fattispecie progressiva di un cruscotto di indicatori che verrà definitivamente sottoposto a valutazione alla fine del triennio.

Gli indicatori selezionati sono definiti, in via sperimentale, secondo due tipologie:

- TREND:**
-  tendenza dell'indicatore nel tempo
  -  capacità amministrativa



## DIMENSIONE AMBIENTALE

### ECOSISTEMA BLU

**Obiettivi operativi collegati:**

- 1.1.1 Valorizzazione e riqualificazione del sistema del mare
- 1.1.2 Valorizzazione e riqualificazione del sistema del fiume
- 1.1.3 Tutela delle acque

**Impatto atteso:** Miglioramento della qualità e della gestione delle risorse acquatiche. Riqualificazione degli ambienti marino e fluviale finalizzati ad innalzare la qualità dell'ambiente e alla creazione di progetti di sviluppo locale

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
qualità dell'ecosistema marino	quadro conoscitivo criticità e valori ambientali Contratto di Costa d'Abruzzo	
qualità dell'ecosistema fluviale	progettazione esecutiva dell'intervento di rinaturalizzazione	
aumento della consapevolezza nell'uso delle acque come risorsa	sensibilizzazione sull'utilizzo responsabile delle acque	

### ECOSISTEMA VERDE

**Obiettivi operativi collegati:**

- 1.2.1 Tutela e valorizzazione del suolo e del territorio
- 1.2.2 Greening urbano
- 1.2.3 Tutela e valorizzazione del verde e dei parchi
- 1.2.4 Tutela e valorizzazione delle aree naturali protette

**Impatto atteso:** Riduzione dell'inquinamento atmosferico e acustico, regolazione del microclima e dell'ossigenazione, ottimizzazione della manutenzione del verde. Implementazione delle aree destinate a verde pubblico attrezzato

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
miglioramento della capacità di adattamento ai cambiamenti climatici	elaborazione abaco contenente la descrizione delle NBS	
	progettazione interventi che utilizzano almeno 3 NBS	
aumento della superficie da destinare a verde pubblico e parchi	espropriazione aree occorrenti alla realizzazione del Parco Nord	

## ECOSISTEMA URBANO

### Obiettivi operativi collegati:

- 1.3.1 Pianificazione per la rigenerazione e lo sviluppo della città
- 1.3.2 I lavori per la città
- 1.3.3 Qualità dell'edilizia privata
- 1.3.4 Sistema delle infrastrutture

**Impatto atteso:** Miglioramento della vivibilità attraverso la rigenerazione del tessuto urbano, sia in termini di utilizzo degli spazi edificati e delle relative attrezzature che della relativa qualità. Miglioramento della qualità ambientale del territorio e progressivo risanamento delle condizioni compromesse

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
qualità dello spazio pubblico	dispositivo per le misure incentivanti	
	quadro conoscitivo e progetto relativi alla variazione al PRG	
	interventi per realizzare spazi pubblici, verde e attrezzature	
	promozione best practices per gli interventi di rigenerazione e sviluppo della città	
nuovi spazi ove insediare funzioni pubbliche ed infrastrutture	intervento per la realizzazione del Parco Centrale	
nuove infrastrutture per la mobilità sostenibile	candidatura finanziamento per Trasporto rapido di massa - BRT	

## GREEN DEAL

### Obiettivi operativi collegati:

- 1.4.1 Pianificazione per lo sviluppo sostenibile
- 1.4.2 Mobilità sostenibile
- 1.4.3 Politiche di efficienza energetica
- 1.4.4 Riduzione dell'inquinamento urbano
- 1.4.5 Gestione dell'igiene pubblica

**Impatto atteso:** Aumento del ricorso al mezzo pubblico ecologico e potenziamento della rete ciclabile. Sensibilizzazione nei confronti delle tematiche ambientali e dell'utilizzo delle energie rinnovabili. Riduzione delle emissioni climalteranti e dei consumi energetici, aumento della produzione di energia rinnovabile, miglioramento della gestione del ciclo dei rifiuti

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
contributo della mobilità sostenibile al miglioramento delle condizioni ambientali	valutazione ambientale di piani per la mobilità sostenibile	
% annua	estensione raccolta differenziata	
miglioramento igiene e salute pubblica	interventi di rimozione rifiuti abbandonati su suolo pubblico	
	iniziative di sensibilizzazione sul rischio amianto	



## DIMENSIONE SOCIALE

### ECOSISTEMA CULTURA

#### Obiettivi operativi collegati:

- 2.1.1 Promozione e valorizzazione degli spazi indefiniti a partire dall'arte contemporanea
- 2.1.2 Promozione e consolidamento dell'offerta culturale
- 2.1.3 Promozione e valorizzazione dei beni culturali
- 2.1.4 Promozione dell'accesso alla cultura
- 2.1.5 Valorizzazione e recupero degli spazi culturali

**Impatto atteso:** Valorizzazione della cultura come fattore positivo per l'inclusione sociale, la crescita economica, la creazione di nuove forme di imprenditorialità e la connessione della comunità. Innalzamento del benessere della collettività tramite il processo identitario dei cittadini, la coesione e l'inclusione sociale, l'integrazione, la creatività, l'innovazione, la crescita, lo sviluppo economico

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
n° iniziative culturali	organizzazione di eventi	
contributi erogati per la realizzazione di attività di valore culturale	promozione di eventi tramite patrocinio	
realizzazione nuovi spazi culturali	Bibliomuseo delle Novelle della Nuova Pescara	
riqualificazione spazi culturali	interventi su Teatro Michetti e Teatro D'Annunzio	

### ECOSISTEMA EDUCATIVO

#### Obiettivi operativi collegati:

- 2.2.1 Potenziamento dei servizi educativi e integrativi offerti
- 2.2.2 Interventi innovativi per attuare Patti Scuola/territorio
- 2.2.3 Miglioramento della qualità dei servizi scolastici erogati
- 2.2.4 Interventi sull'edilizia scolastica

**Impatto atteso:** Incremento dei mezzi necessari per uno sviluppo personale pieno e stimolante. Lotta alle disuguaglianze attraverso un sistema che permetta di far crescere cittadini più informati, coinvolti e consapevoli. Miglioramento della mobilità e dell'inclusione sociale, creazione di condizioni per la costituzione di una società aperta e pluralista che assicuri pari opportunità a tutti i cittadini. Ampliamento dei servizi educativi prima infanzia. Miglioramento della conciliazione del tempo di vita e lavoro

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
incremento posti bambino nei nidi	potenziamento servizio nido comunale La Mimosa	
miglioramento qualità del servizio refezione scolastica mensa biologica	nuova procedura informatica per il monitoraggio	
miglioramento gestione interventi manutentivi edilizia scolastica	riduzione tempi presa in carico segnalazioni	
riqualificazione edilizia scolastica	realizzazione interventi previsti nella programmazione delle oo.pp.	
miglioramento patrimonio informativo immobili scolastici di competenza comunale	implementazione e aggiornamento informazioni sull'ARES	

## CITTÀ DELLO SPORT

### Obiettivi operativi collegati:

- 2.3.1 Promozione della pratica sportiva
- 2.3.2 Realizzazione di eventi e manifestazioni sportive
- 2.3.3 Valorizzazione e recupero degli spazi sportivi

**Impatto atteso:** Miglioramento del livello di benessere psico-fisico anche in termini di prevenzione rispetto a stili di vita non corretti. Miglioramento dell'immagine territoriale e creazione di opportunità occupazionali ed economiche legate alla promozione di eventi sportivi

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
n° iniziative	organizzazione eventi sportivi	
n° partecipanti		
qualità dell'edilizia sportiva	realizzazione interventi previsti nella programmazione delle oo.pp.	
miglioramento gestione impianti sportivi comunali	aggiornamento tariffario	

## CITTÀ DEI GIOVANI

### Obiettivi operativi collegati:

- 2.4.1 Partecipazione dei giovani alla vita attiva della città
- 2.4.2 Promozione delle politiche giovanili
- 2.4.3 Promozione del benessere giovanile

**Impatto atteso:** Incremento del livello di integrazione e partecipazione attiva dei giovani. Miglioramento del livello di benessere psico-sociale di adolescenti e giovani. Aumento dell'attrattività della città e del suo ateneo e dei servizi dedicati agli studenti, con ritorni positivi sulla crescita del territorio

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
n° NEET coinvolti	progetto TEENace	
n° laboratori di comunità	iniziativa "parchi in Comune"	

## SOSTEGNO ALLA FRAGILITÀ

### Obiettivi operativi collegati:

- 3.1.1 Sostegno a minori e famiglie
- 3.1.2 Interventi di prevenzione all'esclusione sociale
- 3.1.3 Promozione dell'autonomia e dell'inclusione delle persone con disabilità e degli anziani

**Impatto atteso:** Consolidamento della rete di supporto alle famiglie e alle persone fragili. Ampliamento delle opportunità di inserimento nel mercato del lavoro. Miglioramento dell'autonomia di anziani e persone disabili. Miglioramento della conciliazione del tempo di lavoro con il tempo di cura per le famiglie della persona con disabilità o anziana

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
n° persone coinvolte	percorsi di inclusione sociale e lavorativa attraverso interventi inseriti nel Piano Sociale	
n° laboratori attivati		
n° ore rendicontate		

## RETE DELLA SOLIDARIETÀ

### Obiettivi operativi collegati:

- 3.2.1 Welfare di prossimità e innovazione sociale
- 3.2.2 Sistema dei servizi sociali e del volontariato
- 3.2.3 Integrazione tra Servizi sociali e Socio-sanitari
- 3.2.4 Tutela del benessere degli animali

*Impatto atteso: Incremento della coesione sociale e sviluppo di processi di corresponsabilità rispetto al generare benessere e salute all'interno della comunità*

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
coinvolgimento del Terzo settore	n° soggetti Terzo settore coinvolti	
accessi al PUA	rafforzamento punti unici di accesso (PUA) e unità di valutazione multidimensionali (UVM)	
valutazione istanze		

## ACCESSIBILITÀ PER TUTTI

### Obiettivi operativi collegati:

- 3.3.1 Miglioramento dell'accessibilità ai servizi
- 3.3.2 Attuazione del PEBA

*Impatto atteso: Incremento della qualità della vita e della vivibilità degli spazi cittadini. Miglioramento dell'autonomia di anziani e persone disabili*

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
interventi di rimozione barriere architettoniche	esecuzione campagne per la rilevazione delle criticità	
	realizzazione interventi previsti nella programmazione delle oo.pp.	

## SOSTEGNO ALL'ABITARE

### Obiettivi operativi collegati:

- 3.4.1 Promozione di nuovi modelli dell'abitare
- 3.4.2 Miglioramento della procedura di assegnazione e gestione degli alloggi ERP
- 3.4.3 Interventi sugli alloggi ERP

*Impatto atteso: Rafforzamento dell'autonomia e del benessere nella vita quotidiana, riduzione del rischio di emarginazione e disagio psicologico*

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
messa a disposizione di alloggi ERP	pubblicazione bando per assegnazione alloggi a canone concordato	
miglioramento della gestione degli alloggi ERP	censimento alloggi	
	recupero morosità	
riqualificazione edilizia residenziale pubblica	realizzazione interventi previsti nella programmazione delle oo.pp.	



## DIMENSIONE DELLA GOVERNANCE

### CITTÀ ATTRAENTE

#### Obiettivi operativi collegati:

- 4.1.1 Strategie di marketing per il turismo
- 4.1.2 Promozione di un'offerta turistica di qualità
- 4.1.3 Grandi eventi e manifestazioni

**Impatto atteso:** Miglioramento dell'attrattività turistica. Rafforzamento del tessuto socio-economico esistente. Sviluppo di nuova imprenditorialità, creazione di nuove opportunità occupazionali legate al comparto del turismo e della ricettività. Sviluppo del territorio e del suo potenziale, valorizzandone e preservandone le risorse ambientali. Aumento delle aree di impatto delle strategie territoriali volte a rendere attrattiva la città di Pescara e l'area vasta di riferimento.

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
attivazione canali di informazione turistica	apertura Infopoint presso Urban box	
	interazioni con Infopoint (baseline)	
n° iniziative	organizzazione eventi	

### CITTÀ DIGITALE

#### Obiettivi operativi collegati:

- 4.2.1 Miglioramento di esperienza d'uso e accessibilità dei servizi
- 4.2.2 Educazione digitale
- 4.2.3 Città tecnologica e Smart city

**Impatto atteso:** Riduzione del digital divide, emancipazione dei cittadini nei confronti dell'accesso ai servizi digitali. Semplificazione nell'accesso ai servizi alla persona. Riduzione della necessità dell'accesso fisico agli uffici pubblici. Aumento dell'esperienza di utilizzo da parte dei cittadini dei servizi della città digitale.

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
report validazione del grado di accessibilità	adeguamento alle linee guida AgID di design siti web della P.A.	
n° contatti presso gli sportelli di facilitazione digitale	educazione digitale per la riduzione del digital divide	
interfacciamento SCNTT	potenziare sistemi di monitoraggio e sicurezza	

### CITTÀ COMPETITIVA

#### Obiettivi operativi collegati:

- 4.3.1 Razionalizzazione del commercio in forma ambulante
- 4.3.2 Ottimizzazione delle procedure del comparto produttivo ed economico
- 4.3.3 Strategie per favorire l'insediamento di nuove attività economiche

**Impatto atteso:** Rafforzamento del tessuto socio-economico esistente. Sviluppo di nuova imprenditorialità, creazione di nuove opportunità occupazionali anche giovanili. Miglioramento dell'attrattività nei confronti di nuovi investitori. Innalzamento del benessere e della qualità di vita.

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
miglioramento commercio su area pubblica	ricognizione posteggi attivi	
semplificazione procedure amministrative in materia di demanio marittimo	database concessioni marittime	

## CITTÀ SICURA

### Obiettivi operativi collegati:

- 4.4.1 Sicurezza urbana e contrasto al degrado sociale
- 4.4.2 Sicurezza del territorio e Protezione civile
- 4.4.3 Azioni di rete per la gestione della sicurezza urbana

**Impatto atteso:** Diminuzione del numero di reati, innalzamento del livello di sicurezza percepita, miglioramento della vivibilità nei quartieri, innalzamento del livello di benessere e della qualità della vita. Aumento dei sistemi tecnologici e innovativi per il controllo del territorio

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
controlli per la prevenzione e il contrasto alla guida in stato psico-fisico alterato	aumento presenza sul territorio	
presidio nei quartieri		
miglioramento risposta alle emergenze	vademecum per i volontari di Protezione Civile	
miglioramento gestione interventi manutenzione stradale	riduzione tempi emissione provvedimenti	
intensificazione attività di contrasto all'abusivismo edilizio	potenziamento ispezioni nei cantieri	
aumento consapevolezza in tema di sicurezza stradale	incontri formativi nelle scuole	

## SALUTE ORGANIZZATIVA

### Obiettivi operativi collegati:

- 5.1.1 Filiera della programmazione e accountability
- 5.1.2 Gestione associata
- 5.1.3 Anticorruzione e trasparenza dell'attività amministrativa
- 5.1.4 Presidio giurisdizionale a tutela delle ragioni dell'Ente
- 5.1.5 Semplificazione ed efficienza amministrativa
- 5.1.6 Sistema della governance societaria

**Impatto atteso:** Miglioramento dell'efficienza, efficacia e impatto dell'operato pubblico anche nell'ottica del raggiungimento del risultato. Miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo e produttività. Miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini. Innalzamento del clima di fiducia nelle istituzioni

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
miglioramento qualità nell'erogazione dei servizi al cittadino	redazione/aggiornamento Carte dei servizi	
implementazione modello unico di rilevazione	controllo della qualità percepita	
implementazione del sistema informativo per il controllo di gestione	potenziamento della capacità di controllo	
rispetto delle Convenzioni per l'esercizio delle funzioni in gestione associata	attuazione dei cronoprogrammi delle attività – Nuovo comune di Pescara	
grado di attuazione degli obblighi di trasparenza	adempimenti in materia di trasparenza	

## SALUTE FINANZIARIA

### Obiettivi operativi collegati:

- 5.2.1 Equilibri finanziari e capacità di programmazione
- 5.2.2 Politiche tributarie
- 5.2.3 Politiche patrimoniali

**Impatto atteso:** Miglioramento dei servizi pubblici resi. Incremento degli investimenti. Miglioramento del livello di equità sociale. Conseguimento del riequilibrio finanziario dell'ente e mantenimento nel tempo

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
riduzione/rispetto dei tempi medi di pagamento su fatture passive, riduzione dello stock del debito	miglioramento dei tempi di pagamento	
riduzione dei residui attivi mediante incremento delle riscossioni	miglioramento della capacità di riscossione	

## SALUTE DIGITALE

### Obiettivi operativi collegati:

- 5.3.1 Data governance e interoperabilità
- 5.3.2 Sicurezza fisica e logica delle infrastrutture tecnologiche

**Impatto atteso:** Raggiungimento di elevati standard di sicurezza e affidabilità delle prestazioni. Miglioramento dei processi decisionali attraverso il supporto di strumenti digitali per l'analisi e l'interpretazione dei dati

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
incremento del numero di dataset dell'Ente pubblicati sul portale dati.gov.it e data.europa.eu.	aumento della disponibilità e accessibilità dei dati a cittadini e stakeholders	
definizione modello di data governance	miglioramento gestione dei dati a supporto delle decisioni dell'Ente	
apparati datacenter e di rete	introduzione tecnologie di protezione della rete e dei sistemi destinati a prevenire o gestire le minacce cyber	
adeguamento alle previsioni della NIS 2	rafforzamento della cybersicurezza dell'Ente	

## CAPITALE UMANO E PATRIMONIO PROFESSIONALE

### Obiettivi operativi collegati:

- 5.4.1 Potenziamento della capacità amministrativa
- 5.4.2 Empowerment del territorio
- 5.4.3 Sviluppo delle competenze del personale

**Impatto atteso:** Crescita del benessere organizzativo e miglioramento della produttività, accrescimento del senso di appartenenza e di condivisione, sviluppo di rapporti collaborativi all'interno dell'ente, crescita della capacità dell'amministrazione di essere attrattiva

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
n° medio di ore di formazione fruite dai dipendenti	upskilling e reskilling del personale	
regolamento e convenzioni con Università	reclutamento di "giovani talenti"	
rilevazione e analisi dei risultati	indagine sul livello di benessere percepito	

## CITTÀ CHE PARTECIPA

### Obiettivi operativi collegati:

5.5.1 Bilancio partecipativo

**Impatto atteso:** Aumento del dialogo sociale e della partecipazione dei cittadini come forma di esercizio della democrazia diretta al fine di indirizzare le scelte sugli interventi pubblici da realizzare o i servizi da migliorare. Maggiore rispondenza dell'azione di governo ai bisogni rilevati

INDICATORE	AZIONE 2025	TREND
individuazione proposte	Bilancio Partecipativo	

## 2.1.5 – Il PNRR e la creazione del Valore pubblico

Il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha dotato il Paese di ingenti risorse per promuovere la transizione ecologica e digitale, rilanciare la crescita e migliorare l'inclusione sociale, territoriale, generazionale e di genere. Il Comune di Pescara ha inteso cogliere le opportunità offerte da questo strumento pertanto, in coerenza con l'approccio governativo, si è dotato di un modello di *governance* PNRR attraverso la definizione di specifici organismi deputati a presidiare l'attuazione del Piano, cui si rinvia al paragrafo successivo per maggiori dettagli.

Il Comune di Pescara ha partecipato attivamente al processo di innovazione occasionato dal PNRR: sono state presentate numerose candidature alle progettualità bandite dai Ministeri di riferimento, nell'ambito di quattro delle sei Missioni. Nella fattispecie, sono stati candidati e finanziati progetti per la M1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; M2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica; M4 – Istruzione e ricerca; M5 – Inclusione e coesione, che vede il maggior numero di progetti candidati. Maggiori informazioni sono rinvenibili al seguente link: <https://www.comune.pescara.it/PNRR>.

L'adesione alle finalità del PNRR ha consentito al Comune di Pescara di ottenere numerosi finanziamenti su diverse linee; il raggiungimento di target e milestones proposti dal Piano, consente all'Ente di accrescere patrimonio e dotazioni e, di conseguenza, la possibilità di generare valore pubblico per i propri stakeholders.

Nello schema che segue si propone un elenco delle opere più significative, in corso di realizzazione, dando atto dell'ambito di valore pubblico di riferimento:



### MISSIONE 2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica

#### AMBITO D'INTERVENTO:

Difesa delle coste, Ciclovie

#### PRINCIPALI PROGETTI IN CORSO DI REALIZZAZIONE:

Intervento di riparazione scogliere litorale sud a confine con Francavilla, ripristino funzionale di alcune barriere soffolte ed emerse poste parallelamente alla linea di costa. Consolidamento di alcuni pennelli

Ciclovie urbane di cui alla misura M2C2 del PNRR – attuazione Biciplan

#### DIMENSIONE VALORE:

ambientale



#### PRIORITÀ TRASVERSALE:

sviluppo sostenibile



#### GOAL AGENDA 2030:

14 - la vita sott'acqua  
11- città e comunità sostenibili



**IMPATTI SUL VALORE PUBBLICO:** Miglioramento della qualità e della gestione delle risorse acquatiche. Riqualificazione degli ambiti marino e fluviale finalizzati ad innalzare la qualità dell'ambiente. Incentivazione all'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi al fine di contribuire alla riduzione del traffico urbano e delle emissioni climalteranti



### MISSIONE 4 – Istruzione e ricerca

#### AMBITO D'INTERVENTO:

Edilizia scolastica

#### PRINCIPALI PROGETTI IN CORSO DI REALIZZAZIONE:

Adeguamento sismico, adeguamento impiantistico, messa in sicurezza elementi non strutturali, adeguamento antincendio lett. a) e b): scuola Don Milani, scuola Antonelli, scuola Michetti

Scuola dell'infanzia Cavour – riqualificazione mensa

Scuola primaria Renzetti – nuova costruzione mensa

Scuola primaria Pineta Dannunziana - demolizione e ricostruzione mensa

#### DIMENSIONE VALORE:

sociale



#### PRIORITÀ TRASVERSALE:

impatti sulle nuove generazioni  
politiche di inclusione



#### GOAL AGENDA 2030:

4 – istruzione di qualità  
11 – città e comunità sostenibili



**IMPATTI SUL VALORE PUBBLICO:** Incremento dei mezzi necessari per uno sviluppo personale pieno e stimolante. Lotta alle disuguaglianze attraverso un sistema che permetta di far crescere cittadini più informati, coinvolti e consapevoli. Miglioramento della mobilità e dell'inclusione sociale, creazione di condizioni per la costituzione di una società aperta e pluralista che assicuri pari opportunità a tutti i cittadini.

## **MISSIONE 4 – Istruzione e ricerca**

### **AMBITO D'INTERVENTO:**

Asili nido

### **PRINCIPALI PROGETTI IN CORSO DI REALIZZAZIONE:**

Nuova costruzione asilo nido via Lago Isoletta

Nuova costruzione asilo nido via Celestino V

Nuova costruzione asilo nido via Santina Campana

Ampliamento dotazione asilo nido via Rubicone

**DIMENSIONE VALORE:**  
sociale 

**PRIORITÀ TRASVERSALE:**  
impatti sulle nuove generazioni  
politiche di inclusione  

**GOAL AGENDA 2030:**  
4 – istruzione di qualità   
11 – città e comunità sostenibili 

**IMPATTI SUL VALORE PUBBLICO:** Incremento dei mezzi necessari per uno sviluppo personale pieno e stimolante. Lotta alle disuguaglianze attraverso un sistema che permetta di far crescere cittadini più informati, coinvolti e consapevoli. Ampliamento dei servizi educativi prima infanzia. Miglioramento della conciliazione del tempo di vita e lavoro

## **MISSIONE 5 – Coesione e inclusione**

### **AMBITO D'INTERVENTO:**

Rigenerazione urbana, Sport

### **PRINCIPALI PROGETTI IN CORSO DI REALIZZAZIONE:**

Intervento di riqualificazione energetica e miglioramento sismico degli edifici ERP di via Caduti per Servizio

Riqualificazione Lungomare nord e sud

Miglioramento del decoro urbano tramite riqualificazione di via Valle Fuzzina - recupero Fonte Borea - completamento parco archeologico Colle del Telegrafo e tratto di via del Circuito

Riqualificazione piazza Sacro Cuore e Corso Umberto

Riqualificazione piazza Alessandrini e Media Museum

Riqualificazione del waterfront fluviale

Realizzazione di nuovo impianto sportivo polivalente indoor via Di Girolamo

**DIMENSIONE VALORE:**  
sociale 

**PRIORITÀ TRASVERSALE:**  
impatti sulle nuove generazioni  
politiche di inclusione  

**GOAL AGENDA 2030:**  
11 – città e comunità sostenibili 

**IMPATTI SUL VALORE PUBBLICO:** Miglioramento della vivibilità attraverso la rigenerazione del tessuto urbano, sia in termini di utilizzo degli spazi edificati e delle relative attrezzature che della relativa qualità. Miglioramento del livello di benessere psico-fisico anche in termini di prevenzione rispetto a stili di vita non corretti.



## MISSIONE 5 – Coesione e inclusione

### AMBITO D'INTERVENTO:

Autonomia, Lotta alla povertà

### PRINCIPALI PROGETTI IN CORSO DI REALIZZAZIONE:

Attività a favore dell'autonomia delle persone anziane non autosufficienti attraverso la riqualificazione di strutture residenziali pubbliche

Migliorare l'autonomia delle persone con disabilità accelerando il processo di de-istituzionalizzazione. Definizione e attivazione del progetto individualizzato

Strutture di accoglienza per le persone in condizioni di elevata fragilità per le quali si attiva un percorso di autonomia attraverso un progetto personalizzato

Costruzioni di stazioni di posta aperte alla cittadinanza con una limitata accoglienza notturna e attività di presidio sociale e sanitario, ristorazione e distribuzione pasti

Superamento degli insediamenti abusivi dei braccianti agricoli

### DIMENSIONE VALORE:

sociale



### PRIORITÀ TRASVERSALE:

impatti sulle nuove generazioni politiche di inclusione



### GOAL AGENDA 2030:

- 1 – povertà zero
- 8 – lavoro dignitoso e crescita economica
- 10 – ridurre le disuguaglianze
- 11 – città e comunità sostenibili



**IMPATTI SUL VALORE PUBBLICO:** Consolidamento della rete di supporto alle famiglie e alle persone fragili. Ampliamento delle opportunità di inserimento nel mercato del lavoro. Miglioramento dell'autonomia di anziani e persone disabili. Miglioramento della conciliazione del tempo di lavoro con il tempo di cura per le famiglie della persona con disabilità o anziana, riduzione del rischio di emarginazione e disagio psicologico

## 2.2 – Performance

### 2.2.1 – La misurazione della performance

Come anticipato nel paragrafo 2.1, la generazione e conservazione di Valore pubblico si basa su una logica di accumulazione progressiva di valore di livello in livello, attraverso la messa a sistema degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance.

*Il PIAO come strumento di programmazione integrata per la creazione di Valore pubblico Deidda Gagliardo, Saporito- Rivista Italiana di Public Management, vol 4, n.2 anno 2021*

Infatti, *“il Valore Pubblico non si crea per caso ma si progetta partendo dalle fondamenta degli enti e attraversandone i processi vitali: in senso più ampio il Valore Pubblico concerne non solo gli impatti finali ma anche le dinamiche della sua generazione e va inteso quale livello complessivo di benessere dei cittadini, creato da una PA coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, curando la salute delle proprie risorse in modo funzionale a migliorare le sue performance organizzative specifiche (di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale e di efficacia quanti-qualitativa) e trasversali (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità e equilibrio di genere), e infine governando queste ultime in funzione del miglioramento complessivo degli impatti tramite le strategie di generazione del valore. Il VP in senso ampio si potrebbe determinare quale media delle medie delle quattro dimensioni di performance (impatti, efficacia, efficienza, salute) previste dalle Lg Dfp 1/2017 (performance delle performances)”*.

Il concetto di “performance” si basa sulla possibilità di misurare l'insieme dei risultati attesi in termini qualitativi e quantitativi attraverso l'utilizzo di indicatori e target, pertanto deve poter essere misurata in modo chiaro, deve tener conto dello stato delle risorse effettivamente a disposizione ed avere come riferimento gli impatti prodotti sulla collettività.

Alla base della piramide del Valore pubblico è possibile individuare un livello di **“performance organizzativa”**, che ha il compito di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal DUP; costituisce quindi per l'Ente lo strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse e la propria efficacia nell'azione verso l'esterno. Deve determinare, nel suo sviluppo, un significativo miglioramento della qualità dei servizi, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione.

Alla performance organizzativa va combinato lo **“stato di salute dell'Ente”** che rappresenta una dimensione fondamentale nella prospettiva del Valore pubblico, poiché tende a verificare che le risorse a disposizione (finanziarie, organizzative, professionali, relazionali...) vengano preservate o migliorate durante lo svolgimento delle attività. Lo stato di salute viene misurato anche attraverso la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, la qualità dei servizi erogati, le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Le principali dimensioni che rendono lo stato di salute dell'Ente indagate dal presente documento sono relative alla salute finanziaria, digitale e organizzativa.

Dalla combinazione di queste due dimensioni della performance è possibile desumere la performance complessiva dell'Ente, o **“performance istituzionale”**, che restituisce un risultato in termini numerici sulle azioni messe in campo al fine di contribuire alle strategie per il Valore pubblico. Dalla valutazione della performance istituzionale si possono trarre informazioni utili all'intero ciclo della programmazione, poiché permettono di valutare l'operato dell'Amministrazione e di apportare eventuali correttivi, ove necessari.

Il concetto di “performance istituzionale” assume una nuova valenza in considerazione di un ampliamento della prospettiva sull'intero ciclo della performance.

Nell'ottica e per le finalità proposte dal PIAO, si propone di istituire un sistema che permetta la ricostruzione della performance istituzionale che si esplica attraverso una ponderazione delle due dimensioni di performance organizzativa e stato di salute precedentemente descritte.

Nelle more della definizione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – SMVP, cui potranno conseguire revisioni del metodo qui proposto, si mantiene il sistema di pesature già definito in occasione dei precenti PIAO, funzionali alla ricostruzione della performance istituzionale:

## PERFORMANCE ISTITUZIONALE

---

80%

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

È data dall'insieme delle attività di performance che si agganciano alle strategie per la creazione del Valore pubblico, e che pertanto si possono misurare:

per la loro *efficienza*, ovvero la capacità di utilizzare le risorse strumentali (input), umane, economico-finanziarie, in modo tempestivo e sostenibile;

per la loro *efficacia*, ovvero l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti (interni ed esterni)

20%

### STATO DI SALUTE DELL'ENTE

Si misura attraverso:

*Salute digitale*

*Salute finanziaria*

*Salute organizzativa*

Le tre dimensioni della salute si caratterizzano sia attraverso specifici obiettivi di natura trasversale, sia rintracciando nel Piano della Performance le azioni condotte dalle Strutture, fra le quali quelle relative alla misurazione della qualità

La classificazione e definizione delle tipologie di performance oggetto di misurazione (efficienza, efficacia, impatto, stato delle risorse, qualità dei servizi) mira a facilitare la scelta degli indicatori più adeguata. In fase di pianificazione, gli indicatori aiutano l'Amministrazione a chiarire i risultati attesi e la coerenza delle attività rispetto alle risorse. A consuntivo, attraverso gli indicatori è possibile verificare lo scostamento tra il risultato ottenuto e il target stabilito e formulare una serie di considerazioni in merito all'effettivo raggiungimento degli obiettivi.

### 2.2.2 – Contributo della performance organizzativa al Valore pubblico

Dalla selezione degli obiettivi di performance che, in una logica "bottom-up", contribuiscono alla produzione del Valore pubblico e che, nel tempo, consentiranno di progredire e migliorare le performance dell'Ente verso il suo innalzamento, emerge un contributo importante in relazione alle strategie dell'Ente. Per la definizione dell'intero insieme degli obiettivi di performance organizzativa del Comune di Pescara, si rimanda allo specifico Allegato 1 al presente PIAO "Piano della Performance".

### 2.2.3 – Stato di salute dell'Ente

Lo stato di salute dell'Ente, come specificato in precedenza, viene descritto attraverso tre dimensioni: salute digitale, finanziaria e organizzativa, alle quali viene assegnato un diverso peso espresso in valore percentuale:

SALUTE DIGITALE..... 40%

SALUTE FINANZIARIA.....30%

SALUTE ORGANIZZATIVA.....30%

Gli indicatori per la misurazione delle dimensioni sopra descritte verranno rinvenuti all'interno del Piano della Performance fra quelli che rendono informazioni circa l'offerta di servizi digitali agli operatori ed agli utenti, parametri di rilievo di tipo finanziario, grado di trasparenza delle attività amministrative, rilevazione della qualità di alcuni Servizi selezionati.

#### SALUTE DIGITALE

La sfera della salute digitale è diventata sempre più pervasiva nell'ambito delle attività dell'Ente, soprattutto alla luce dell'impulso fornito da un lato dall'attuazione delle previsioni introdotte dal PNRR, dall'altro dall'attuazione della strategia nazionale indicata dal Piano di AgID. A ciò si affianca la necessità di assicurare che i servizi erogati siano strutturati in modo da favorire la riduzione o l'eliminazione del *Digital divide* misurando gli aspetti legati all'adozione di azioni finalizzate a migliorare l'accesso ai servizi digitali della Pubblica Amministrazione nell'ottica dell'inclusione.

La scelta del set di indicatori consente di rilevare il tasso di adozione della digitalizzazione presso l'utenza, assumendo come target il miglioramento progressivo. La rilevazione del livello di soddisfazione nei confronti dei servizi digitali fruiti costituisce la base per garantire il miglioramento dell'esperienza d'uso e dell'accessibilità dei servizi offerti, stabilendo il 2025 quale anno di riferimento per la costruzione di una baseline rispetto alla quale apprezzare i miglioramenti nelle annualità successive, o costruire eventuali azioni correttive.

SALUTE DIGITALE		PESO: 40%
<b>FILIERA DI RIFERIMENTO:</b>		
Linea di mandato 4 – Pescara innovativa • Obiettivo strategico 4.2– Città digitale Linea di mandato 5 – Valore Pescara • Obiettivo strategico 5.3 – Salute digitale		
<b>FINALITÀ</b>		
Promuovere il ricorso alle tecnologie digitali nell'erogazione di servizi al cittadino anche attraverso la costruzione e il progressivo ampliamento delle competenze digitali. Rendere i servizi erogati dall'ente più accessibili ed inclusivi, soprattutto nei confronti degli utenti che si trovano in condizioni di digital divide, nell'ottica della semplificazione e della modalità "user friendly"		
Migliorare la gestione dei flussi di lavoro attraverso l'analisi, la semplificazione e il miglioramento dei processi, anche mediante il supporto di tecnologie digitali. Utilizzare le potenzialità digitali per trasformare e semplificare l'attività amministrativa, completando l'informatizzazione e la dematerializzazione		
INDICATORE	TARGET 2025	
N° servizi migrati in cloud	19	
Numero di istanze pervenute online (7134 pratiche totali dal 01/01/2024 al 31/12/2024)	miglioramento	
Numero utenti servizi online (4704 utenti unici che nel 2024 hanno inviato almeno una istanza telematica)	miglioramento	
Interazioni tramite Chatbot o Assistenti Virtuali	baseline	
Soddisfazione dei Cittadini: percentuale di cittadini soddisfatti dei servizi digitali, misurata tramite sondaggi e feedback	baseline	

## SALUTE FINANZIARIA

Come esposto nelle sezioni precedenti, la Pubblica amministrazione crea Valore pubblico se consegue il miglioramento del benessere complessivo dei cittadini nel rispetto della salute delle proprie risorse. Infatti, come indicato nelle Linee guida PIAO elaborate dalla Funzione Pubblica, la misurazione della salute finanziaria è una dimensione fondamentale per valutare la stabilità e la sostenibilità dell'azione pubblica programmata e assume un ruolo di rilievo della valutazione del contributo allo stato di salute dell'Ente e, di conseguenza, alla realizzazione degli obiettivi di Valore pubblico.

Nella tabella che segue si riportano gli indicatori selezionati per la misurazione della salute finanziaria, evidenziando che sono stati rinvenuti all'interno del Piano della Performance 2025-2027. In tale ambito si evidenzia, in particolare, che in continuità con la performance dell'Ente relativa alle annualità pregresse anche per il 2025 è stata inserita una specifica azione relativa al rispetto dei tempi di pagamento, come previsti dalle disposizioni normative vigenti, allineato alla previsione contenuta nell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Tale azione viene attribuita e valutata per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e i rispettivi dirigenti apicali ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato ai sensi del richiamato art. 4-bis del D.L. n.13/2023.

SALUTE FINANZIARIA		PESO: 30%
<b>FILIERA DI RIFERIMENTO:</b> <i>Linea di mandato 5 – Valore Pescara • Obiettivo strategico 5.2 – Salute finanziaria</i>		
<b>FINALITÀ</b> Azioni di analisi, presidio e gestione dei flussi finanziari dell'ente, al fine di valutare la stabilità e la sostenibilità dell'azione pubblica programmata e permettere di valutarne il contributo che offre allo stato di salute dell'Ente. Garantire l'equilibrio finanziario nel perseguimento degli obiettivi di interesse pubblico, al fine di offrire servizi di qualità. Definire azioni per la migliore gestione delle politiche tributarie, per il controllo e contrasto all'evasione, per agevolare la riscossione, per razionalizzare la spesa. Azioni di gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente		
AZIONE	INDICATORE	TARGET 2025
miglioramento dei tempi di pagamento e della capacità di riscossione	riduzione/rispetto dei tempi medi di pagamento su fatture passive, riduzione dello stock del debito	100%
	riduzione dei residui attivi mediante incremento delle riscossioni	100%

## SALUTE ORGANIZZATIVA

L'indagine del profilo della salute organizzativa si pone l'obiettivo di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi offerti, al fine di individuare delle leve migliorative che possano orientare positivamente la performance dell'Ente e la gestione del personale, quali parti fondamentali ed inscindibili dell'efficienza organizzativa nel suo complesso.

Nel 2025 si intende continuare a porre l'attenzione sul rispetto del principio di trasparenza e di accesso ai dati, mediante il monitoraggio del grado di attuazione degli obblighi di trasparenza da parte delle strutture, attraverso il rispetto degli adempimenti previsti in relazione alle specifiche tipologie di atti ed alle tempistiche stabilite. Si ripropone altresì l'obiettivo inerente alla prevenzione della corruzione riguardante gli affidamenti diretti di importo inferiore ad euro 40.000, che si esplica attraverso la verifica del rispetto dei tempi di avvio della procedura di verifica delle dichiarazioni rilasciate dagli O.E. per gli affidamenti di importo inferiore a 40.000,00 euro ex art 52 D.Lgs. 36/2023. L'avvio della procedura di verifica va riferito a tutte le dichiarazioni secondo la percentuale di campionamento (pari al 10%) oppure alla loro totalità nel caso in cui non si opti per il sorteggio del campione.

La gestione del capitale umano assume un ruolo strategico nell'ambito della salute organizzativa dell'Ente. In aderenza con le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con le tendenze emerse a livello europeo nell'ambito del PNRR, si intende dare corpo a pianificazione, gestione e valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, per innalzare l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi e quindi di contribuire, in tal modo, alla realizzazione del Valore Pubblico.

La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Questi fattori, insieme ad altri di natura organizzativa, oltre a concorrere alla realizzazione di incrementi di produttività, promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente ai compiti dell'amministrazione. Si ravvede l'esigenza dell'analisi del clima aziendale al fine individuare le dimensioni su cui lavorare per prevenire comportamenti disfunzionali e promuovere un ambiente di lavoro orientato al benessere aumentando il coinvolgimento nelle attività e stimolando il raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento alla dimensione della qualità, al fine di implementare un sistema di controllo che punta ad innalzare i relativi standard, prosegue l'azione già avviata nel 2024 finalizzata a uniformare quanto più possibile il modello di indagine nelle rilevazioni di gradimento, progettandolo in relazione alle finalità, agli attori coinvolti (interni/esterni), alla individuazione dei destinatari, alle modalità di somministrazione, raccolta, inserimento ed elaborazione dati, alla presentazione e pubblicizzazione degli esiti, prevedendo come ulteriore evoluzione l'utilizzo di strumenti innovativi che prevedono l'impiego dell'intelligenza artificiale per la rilevazione e il coinvolgimento dell'Ufficio statistica per l'analisi degli esiti.

Nel 2025, inoltre, l'attenzione si concentra sull'analisi dei servizi erogati all'utenza attraverso l'aggiornamento e la dotazione delle carte dei servizi, che hanno lo scopo di informare, in modo trasparente e immediato, sull'offerta delle prestazioni. Le azioni sono focalizzate ad ottenere dei modelli standardizzati ed omogenei, che rechino ogni informazione necessaria ad individuare con chiarezza la tipologia del servizio reso e la descrizione delle sue caratteristiche attraverso l'analisi dei processi peculiari, la descrizione delle modalità d'accesso e di contatto, l'accessibilità fisica e digitale, i livelli di qualità prefissati nell'erogazione dei servizi al cittadino, favorendo un rapporto diretto con la Pubblica Amministrazione.

Infine, si intende perseguire il miglioramento degli standard di qualità anche attraverso il conseguimento della Certificazione di qualità con particolare riferimento al Settore Gare e Contratti, che ha avviato nel 2024 il percorso per l'ottenimento dell'attestazione, con l'intento di assicurare massima trasparenza e affidabilità nei riguardi dei propri interlocutori (esterni e interni), per soddisfare al meglio i bisogni della cittadinanza, in relazione all'ambito vasto della gestione associata della CUC, anche per i Comuni di Montesilvano e Spoltore.

**FILIERA DI RIFERIMENTO:**

Linea di mandato 5 – Valore Pescara • Obiettivo strategico 5.1 – Salute organizzativa

**FINALITÀ**

Potenziare il livello della salute organizzativa intesa come adeguatezza dell'organizzazione dell'ente rispetto alle sue finalità e strategie, al fine di migliorare le performance dell'ente in termini di efficienza, efficacia e impatto. Accrescere la capacità di gestione e visione strategica dell'organizzazione, diffondendo a tutti i livelli la cultura della programmazione nell'ottica del raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Assicurare il presidio sull'anticorruzione e sulla trasparenza amministrativa, al fine di garantire la corretta gestione dell'operato pubblico sia in ambito di performance interna, sia in un'ottica di accountability

AZIONE	INDICATORE	TARGET 2025
capacità di programmazione e di utilizzo delle risorse	capacità di programmazione e di rimodulazione delle proposte di stanziamento di bilancio in visione prospettica e pieno utilizzo delle risorse assegnate	100%
	capacità di contribuire al ciclo di programmazione/pianificazione	100%
adempimenti in materia di trasparenza	grado di attuazione degli obblighi di trasparenza	100%
	rispetto dei tempi di avvio della procedura di verifica delle dichiarazioni rilasciate dagli O.E. per gli affidamenti di importo inferiore a 40.000,00 euro ex art 52 D. Lgs.36/2023	100%
valorizzazione del Capitale umano	realizzazione piattaforma crediti formativi del personale dell'Ente per l'erogazione di corsi	100%
	avvio attività dell'Accademia di formazione "Achille D'Alessandri"	100%
	attuazione Piano formativo, n° corsi	12
innalzamento del benessere organizzativo	indagine sperimentale sulla rilevazione del benessere interno	1
innalzamento della qualità dei servizi	redazione e aggiornamento Carta dei servizi resi all'utenza	8
	somministrazione e analisi customer satisfaction	100%

Anche le azioni afferenti alla salute organizzativa assumono peraltro una duplice valenza, essendo finalizzate da un lato alla verifica dello stato di salute dell'Ente e alla valutazione della Performance istituzionale, dall'altro alla valutazione dell'operato dei Dirigenti in ambito di Performance organizzativa e individuale.

In esito all'analisi condotta, che ha riguardato le due componenti della performance e della salute dell'ente, non appare secondario osservare che affinché le stesse possano produrre un contributo effettivo alla creazione del valore pubblico è indispensabile superare l'approccio burocratico (*deriva adempimentale*) e autoreferenziale (*performance per la performance*), che si esprime attraverso la strenua ricerca delle "performance attese", e accrescere la capacità della dirigenza di esercitare in maniera efficace la propria leadership. A tal fine, anche in aderenza alla direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", nell'ambito della valutazione della performance individuale del personale con qualifica dirigenziale la capacità di leadership dovrà trovare opportuna valorizzazione, creando le condizioni per il raggiungimento degli obiettivi assunti nell'ottica primaria della creazione del valore pubblico.

## 2.2.4 – Elenco procedure da digitalizzare e semplificare

Si riportano di seguito le procedure oggetto di digitalizzazione, recanti la descrizione della finalità del progetto e la baseline di riferimento, con indicazione dello stato di attuazione relativo alle procedure già avviate nelle precedenti annualità.

SETTORE	Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza
PROCESSO	<b>PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI – PND</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	La piattaforma permette alla Pubblica Amministrazione (PA) di inviare ai cittadini notifiche a valore legale relative agli atti amministrativi. Raggiunge i cittadini attraverso canali di comunicazione digitale (PEC/SERCQ) o analogica (Raccomandata AR o 890) e riduce alla PA la complessità della gestione della comunicazione e della determinazione del miglior canale di comunicazione. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>BASELINE 2024</b>	La piattaforma è stata implementata ed è in fase di asseverazione.
<b>TARGET RAGGIUNTO</b>	

SETTORE	Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza
PROCESSO	<b>PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI - PDND</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	L'obiettivo è l'erogazione di API nel Catalogo API PDND da parte dei Comuni. Il CAD art. 64-bis comma 1 indica che gli enti progettano e sviluppano i propri sistemi e servizi in maniera interoperabile ed espongono per ogni servizio le relative API. L'ente ha individuato n. 5 API: sociale, albo pretorio, protocollo, dati geografici, pratiche SUAP.
<b>BASELINE 2024</b>	La piattaforma deve essere implementata e poi asseverata
<b>TARGET RAGGIUNTO</b>	

SETTORE	Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza
PROCESSO	<b>AUMENTO DELLA CYBERSICUREZZA DELL'ENTE ED ADEGUAMENTO ALLE PREVISIONI NORMATIVE PREVISTE DALLA L. 90/2024 E DALLA NIS2</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Nell'era digitale attuale, in cui le minacce informatiche si evolvono con una rapidità sorprendente, la cybersecurity è diventata un imperativo per ogni organizzazione, soprattutto per la Pubblica Amministrazione. Le attuali normative e direttive in materia di cybersecurity rappresentano un significativo passo avanti nella legislazione europea e hanno l'obiettivo di rafforzare il livello di sicurezza informatica. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Completamento attività avviso ACN finanziato con fondi PNRR (1,5 Mln €)

SETTORE	Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza
PROCESSO	<b>COMPLETAMENTO MIGRAZIONE AL CLOUD DEGLI APPLICATIVI</b>

PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Lo scopo del progetto è quello di migrare buona parte degli applicativi e i servizi informatici in uso presso l'Ente su un'infrastruttura cloud. Questo porterà a una maggiore flessibilità, scalabilità e accessibilità dei servizi informatici, riducendo la dipendenza da infrastrutture fisiche locali e migliorando la gestione dei dati. Utilizzando il cloud, l'Ente può garantire una maggiore resilienza rispetto ai disastri informatici o ai guasti hardware, in quanto i dati sono distribuiti e replicati su più server, riducendo il rischio di perdita di informazioni o interruzioni nei servizi. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Ottenimento asseverazione

<b>SETTORE</b>	<b>Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza</b>
PROCESSO	<b>ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Il progetto rientra tra le iniziative previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) con l'obiettivo di potenziare e diffondere l'uso delle piattaforme di identità digitale, in particolare SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e CIE (Carta d'Identità Elettronica), facilitando l'accesso degli utenti ai servizi online della pubblica amministrazione attraverso strumenti di autenticazione sicuri e interoperabili. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Ottenimento asseverazione

<b>SETTORE</b>	<b>Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza</b>
PROCESSO	<b>DIGITALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE (SUAP E SUE)</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Il progetto mira a digitalizzare e semplificare le procedure amministrative relative al SUAP (Sportello Unico per le Attività Produttive) e al SUE (Sportello Unico Edilizia). Il progetto prevede la realizzazione almeno dei seguenti target: digitalizzare i processi, migliorare l'efficienza, garantire che i sistemi siano interoperabili tra enti locali e centrali, e che siano facilmente accessibili per cittadini e imprese, migliorando l'esperienza utente. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Implementazione delle procedure
<b>TARGET 2026</b>	Ottenimento asseverazione

<b>SETTORE</b>	<b>Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza</b>
PROCESSO	<b>ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELL'ANAGRAFE NAZIONALE DIGITALE (ANPR) - ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC)</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	L'ANSC è un sistema che digitalizza la gestione degli atti dello stato civile, come nascite, matrimoni, decessi, etc. Il progetto prevede l'adesione di tutti i comuni italiani a questo sistema, consentendo di gestire in modo digitale e centralizzato gli atti di stato civile, con un notevole risparmio di tempo e risorse e migliorando l'efficienza e la trasparenza del servizio. Lo stesso progetto mira anche ad ampliare ed ottimizzare l'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR). Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Implementazione delle procedure
<b>TARGET 2026</b>	Ottenimento asseverazione

<b>SETTORE</b>	<b>Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza</b>
----------------	---

PROCESSO	PAGOPA
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Il progetto PNRR per i Comuni riguardante l'incremento dei servizi di pagamento tramite PagoPA è finalizzato a potenziare l'infrastruttura digitale delle amministrazioni locali, facilitando l'accesso dei cittadini ai servizi pubblici e la loro fruizione tramite modalità di pagamento elettronico sicure e efficienti. L'obiettivo è quello di integrare e potenziare la piattaforma PagoPA per consentire ai Comuni di gestire pagamenti per una vasta gamma di servizi, come tributi, multe, rette scolastiche, canoni ed altri servizi pubblici, garantendo la transizione digitale e l'innovazione nella pubblica amministrazione. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Implementazione delle procedure
<b>TARGET 2026</b>	Ottenimento asseverazione

SETTORE	Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza
PROCESSO	<b>"SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI"</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Lo scopo del progetto è quello di realizzare il nuovo sito istituzionale dell'Ente per mettere a disposizione dei cittadini interfacce coerenti, fruibili e accessibili, secondo il modello di sito comunale, e in conformità con le linee guida e le raccomandazioni AGID. Creare un punto di contatto multicanale con l'Amministrazione. Rendere più snello e semplice il processo di richiesta di un appuntamento con gli uffici Comunali. Con particolare riferimento ai servizi digitali per il cittadino, mettere a disposizione dei cittadini una serie di procedure erogate a livello comunale, tramite interfacce coerenti, fruibili e accessibili, con flussi di servizio quanto più uniformi, trasparenti e utente-centrici. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Ottenimento asseverazione

SETTORE	Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza
PROCESSO	<b>REALIZZAZIONE DI UN CHATBOT</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Il progetto ha l'obiettivo di migliorare l'accesso ai servizi pubblici e ottimizzare la comunicazione tra l'Ente e i cittadini. Il chatbot, integrato nel sito web istituzionale del Comune, utilizza tecnologie avanzate di AI per rispondere in tempo reale a domande frequenti, fornire informazioni su servizi, orari, scadenze e procedimenti amministrativi, e orientare l'utente verso le risorse appropriate. Le principali finalità sono: Automatizzazione delle risposte alle richieste comuni dei cittadini, riducendo i tempi di attesa e il carico di lavoro degli operatori. Accesso semplificato e immediato alle informazioni amministrative tramite un'interfaccia conversazionale, rendendo i servizi pubblici più accessibili, inclusivi e user-friendly. Integrazione con i servizi digitali già presenti per facilitare anche la gestione di servizi online. Miglioramento dell'efficienza della pubblica amministrazione, permettendo alle risorse comunali di concentrarsi su compiti più complessi. Il progetto è finanziato con fondi PNRR.
<b>TARGET 2025</b>	Avvio uso chatbot

SETTORE	Direzione Generale / Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la cittadinanza
PROCESSO	<b>DIGITALIZZAZIONE PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO</b>
PROPOSTA PROGETTO DIGITALIZZAZIONE	Adozione di soluzioni informatiche finalizzate a digitalizzare i processi di programmazione e controllo, finalizzate alla misurazione del Valore pubblico e dell'impatto delle politiche adottate
<b>TARGET 2025</b>	Adozione soluzioni informatiche

## 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 - Introduzione

#### Concetto di corruzione

La legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” rappresenta la prima legge emanata per far fronte in modo coordinato ed efficace al fenomeno della corruzione, secondo un approccio soprattutto di tipo preventivo. Tale legge accoglie una nozione più ampia di corruzione, che non comprende solo condotte penalmente rilevanti bensì tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati; rientrano perciò in tale concetto tutti i comportamenti dettati da un interesse privato che allontanano la Pubblica Amministrazione dallo scopo primario del bene comune, violando i principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

In Italia, come confermato dalle statistiche internazionali, la corruzione risulta un fenomeno molto diffuso e radicato. Al riguardo, si riporta la rilevazione del CPI (Indice di Percezione della Corruzione nel settore pubblico) relativa all'anno 2024, condotta da Transparency International: l'Italia si classifica al 52° posto su 180 Paesi nel mondo con il punteggio di 54 su 100, segnando il primo calo per il nostro Paese (-2 punti rispetto all'anno precedente) nell'ambito di una più ampia tendenza alla crescita registrata dal 2012.

Il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ex L. 190/2012 è confluito nel PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, conv. in L. 113/2021. Coerentemente con quanto disposto dal DM del 30 giugno 2022 n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, la presente Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” costituisce parte integrante della sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione ed è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo.

Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire l'obiettivo di Valore pubblico e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio del venir meno dello stesso a causa di fenomeni corruttivi.

La prevenzione della corruzione è dunque dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione od ente. Attraverso un'attività tesa a contrastare una cattiva amministrazione e nel perseguimento fenomeni di obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

La qualità stessa delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche. Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di valore pubblico anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

La sottosezione tiene conto delle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, delle indicazioni contenute nel PNA 2022 approvato definitivamente dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (PNA 2022 – [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)), e delle ultime novità introdotte con il PNA 2023 alla luce del nuovo Codice degli Appalti - D.Lgs 36/2023 - approvato dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n.605 del 19 dicembre 2023 (PNA 2023 – [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

Con il PNA 2022 l'ANAC ha avuto cura di indicare gli ambiti di attività ai quali prestare particolare attenzione nell'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione in quanto maggiormente esposti al rischio di fenomeni corruttivi dovuti alla quantità di denaro coinvolto. Nello specifico trattasi di quei settori che attuano gli interventi finanziati con fondi del PNRR e fondi strutturali, nei quali occorre organizzare e gestire le risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti alla creazione di valore pubblico.

L'Autorità ha dedicato un approfondimento a tematiche specifiche quali il divieto di pantouflage ed il conflitto di interessi, avendo rilevato, nella propria attività di vigilanza, delle criticità in merito all'attuazione delle azioni riferite a tali misure da parte degli Enti.

Particolare attenzione è stata invece rivolta ai contratti pubblici, area maggiormente interessata dall'urgente realizzazione degli interventi PNRR e quindi da numerosi interventi legislativi di carattere speciale e derogatorio.

In tale ambito, le misure specifiche raccomandate da Anac sono state recepite nella fase di programmazione delle stesse, con particolare riferimento alla trasparenza, alla disciplina sui conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, alla figura del titolare effettivo ed al divieto di pantouflage.

Il PNA 2023 ha dedicato l'aggiornamento alla nuova disciplina in materia di contratti pubblici così come innovata dal D.Lgs del 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Il contenuto della presente sottosezione comprende:

- analisi del contesto interno
- analisi del contesto esterno
- mappatura dei processi
- identificazione e valutazione del rischio corruttivo
- trattamento del rischio mediante programmazione delle misure generali e specifiche
- monitoraggio e riesame sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- adempimenti di trasparenza e monitoraggio della misura

## Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

L'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, prevede che "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione".

In attuazione delle linee programmatiche del nuovo mandato amministrativo 2024-2028, gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza sono stati inseriti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 15 del 31/01/2025 e si pongono in continuità con quelli contenuti nei Piani precedenti, nell'ottica di potenziamento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ed a garanzia del buon andamento della stessa.

All'obiettivo strategico "5.1\_Salute organizzativa" è collegato l'obiettivo operativo (Sezione SeO del DUP) "5.1.3. Anticorruzione e trasparenza dell'attività amministrativa", declinato come segue nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027 approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 113 del 27/02/2025:

- 5.1.3\_0004 – Potenziamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti e le procedure finanziate con risorse del PNRR

Le attività di realizzazione degli interventi finanziati con fondi PNRR richiedono un potenziamento dei controlli sulla regolarità dei relativi procedimenti ed atti adottati dai Dirigenti negli ambiti di rispettivo interesse, in un'ottica di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, anche alla luce delle indicazioni fornite dall'Anac nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

AZIONE - Implementazione attività di controllo

- 5.1.3\_0005 – Diffusione delle attività di prevenzione della corruzione, trasparenza e supporto all'agire amministrativo quali strumenti integrati e trasversali per conseguire gli obiettivi di valore pubblico

Le attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO rappresentano per le Strutture dell'Ente uno strumento a garanzia dell'integrità e della buona amministrazione. La conoscenza di tali misure e degli strumenti operativi predisposti a supporto dell'azione amministrativa (circolari, check-list, esiti dell'attività di controllo successivo sugli atti)

consente di svolgere al meglio le attività specifiche di ciascun ufficio, assicurando la piena rispondenza alle norme e la tutela del bene pubblico. Ciò è reso ancor più necessario alla luce dell'introduzione del concetto di valore pubblico del PIAO e del coinvolgimento di molti Settori nella gestione dei progetti finanziati con fondi PNRR/PNC.

AZIONE – Diffusione degli strumenti di prevenzione della corruzione e trasparenza e supporto alle strutture.

- 5.1.3 0006 – Potenziamento dei controlli sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza inclusi interventi PNRR

Il nuovo Codice dei contratti approvato con D.Lgs. n. 36/2023 ha introdotto nuove disposizioni in materia di trasparenza dei contratti pubblici, efficaci dall'annualità 2024, che hanno comportato interventi di aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente volti a garantire, in particolare, l'aderenza al mutato quadro normativo delle pubblicazioni riguardanti gli atti/dati riferiti alle procedure di affidamento/aggiudicazione anche con riferimento a quelle finanziate con fondi del PNRR, assicurando i necessari livelli di trasparenza. Ulteriori interventi di adeguamento della sezione saranno realizzati in attuazione di recenti comunicati Anac che ha dettato nuove disposizioni relative alle pubblicazioni in materia di contratti pubblici. Saranno quindi svolti specifici monitoraggi sulle pubblicazioni.

AZIONE - Controlli sulle pubblicazioni e azioni di supporto a garanzia degli adempimenti

## Collegamento delle misure generali di prevenzione della corruzione e trasparenza con il Piano Performance

All'interno della sezione Performance del presente PIAO, è stato confermato l'inserimento dell'obiettivo trasversale denominato "Obiettivo trasversale anticorruzione e trasparenza", declinato nelle due azioni sotto descritte, di cui il Segretario Generale, in qualità di RPCT, è nominato soggetto certificatore.

In merito all'azione 1 si è ritenuto, in condivisione con la Direzione Generale, di rimodularne il contenuto riconducendo l'attività di valutazione degli adempimenti di trasparenza all'organismo a ciò deputato secondo criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

La certificazione annuale del monitoraggio, contenuta in una relazione del RPCT dettagliata sull'attuazione degli adempimenti di ciascun Settore, terrà conto dei parametri di riferimento contenuti nella tabella sotto inserita secondo le seguenti precisazioni:

- 1) Si confermano i parametri 1 e 2 in quanto comportamenti espressione degli obblighi di collaborazione dei Dirigenti rispetto all'attuazione delle misure previste nel Piano, secondo le previsioni dettate dalla L. 190/2012 e dal Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente.
- 2) Si confermano i parametri 3, 4 e 5, riconducibili alla normativa in materia di trasparenza amministrativa ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
- 3) Rispetto al precedente PIAO 2024-2026, si ritiene di non riproporre il parametro 6 inerente al supporto tecnico-giuridico ai Settori, essendosi rilevato un netto miglioramento nel recepimento delle indicazioni fornite a garanzia della completezza e correttezza delle pubblicazioni previste dalla legge.

**Nome azione:** Adempimenti di trasparenza amministrativa

**Descrizione azione:** La vigente normativa richiede che le pubbliche amministrazioni adottino specifici obiettivi relativi al rispetto degli adempimenti di trasparenza disciplinati dal D.Lgs. 33/2013. L'Amministrazione intende proseguire le azioni di miglioramento del livello di attuazione degli obblighi di trasparenza da parte delle strutture attraverso il rispetto degli adempimenti previsti in relazione alle specifiche tipologie di atti/dati/informazioni ed alle tempistiche stabilite.

**Indicatore:** completamento attività

**Peso:** 60

**Nome azione** Rispetto dei tempi di avvio della procedura di verifica delle dichiarazioni rilasciate dagli O.E. per gli affidamenti di importo inferiore a 40.000,00 euro ex art 52 D. Lgs.36/2023.

**Descrizione azione:** L'art. 52 del D.Lgs 36/2023 introduce una deroga sulla verifica dei requisiti dell'operatore economico nelle procedure di affidamento di cui all'art. 50 comma 1 lett. a) e b) di importo inferiore ai 40.000,00€ statuendo che *la stazione appaltante verifica le dichiarazioni, rilasciate dagli operatori economici, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno.* L'obiettivo è teso a verificare il rispetto, in termini temporali, dell'avvio della procedura di verifica delle dichiarazioni rese dagli O.E. sia nel caso in cui il Dirigente ritenga di procedere nei confronti di tutte sia nel caso in cui decida di procedere al sorteggio del campione pari al 10%.

**Indicatore:** completamento attività

**Peso:** 40

Per la puntuale descrizione della metodologia di misurazione e valutazione si rimanda all'Allegato 5 del presente PIAO.

## Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il modello di governance per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) del Comune di Pescara, secondo lo schema esemplificativo e con le relative funzioni e attività, prevede la presenza dei seguenti organismi:

- La Cabina di regia "Benessere Pescara" presieduta dal Sindaco e composta dal Presidente del Consiglio comunale, dagli assessori componenti per materia, dai rappresentanti dell'Assise civica, oltre che dal Direttore Generale e dal Segretario Generale come rappresentanti della Segreteria tecnica di supporto, ha compiti di indirizzo, impulso e coordinamento sull'attuazione degli interventi PNRR, nonché di monitoraggio e miglioramento delle politiche pubbliche nell'ottica del benessere dei cittadini;
- Il Tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale presieduto dal Sindaco e composto da rappresentanti dei Comuni di Montesilvano e di Spoltore e dagli stakeholders, con funzioni consultive;
- La Segreteria tecnica di supporto presieduta dal Direttore Generale e composta dal Segretario Generale, dal Dirigente del Settore Finanziario, dal Dirigente del Settore Risorse Umane, dal Responsabile della Task force PNRR, dal Responsabile del Servizio centrale di monitoraggio e rendicontazione ( servizio non più presente nella struttura organizzativa dell'Ente), dai Dirigenti di Settore interessati per materia, oltre che da esperti PNRR, svolge funzioni di supporto alle attività della Cabina di regia e del Tavolo permanente per il partenariato;
- Il Servizio centrale monitoraggio-rendicontazione PNRR retto e presieduto da un Responsabile con incarico fino al 31 dicembre 2026, ha il compito di impiantare, strutturare e gestire un sistema di monitoraggio e rendicontazione di tutti gli interventi finanziati secondo le direttive europee in modo da essere tracciato e verificato da organismi terzi di controllo, secondo le indicazioni e sotto la supervisione del Dirigente del Settore Finanziario.

## Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Consiglio Comunale	Il Consiglio comunale partecipa alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione Preliminarmente con l'approvazione del DUP definisce gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza. Inoltre i consiglieri comunali, per una piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi tesi alla lotta alla corruzione e all'adozione delle necessarie misure organizzative, sono invitati a far pervenire al RPTC, suggerimenti e/o osservazioni utili per la predisposizione annuale del Piano Integrato di	

	Attività e Organizzazione (PIAO) - Sezione 2.3 "Rischi Corruttivi e Trasparenza". Agli stessi inoltre è trasmessa la relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione	
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Carla Monaco, nominato con decreto del Sindaco prot. n. 257802 del 03/12/2014, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p>in materia di prevenzione della corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li> </ul> <p>in materia di trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li> </ul> <p>in materia di whistleblowing:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul> <p>in materia di AUSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</li> </ul>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano".</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 50 del 16/09/2019, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dalla presente sezione del PIAO e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei

Dirigenti	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	<p>dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
Titolari di — Elevata Qualificazione	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
Dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Responsabile Gestore delle segnalazioni in materia di anticiclaggio e finanziamento del terrorismo	Per garantire il reperimento dei dati e delle informazioni concernenti le operazioni sospette, con Decreto del Sindaco n. 25 del 30.12.2021 è stato nominato "Gestore delle segnalazioni in materia di anticiclaggio e finanziamento del terrorismo", quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), il Dirigente del Settore Finanziario dell'Ente, Dott. Andrea Ruggieri.	Responsabilità previste dal D.Lgs. 231/2007, da ultimo aggiornato con D.Lgs. 125/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione emanate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.
--	---	--

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

SOGGETTI	COMPITI
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)	È chiamato a facilitare l'osservanza delle disposizioni del RGDP. Il Responsabile per la Protezione dei dati Personali (RPD), per il Comune di Pescara, è la società PLUCONFORM SRLS, designato con Decreto Sindacale n. 19 del 30.06.2022. Con Delibera di Giunta Comunale n. 208 del 26.05.2020 è stato adottato il "Piano di protezione dei dati personali e di gestione del rischio di violazione degli stessi" che si sostanzia in tutta una serie di adempimenti in capo al Titolare del Trattamento/Dirigenti dell'Ente/Responsabile Protezione Dati. Da ultimo, con Delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 20.01.2021, è stato approvato "Il Regolamento per la gestione e protezione dei dati personali e particolari" che sostituisce integralmente il regolamento approvato con Deliberazione C.C. n. 49 del 24.05.2018.
Il Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD)	Ha tra le principali funzioni quella di garantire operativamente la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini. Il RTD del Comune di Pescara è il Dirigente del Settore Transizione Digitale e Demografici, Dott. Paolo Santucci (Decreto Sindacale n. 24 del 17.11.2020).

### **Il coinvolgimento della cittadinanza**

Per un ampio e completo processo di adozione dell'aggiornamento della Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO inoltre, si è provveduto a pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente un avviso di procedura aperta con l'obiettivo di realizzare forme di consultazione e coinvolgimento dei cittadini, delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi e delle associazioni di consumatori e utenti (stakeholders).

Al riguardo non è pervenuto alcun suggerimento.

### 2.3.2 – Analisi contesto esterno

L'analisi del contesto esterno rappresenta un elemento rilevante per la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, attraverso il quale l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano in relazione alle specificità dell'ambiente in cui essa opera, tenuto conto delle strutture del territorio, del contesto economico, sociale e culturale e delle caratteristiche organizzative interne.

Per un'analisi più ampia del citato contesto, si rinvia alla Sezione Strategica del DUP 2025-2027.

#### Prefettura e Questura

Con nota prot. n. 3158 del 08.01.2025 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha richiesto al Prefetto di Pescara dati e notizie utili per l'analisi del contesto esterno ai fini di un'ottimizzazione del processo di gestione del rischio, così come avvenuto nei confronti della Questura di Pescara con nota prot. n. 3326 del 08.01.2025.

Alcun riscontro è pervenuto al riguardo. Si riporta, pertanto, la relazione della Questura di Pescara inoltrata dalla Prefettura, contenente i dati riferiti all'annualità 2023 sulla situazione nel territorio comunale. Di seguito i punti salienti:

*“Nel periodo in esame si registrano, complessivamente, nr. 2627 delitti, rispetto ai 2817 del trimestre dell'anno precedente. La maggior parte di questi sono reati contro il patrimonio. Infatti, i furti ammontano a 1090, rispetto ai 1063 del periodo di riferimento.*

*Non risultano casi accertati della Questura in ordine a reati contro la Pubblica Amministrazione e fenomeni di corruzione dell'area urbana di Pescara.*

*Gli immigrati in provincia di Pescara rappresentano circa il 6% della popolazione; la comunità residente più numero è quella ucraina che rappresenta circa il 17% della popolazione extracomunitaria, seguita da quella albanese e nigeriana.*

*Nel comune di Pescara la percentuale di stranieri residenti corrisponde al 6%, rispondenti a circa 6.500 cittadini extracomunitari.*

*I cittadini stranieri che al 30.09.2023 risultano regolarmente residenti nella città di Pescara e nei Comuni della Provincia sono circa 20.150.*

*“Comparando i dati relativi alla consumazione dei reati dell'anno 2022 con quelli dell'analogo periodo precedente, si registra, nella provincia di Pescara, una diminuzione di circa il 7% dei reati in generale.*

*I reati che risultano commessi con maggiore frequenza in provincia sono quelli contro il patrimonio ed in particolare i furti che rappresentano circa il 30% di tutti i delitti commessi. Con riferimento ai reati di usura ed estorsione, l'analisi dei dati induce a ritenere che gli episodi registrati non sarebbero riconducibili nella maggior parte dei casi a contesti di criminalità organizzata.*

*Oltre il 20% dei reati rilevati in provincia sono danneggiamenti, utilizzi indebiti di carte di pagamento e truffe, soprattutto realizzate mediante rete internet e solitamente ad opera di ignoti, spesso con pagamenti in valuta estera. Soprattutto in quest'ultimo caso, le denunce spunte sembrano finalizzate principalmente ad avere il riaccredito delle somme da parte degli istituti di credito. Sul fenomeno delle truffe incide sensibilmente la modalità di consumazione online. Nel 2022 il fenomeno, seppur statisticamente considerevole, è notevolmente ridotto rispetto agli anni caratterizzati dalla pandemia, in cui il ricorso agli acquisti in rete e l'utilizzo di mezzi di pagamento online era particolarmente frequente. Le truffe online nel 2020 e nel 2021, infatti, a differenza della maggior parte degli altri reati, sono state nettamente più numerose di quelle registrate negli anni in cui non sono stati imposti periodi di lockdown. Inoltre, come per i furti in abitazione, la percentuale di truffe denunciate nel capoluogo rispetto al resto della provincia è sensibilmente più bassa se paragonata agli altri reati contro il patrimonio.*

*Per quanto riguarda le statistiche, rilevate dalle banche dati, relative allo sfruttamento della prostituzione, è evidente il drastico crollo dei reati con l'avvento delle misure anti-Covid, che ha di fatto comportato la scomparsa della prostituzione in strada, fenomeno che è continuato anche nel 2022, salvo qualche sporadico caso. Per evidenti ragioni, la prostituzione non è scomparsa ma sembra essere stata riorganizzata all'interno di abitazioni private e pubblicizzata anche mediante annunci su social media; tuttavia, in molti casi si tratta di attività dietro cui non c'è (o comunque non è facilmente ravvisabile) uno sfruttamento o favoreggiamento, trattandosi piuttosto di iniziative autonome dei singoli.*

Un fenomeno delittuoso piuttosto rilevante in questa provincia, forse più per la percezione sociale che per i numeri registrati, resta quello dello spaccio di sostanze stupefacenti. Numerosi fattori, geografici, sociali, economici e demografici incidono sulla consumazione di tali reati.

In primo luogo si fa riferimento alla collocazione geografica ed ai collegamenti, che la rendono facilmente raggiungibile sia dal versante adriatico che tirrenico, motivo per il quale, pur non essendo un punto di ingresso dello stupefacente dall'estero, è facilmente raggiungibile dalla Puglia, dal Lazio e dalla Campania.

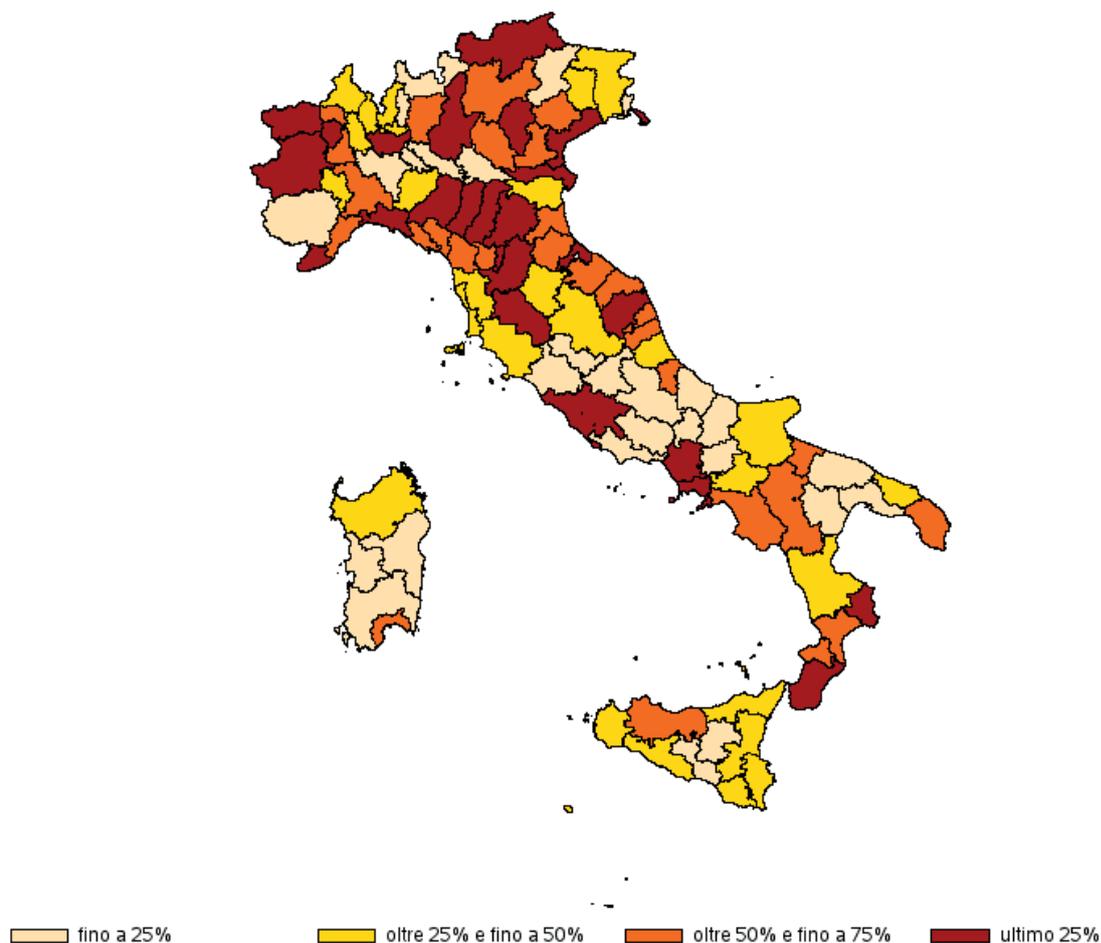
Inoltre, Pescara è sicuramente una provincia economicamente molto attiva, sia grazie ad alcuni impianti industriali che attirano moltissimi lavoratori anche da fuori provincia (...), sia a causa della presenza di numerosissimi esercizi commerciali, intrattenimenti e locali(...). Pertanto, è ovvio che gli spacciatori abbiano un numero maggiore di potenziali clienti, soprattutto considerando che il consumo di stupefacenti nei contesti di movida e locali notturni riguarda anche soggetti che non sono tossicodipendenti ma solo assuntori saltuari. Le stesse considerazioni, del resto, valgono anche per reati di altro tipo: quotidianamente si rileva che molti sia degli autori che delle vittime non sono residenti nella città o nella provincia di Pescara.

Infine, non si può tacere il fatto che numerosi reati in materia di stupefacenti siano commessi dalle famiglie di origine Rom, radicate sul territorio pescarese da generazioni, i cui membri solitamente risultano sprovvisti di un'occupazione lecita ma annoverano precedenti penali di vario genere sin dalla giovane età. In tali contesti, lo spaccio di droga rappresenta una fonte di guadagno rapida e veloce con rischi tutto sommato ridotti, mediante l'utilizzo frequente di interposte persone ed un'organizzazione collaudata, con le modalità di cui si è detto prima, con una gestione agevolata dai forti legami di parentela tra i vari nuclei familiari".

Si riportano inoltre i dati regionali e provinciali estratti del Rapporto UIF n.16/2024 relativo alle segnalazioni di operazioni sospette ricevute nell'annualità 2023:

<b>Segnalazioni ricevute per regione in cui è avvenuta l'operatività segnalata</b>					
REGIONE	<b>2022</b>		<b>2023</b>		(var. % rispetto al 2022)
	(valori assoluti)	(quote %)	(valori assoluti)	(quote %)	
Lombardia	27.651	17,8	27.462	18,3	-0,7
Lazio	19.255	12,4	15.872	10,6	-17,6
Campania	18.305	11,8	15.903	10,6	-13,1
Veneto	11.437	7,4	10.673	7,4	-6,7
Emilia-Romagna	9.477	6,1	9.834	6,1	3,8
Piemonte	9.001	5,8	8.731	5,8	-3,0
Toscana	8.971	5,8	8.647	5,8	-3,6
Sicilia	8.936	5,7	8.672	5,7	-3,0
Puglia	8.115	5,2	6.356	5,2	-21,7
Calabria	4.125	2,7	3.934	2,7	-4,6
Liguria	3.621	2,3	3.614	2,3	-0,2
Marche	3.097	2,0	3.069	2,0	-0,9
Trentino-Alto Adige	2.691	1,7	2.330	1,7	-13,4
Friuli Venezia Giulia	2.426	1,6	2.240	1,6	-7,7
Abruzzo	2.334	1,5	1.883	1,5	-19,3
Sardegna	2.239	1,4	2.098	1,4	-6,3
Umbria	1.354	0,9	1.335	0,9	-1,4
Basilicata	900	0,6	993	0,6	10,3
Molise	603	0,4	410	0,4	-32,0
Valle d'Aosta	327	0,2	274	0,2	-16,2
Eestero	3.056	2,0	1.972	2,0	-35,5
Online	7.505	4,8	14.116	4,8	88,1
<b>Totale</b>	<b>155.426</b>	<b>100,0</b>	<b>150.418</b>	<b>100,0</b>	<b>-3,2</b>

Distribuzione in quartili delle segnalazioni ricevute per 100.000 abitanti in base alla provincia in cui è avvenuta l'operatività segnalata.



### Ministero dell'Interno

Nella Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia – I e II semestre 2023 viene confermato come la città di Pescara, il più grande agglomerato urbano della Regione, in ragione della sua posizione geografica sarebbe esposta alle mire di organizzazioni mafiose pugliesi, campane e calabresi, interessate a permeare i fiorenti settori industriali e commerciali.

Tanto che nel settembre 2023 la Guardia di finanza di Pescara ha concluso l'operazione "Transumanza" che ha visto coinvolti alcuni esponenti della mafia foggiana, accusati di associazione per delinquere finalizzata alla commissione di truffe aggravate ai danni dello Stato, autoriciclaggio, reimpiego dei proventi di provenienza illecita e ricettazione, aggravati dalla finalità dell'agevolazione mafiosa.

Nel territorio si conferma, anche in ragione della presenza nel territorio di soggetti appartenenti alla criminalità organizzata non autoctona interessati ad infiltrarsi in importanti settori economici, la presenza di sodalizi criminali i cui principali interessi sono rivolti al traffico di stupefacenti. Come evidenziato nella Relazione DIA nel II semestre 2023 grazie ad un'operazione antidroga denominata "giorno e notte" sono state smantellate le 3 principale piazze di spaccio nel rione Rancitelli di Pescara, attive 24 ore su 24, da decenni teatro di degrado, smercio di droga, prostituzione e altri gravi reati.

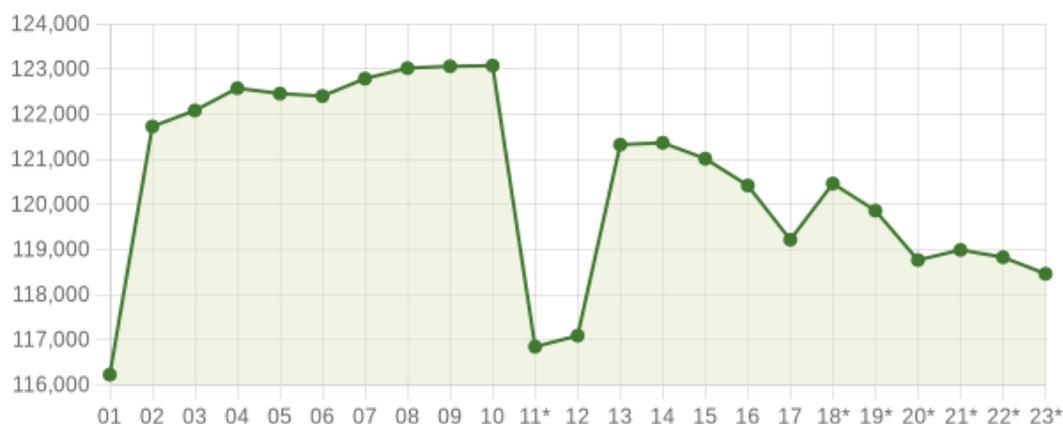
### Dati anagrafici – ISTAT

#### **Popolazione Pescara 2001-2023 - Aggiornamento al 31/12/2024**

Fonte: <https://www.tuttitalia.it/abruzzo/70-pescara/statistiche/popolazione-andamento-demografico/>

- *Variazione percentuale della popolazione*

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Pescara dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



### Andamento della popolazione residente

COMUNE DI PESCARA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31-dic	116.226	-	-	-	-
2002	31-dic	121.728	5.502	4,73%	-	-
2003	31-dic	122.083	355	0,29%	43.435	2,8
2004	31-dic	122.577	494	0,40%	49.446	2,47
2005	31-dic	122.457	-120	-0,10%	49.889	2,45
2006	31-dic	122.402	-55	-0,04%	50.457	2,42
2007	31-dic	122.790	388	0,32%	51.357	2,38
2008	31-dic	123.022	232	0,19%	52.108	2,35
2009	31-dic	123.062	40	0,03%	52.678	2,33
2010	31-dic	123.077	15	0,01%	53.336	2,3
2011 (1)	08-ott	122.916	-161	-0,13%	53.884	2,27
2011 (2)	09-ott	117.166	-5.750	-4,68%	-	-
2011 (3)	31-dic	116.846	-6.231	-5,06%	54.055	2,16
2012	31-dic	117.091	245	0,21%	54.480	2,14
2013	31-dic	121.325	4.234	3,62%	54.527	2,22
2014	31-dic	121.366	41	0,03%	54.693	2,21
2015	31-dic	121.014	-352	-0,29%	54.858	2,2
2016	31-dic	120.420	-594	-0,49%	54.838	2,19
2017	31-dic	119.217	-1.203	-1,00%	54.527	2,18

2018*	31-dic	120.463	1.246	1,05%	53.049.88	2,26
2019*	31-dic	119.862	-601	-0,50%	53.291,08	2,24
2020*	31-dic	118.766	-1.096	-0,91%	54.156	2,18
2021*	31-dic	118.992	226	0,19%	54.301)	2,18
2022*	31-dic	118.829	-163	-0,14	54.662	2,16
2023*	31-dic	118.461	-368	-0,31%	54.869	2,15

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

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

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

(\*) popolazione post-censimento

#### • Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Pescara espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Pescara e della regione Abruzzo.



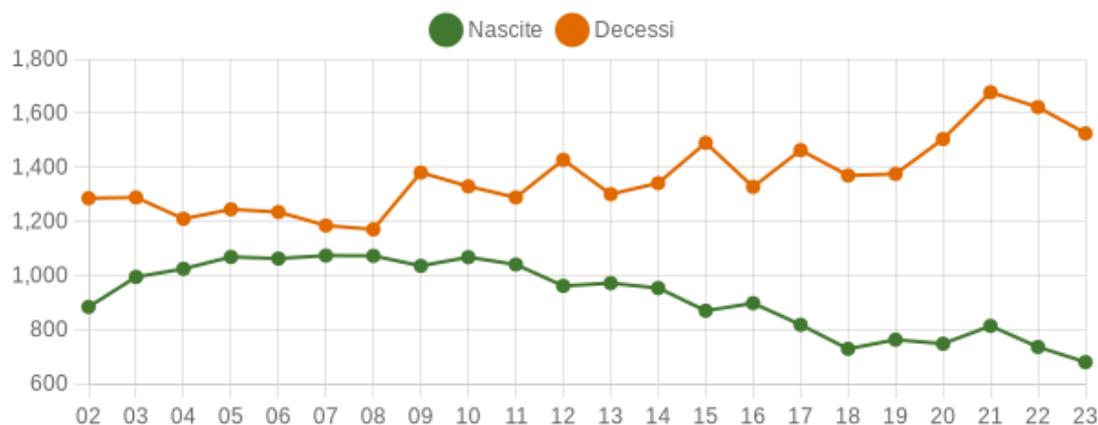
#### Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI PESCARA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

#### • Movimento naturale della popolazione

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



#### Movimento naturale della popolazione

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

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	883	-	1.285	-	-402
2003	1 gennaio-31 dicembre	994	111	1.288	3	-294
2004	1 gennaio-31 dicembre	1.024	30	1.209	-79	-185
2005	1 gennaio-31 dicembre	1.068	44	1.244	35	-176
2006	1 gennaio-31 dicembre	1.062	-6	1.234	-10	-172
2007	1 gennaio-31 dicembre	1.073	11	1.184	-50	-111
2008	1 gennaio-31 dicembre	1.072	-1	1.170	-14	-98
2009	1 gennaio-31 dicembre	1.035	-37	1.380	210	-345
2010	1 gennaio-31 dicembre	1.067	32	1.329	-51	-262
2011 <sup>(1)</sup>	1 gennaio-8 ottobre	804	-263	986	-343	-182
2011 <sup>(2)</sup>	9 ottobre-31 dicembre	236	-568	302	-684	-66
2011 <sup>(3)</sup>	1 gennaio-31 dicembre	1.040	-27	1.288	-41	-248
2012	1 gennaio-31 dicembre	961	-79	1.427	139	-466
2013	1 gennaio-31 dicembre	971	10	1.300	-127	-329
2014	1 gennaio-31 dicembre	953	-18	1.341	41	-388
2015	1 gennaio-31 dicembre	869	-84	1.490	149	-621
2016	1 gennaio-31 dicembre	897	28	1.327	-163	-430
2017	1 gennaio-31 dicembre	817	-80	1.463	136	-646
2018*	1 gennaio-31 dicembre	728	-89	1.369	-94	-641
2019*	1 gennaio-31 dicembre	762	34	1.375	6	-613
2020*	1 gennaio-31 dicembre	747	-15	1.504	129	-757
2021*	1 gennaio-31 dicembre	813	66	1.677	173	-864
2022*	1 gennaio-31 dicembre	735	-78	1.622	-55	-887
2023*	1 gennaio-31 dicembre	679	-56	1.525	-97	-846

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

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

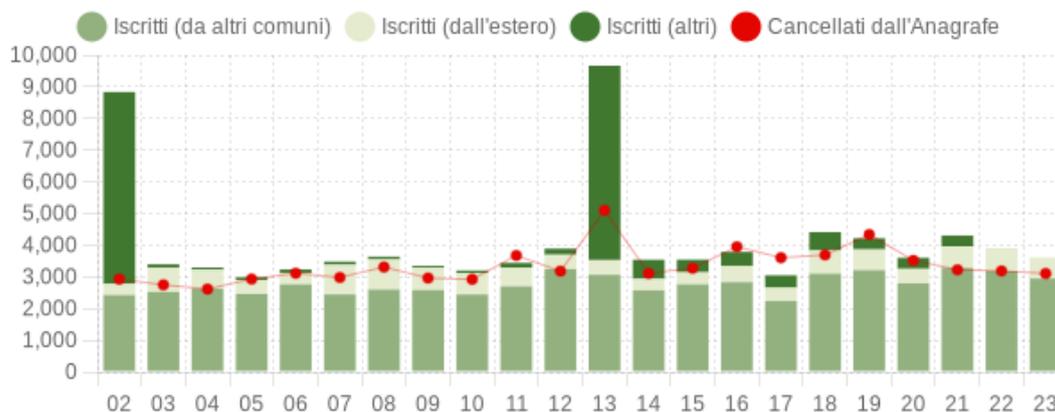
<sup>(3)</sup> bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

#### • Flusso migratorio della popolazione

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

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



### Flusso migratorio della popolazione

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

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

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

Anno 1 gen- 31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	2.428	349	6.057	2.825	97	8	252	5.904
2003	2.527	768	103	2.597	104	48	664	649
2004	2.633	590	72	2.438	106	72	484	679
2005	2.463	438	87	2.707	106	119	332	56
2006	2.764	352	117	2.840	127	149	225	117
2007	2.447	936	98	2.708	104	170	832	499
2008	2.602	948	90	3.048	84	178	864	330
2009	2.586	709	54	2.702	103	159	606	385
2010	2.445	682	73	2.623	83	217	599	277
2011 (1)	2.045	454	121	2.279	79	241	375	21
2011 (2)	659	133	31	666	45	366	88	-254
2011 (3)	2.704	587	152	2.945	124	607	463	-233
2012	3.244	457	191	2.825	171	185	286	711
2013	3.065	464	6.135	2.964	228	1.909	236	4.563
2014	2.574	363	604	2.603	193	316	170	429
2015	2.765	382	397	2.448	231	596	151	269
2016	2.833	514	440	2.659	240	1.052	274	-164
2017	2.240	418	391	2.435	262	909	156	-557
2018*	3.102	733	580	2.416	306	972	427	721
2019*	3.214	654	352	2.859	402	1.076	252	-117
2020*	2.794	460	349	2.543	205	773	255	82
2021*	3.283	675	348	2.543	293	387	382	1.083
2022*	3.185	723	-	2.902	286	-	437	720
2023*	2.951	658	-	2.743	365	-	293	501

(<sup>1</sup>) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)  
 (<sup>2</sup>) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)  
 (<sup>3</sup>) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.  
 (\*) popolazione post-censimento

### Cittadini stranieri Pescara 2024

Fonte: <https://www.tuttitalia.it/abruzzo/70-pescara/statistiche/cittadini-stranieri-2024/>

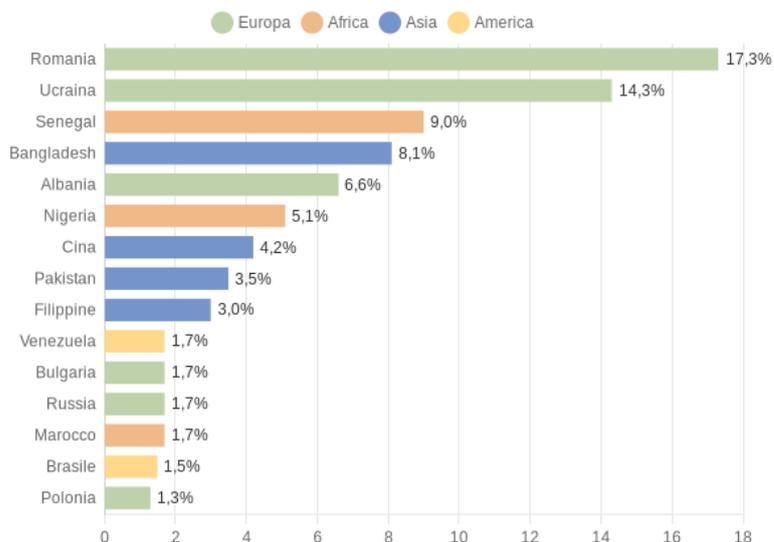
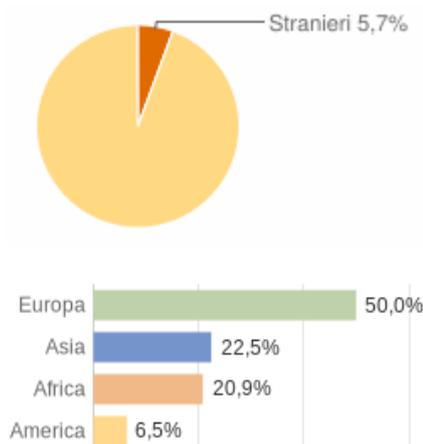
Popolazione straniera residente a Pescara al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



### Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI PESCARA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
 (\*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Pescara al 1° gennaio 2024 sono 6.714 e rappresentano il 5,7% della popolazione residente.



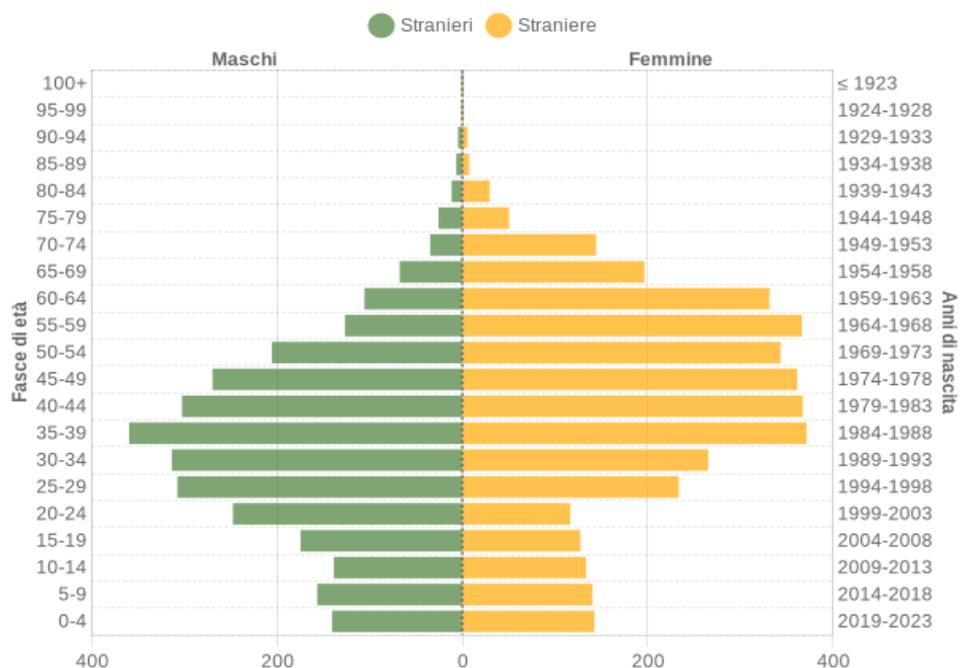
### Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI PESCARA - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 17,3% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Ucraina (14,3%) e dal Senegal (9,0%).

• *Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso*

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Pescara per età e sesso al 1° gennaio 2024 su dati ISTAT.



**Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2024**  
 COMUNE DI PESCARA - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

STRANIERI				
Età	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	140	142	282	4,20%
05-set	156	140	296	4,40%
ott-14	138	133	271	4,00%
15-19	174	127	301	4,50%
20-24	247	116	363	5,40%
25-29	307	233	540	8,00%
30-34	313	265	578	8,60%
35-39	359	371	730	10,90%
40-44	302	367	669	10,00%
45-49	269	361	630	9,40%
50-54	205	343	548	8,20%
55-59	126	366	492	7,30%
60-64	105	331	436	6,50%
65-69	67	196	263	3,90%
70-74	34	144	178	2,70%
75-79	25	50	75	1,10%
80-84	11	29	40	0,60%
85-89	6	7	13	0,20%
90-94	4	5	9	0,10%
95-99	0	0	0	0,00%
100+	0	0	0	0,00%
<b>Totale</b>	<b>2.988</b>	<b>3.726</b>	<b>6.714</b>	<b>100%</b>

### 2.3.3 – Analisi contesto interno

Come evidenziato dall'ANAC nel PNA 2022, nell'ottica del PIAO inteso quale strumento unitario e integrato di programmazione, l'analisi del contesto interno, al pari dell'analisi del contesto esterno, costituisce presupposto dell'intero processo di pianificazione volto sia alla scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia alla predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. In altri termini, i dati e le informazioni raccolti in ogni sottosezione del PIAO costituiscono, nella logica della pianificazione integrata, patrimonio comune e unitario per l'analisi del contesto esterno ed interno, attraverso la quale l'amministrazione comprende meglio le proprie caratteristiche e l'ambiente in cui opera.

Con riferimento alla descrizione puntuale dell'assetto organizzativo dell'Ente ed alla distribuzione delle risorse umane tra i Settori/Servizi, si rinvia alla Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano".

Per quanto di interesse della presente sottosezione, si evidenzia come gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'attività amministrativa possono incidere maggiormente sulla sensibilità della struttura alla prevenzione del rischio corruzione e che la trasparente ed oggettiva distribuzione delle risorse rappresenta un presupposto fondamentale a garanzia del migliore esercizio delle funzioni attraverso il rispetto dei parametri di efficienza, efficacia ed economicità previsti dalla normativa vigente.

#### Organigramma

Il riassetto della macrostruttura, approvato con Delibera di Giunta n. 925 del 19.11.2024, e della microstruttura di cui alla Delibera G.C. n. 1110 del 20.12.2024 (in vigore dal 30.12.2024) nonché la Delibera di G.C. n. 1115 del 30/12/2024 di presa d'atto integrazione microstruttura e relative declaratorie approvata con Decreto n. 65/2024 e riallineamento funzionigramma di macrostruttura di cui alla D.G.C. n. 1110 del 20/12/2024, mira a potenziare il cambiamento organizzativo già intrapreso negli anni precedenti, al fine di assicurare il perseguimento degli obiettivi stabiliti nelle linee programmatiche delle azioni e dei progetti di mandato, ed anche in vista del progetto di Fusione con il Comune di Montesilvano e di Spoltore, che darà vita nel 2027 alla "Nuova Pescara", ove si evidenzia sin da subito la gestione associata di cinque servizi.

L'attuale macrostruttura dell'Ente risulta così articolata:

- **Segreteria Generale**
- **Avvocatura**
- **Direzione Generale**
- **Settore Attività Istituzionali del Sindaco – Nuovo Comune di Pescara**
- **Corpo di Polizia Locale**

<b>Area Direzionale</b>	<b>Area Amministrativa</b>	<b>Area Tecnica</b>
Settore Programmazione e controllo	Settore Gare e Contratti	Settore Lavori Pubblici
Settore Risorse Umane	Settore Provveditorato e Patrimonio, Spazi Pubblici e Mercati	Settore Manutenzione Edilizia Pubblica
Settore Finanziario	Settore Politiche per il Cittadino	Settore Manutenzione Stradale e Sicurezza del Territorio
	Settore Promozione della città, welfare culturale e politiche giovanili	Settore Ambiente e Territorio
	Settore Trasformazione Digitale e Rapporti con la Cittadinanza	Settore Edilizia e Sviluppo Economico

#### Dati relativi al contenzioso dell'Ente e procedimenti disciplinari

Nell'analisi del contesto interno, ai fini dell'individuazione dei possibili rischi, sono stati esaminati inoltre i dati relativi al contenzioso anno 2024, forniti dall'Avvocatura civica del Comune, dal Settore Polizia, dalla Società Adriatica Risorse Società in house providing, nonché i procedimenti disciplinari dell'ultimo anno forniti dall'U.P.D. del Comune.

• **Anno 2024 - Contenzioso Avvocatura**

Materia	N. giudizi
Violazione al Codice della Strada (gestiti direttamente dall'Avvocatura)	40
Depenalizzazione	9
Opposizione all'esecuzione	9
Edilizia/Antiabusivismo	10
Attività produttive - Mercati	5
Giudizi relativi ad opposizione ad ingiunzioni di pagamento - (COSAP, Canoni Idrici, Tributi)	52
Demanio	1
Personale	1
Servizi alla Persona	2
LL.PP -Appalti	11
Politica della casa	44
Espropriazioni	4
Responsabilità extracontrattuale	3
Pagamento somme a vario titolo	6
Concessione servizio riscossione tributi	1
Silenzio	1
Accesso agli atti	1
Ordinanze sindacali	2
Patrimonio	1
Querele di falso	1
Ambiente	10
LL.PP.	1
Ottemperanza	1
Concessioni cimiteriali	3
Anagrafe	4
Azione Possessoria	2
Elettorale	1
<b>Totale</b>	<b>227</b>

• **Anno 2024 - Contenzioso Comando Polizia Locale**

Con riferimento alle infrazioni al C.d.S. accertate nell'annualità 2023, sono pervenuti n. 980 ricorsi al Giudice di Pace e si è proceduto a n. 724 annullamenti in autotutela

• **Anno 2024 - Contenzioso Ricorsi Tributari - Società Adriatica Risorse Società in house providing**

Natura	n. giudizi
Commissione Tributaria Provinciale	183
Commissione Tributaria Regionale	17

## Procedimenti disciplinari:

N. Procedimenti disciplinari	Natura	Esiti	Procedimenti avviati nell'anno
n. 5	- n. 2: per violazione del Codice disciplinare; n.2 per condotte segnalate in ordinanza cautelare del GIP di Pescara; n.1: per nota RPCT	- n. 4: conclusi con sanzioni - n.1: concluso con archiviazione	2023
n. 8	- n. 6: per violazione del Codice disciplinare; n.1 per Decreto di citazione a giudizio; n.1: per avviso fissazione udienza preliminare per la richiesta di rinvio a giudizio	- n. 4: conclusi con sanzioni - n.2: ancora in corso - n. 2: sospesi fino all'esito del procedimento penale di primo grado	2024

## 2.3.4 – Il processo di redazione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

### La mappatura dei processi

La mappatura dei processi rappresenta un'attività di rilevanza centrale, che consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dell'Ente.

Richiamando il PNA 2022 si conferma che la mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno e dell'intero processo di gestione del rischio, e, nell'ottica di integrazione cui è finalizzato il PIAO, indica l'opportunità di procedere verso una mappatura unica, anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione in base alle specificità dei contenuti delle stesse. Tale obiettivo è stato condiviso nel corso degli incontri del RPCT con il Direttore Generale ed il Dirigente del Settore Risorse Umane, Responsabili delle altre sezioni, all'esito degli stessi si è convenuto sulla necessità di una realizzazione graduale dell'obiettivo, in stretta connessione con la piattaforma informatizzata in uso.

Si intende attuare altresì il collegamento dei processi della presente Sottosezione e delle relative misure di prevenzione con gli obiettivi di performance.

Il PNA 2022 ha infatti evidenziato che, ferma restando l'indicazione di un più alto livello di attenzione ai processi interessati dal PNRR, rimane comunque la necessità che siano mappati e presidiati da misure idonee di prevenzione e trasparenza anche gli altri processi, per non rischiare di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione sono rivolte.

Ai dirigenti è stata richiesta la revisione/aggiornamento della mappatura dei procedimenti, tenendo conto delle declaratorie dei nuovi Servizi, della rimodulazione degli stessi e degli spostamenti avvenuti tra i Settori, nonché alla luce del D.Lgs 36/2023 – Nuovo Codice degli appalti.

La struttura del Servizio Controlli Amministrativi, Anticorruzione e Trasparenza in alcuni casi ha tenuto degli incontri con i Responsabili dei Servizi ed i referenti di Settore in materia, al fine di supportare le strutture nelle attività di mappatura dei processi e di valutazione del rischio corruttivo, a conferma di un metodo finalizzato ad implementare il Piano in modo condiviso e partecipato, resosi ancor più necessario alla luce delle modifiche organizzative che hanno interessato l'Ente nel corso dell'annualità 2024

In particolare, è stata svolta un'analisi congiunta dei processi/fasi mappati lo scorso anno, per un eventuale aggiornamento ed una corretta ricollocazione degli stessi nelle strutture di nuova articolazione; sono state altresì condivise le proposte formulate dai Responsabili di Servizio in merito alla mappatura di nuovi processi.

L'identificazione delle misure specifiche (Fase della programmazione) è stata svolta sulla base delle risultanze del rischio M/A emerso per ciascun Processo/Fase e gestita in collaborazione tra le strutture e il Servizio Controlli amministrativi, Anticorruzione e Trasparenza. Ogni processo è stato classificato in una delle seguenti Aree di Rischio generali, come individuate dai PNA:

A) Area Acquisizione e progressione del personale

B) Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

C) Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- D) Area Contratti Pubblici
- E) Area Incarichi e nomine
- F) Area Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G) Area Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- H) Area Affari legali e contenzioso
- I) Area di rischio specifica
- L) Pianificazione urbanistica

### **AREA CONTRATTI PUBBLICI**

Tra le aree di rischio generali, particolare rilievo assume l'area "Contratti pubblici", avente carattere trasversale di interesse di tutte le strutture dell'Ente.

Nell'ottica di una maggiore semplificazione, ma nel contempo al fine di migliorare l'efficacia della gestione del rischio in questo rilevante ambito di attività, si è ritenuto di avviare un'attività di omogeneizzazione delle fasi e dei processi così come segue:

1. Affidamento diretto - composto dalle seguenti fasi:
  - 1.1 Richiesta preventivo/istruttoria
  - 1.2 Determina di affidamento
  - 1.3 Adempimenti conseguenti/pubblicazione e comunicazione
  
- 2 Procedure Aperte – composto delle seguenti fase:
  - 2.1 Predisposizione documenti di gara
  - 2.2 Decisione a contrarre
  - 2.3 Nomina della commissione di gara
  - 2.4 Verifica congruità dell'offerta a cura del Rup
  - 2.5 Aggiudicazione procedura aperta
  - 2.6 Adempimenti conseguenti/pubblicazione e comunicazione
  
- 3 Procedure Negoziato – composto dalle seguenti fasi
  - 3.1 Predisposizione documenti di gara
  - 3.2 Decisione a contrarre
  - 3.3 Individuazione dei criteri di scelta degli operatori economici
  - 3.4 Nomina della commissione di gara
  - 3.5 Verifica congruità dell'offerta a cura del Rup
  - 3.6 Aggiudicazione procedura negoziata
  - 3.7 Adempimenti conseguenti/pubblicazione e comunicazione
  
- 4 Selezione del contraente: composto dalla seguente fase
  - 4.1 Verifica dei requisiti
  
- 5 Rendicontazione del contratto - composto dalla seguente fase:
  - 5.1 Verifica corretta esecuzione (C.R.E. per servizi e forniture/certificato collaudo per lavori)

### **Regolamento sulla scelta degli operatori economici nelle procedure di affidamento sotto-soglia**

Ferma restando la previsione delle misure generali e specifiche riferite all'area contratti pubblici, si ritiene necessaria, anche alla luce della disciplina dettata dal nuovo Codice degli appalti approvato con D.Lgs. 36/2023 e dal successivo Decreto correttivo approvato con D.Lgs. 209/2024 la redazione di un Regolamento sulla scelta degli operatori economici nelle procedure di affidamento sotto-soglia.

Su impulso del Segretario Generale, il Direttore Generale con disposizione n. 49/2021 ha costituito un gruppo di lavoro deputato alla redazione dello schema di regolamento.

## Processi trasversali

Gestione controllo presenze del personale in servizio	Il processo in argomento è caratterizzato da un'attività trasversale a tutti i Settori, peraltro non prevalente, e rientra nella gestione ordinaria del personale. A prescindere dalla valutazione del rischio effettuata dai Dirigenti di Settore, si ritiene di dover dare continuità all'attività di controllo già prevista nel PIAO 2023-2025 e PIAO 2024-2026, confermando tale processo e la relativa misura specifica anche nella presente annualità.
Gestione attività utilizzo veicoli ai sensi del "Regolamento per l'uso dei veicoli dell'Amministrazione Comunale" approvato con Delibera C.C. n. 9 del 30.01.2023	L'uso dei veicoli dell'amministrazione è oggetto di uno specifico Regolamento. Con il PIAO 2024/2026, anche alla luce di alcuni eventi che hanno interessato l'Ente, l'RPCT ha inserito un processo/fase inerente la gestione dei veicoli collegandolo agli eventuali eventi rischiosi. Nell'Ente è stata inoltre installata una bacheca elettronica, entrata in funzione in data 01.07.2024, finalizzata a perfezionare la gestione delle chiavi dei veicoli comunali utilizzati dai dipendenti assegnati agli uffici degli edifici centrali dell'Ente; attivata la bacheca, solo le persone autorizzate, tramite badge, hanno la possibilità di prelevare la chiave del veicolo assegnato al Settore di riferimento. Compete ai dirigenti/Responsabili di servizio, come da misura specifica prevista nel 2024 il visto sul libretto di marcia. Al fine di consolidare un corretto sistema di gestione dell'autoparco si ritiene per il 2025 di riproporre la misura prevista nella precedente annualità per i Settori che fanno utilizzo dei veicoli dell'amministrazione a prescindere dalla valutazione del rischio effettuata dai Dirigenti di Settore.
Liquidazione fatture	Si ritiene di dover prevedere la misura specifica collegata al controllo successivo di regolarità amministrativa per gli atti di liquidazione delle fatture relativi ai soli atti del PNRR.
Rendicontazione del contratto Verifica esecuzione	Con la delibera n. 497 approvata dal Consiglio di Anac il 29 ottobre 2024, l'Autorità ha fornito indicazioni alle stazioni appaltanti riguardo i controlli da svolgere in sede esecutiva per la verifica della corretta attuazione delle prestazioni rese dagli operatori economici affidatari nei contratti di appalti di servizi e forniture. IL RUP e/o il Direttore Lavori e il Direttore dell'Esecuzione del Contratto (se nominato) verificano l'esatto adempimento contrattuale sulla base di previsioni dettagliate nei capitolati speciali e nei contratti, concernenti una analitica regolamentazione dei controlli e delle verifiche in corso di esecuzione, anche mediante tempistiche e modalità prestabilite a monte. I soggetti tenuti al controllo dell'esecuzione del contratto (DEC/RUP/DL), sono tenuti oltre che alla verbalizzazione delle attività svolte, nel caso di appalti di servizi e forniture, alla compilazione di una check - list di controllo. A conclusione dell'affidamento, i contratti pubblici di forniture e servizi sono soggetti a verifica di conformità effettuata direttamente dal RUP o dal DEC salvo i casi indicati dall'art. 116 comma 5 del D.Lgs. 36/2023 in cui l'incarico della verifica di conformità è attribuito a un soggetto diverso (verificatore) o a una Commissione in possesso di competenza necessaria per la verifica del servizio o fornitura. Il RUP verificherà l'assenza di cause di incompatibilità, astensione, esclusione nonché la sussistenza dei requisiti di esperienza e qualificazione professionale prima del perfezionamento dell'incarico. Al fine di rendere uniformi/omogenee le attività di verifica sulla corretta esecuzione dei contratti nell'ambito delle procedure di affidamento di servizi e forniture, sarà avviata nel corso del primo semestre un'attività di condivisione con le strutture dell'Ente finalizzata alla predisposizione di strumenti/checklist di controllo idonei a definire gli elementi di verifica. Il RPCT svolgerà verifiche a campione sulla base degli atti sorteggiati nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa, secondo modalità comunicate di volta in volta. In merito al processo "rendicontazione del contratto", il RPCT è intervenuto sulla valutazione del rischio corruttivo da parte di alcuni Settori, prevedendo una rimodulazione in aumento del rischio da Basso a Medio.

### 2.3.5 – Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi

Il Comune di Pescara ha adottato il nuovo metodo di gestione del rischio corruttivo introdotto dal PNA 2019, Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" che si basa su un approccio valutativo di tipo qualitativo, in sostituzione di quello quantitativo precedente.

Fasi essenziali del processo di valutazione sono le seguenti:

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, rappresenta una fase fondamentale della mappatura dei processi e consiste nell'individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo potenzialmente, potrebbero verificarsi.

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle relative attività, mediante un approccio qualitativo e l'utilizzo di indicatori di rischio.

#### La valutazione del rischio

Per stimare l'esposizione a rischio del processo si è tenuto conto degli indicatori di seguito descritti, riferiti alle singole fasi del processo:

- **indicatore 1** Livello di interesse "esterno" - La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, determina un incremento di rischio. Indicare la presenza o meno di questi elementi.
- **indicatore 2** Grado di discrezionalità - La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento di rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato da norme o provvedimenti. Occorre valutare la discrezionalità del processo ponendo l'attenzione non solo sul fatto che vi sia una previsione legislativa o un provvedimento che disciplinino il processo, ma anche sulla chiarezza delle disposizioni sulla base delle quali deve operare l'amministrazione e sull'effettiva ed attuale idoneità delle disposizioni a ridurre l'area di discrezionalità del potere amministrativo.
- **indicatore 3** Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività - Se l'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi. Dovranno essere indicate le seguenti informazioni:
  - dati sui precedenti giudiziari a carico dei dipendenti dell'amministrazione coinvolti nel processo. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso e i decreti di citazione in giudizio riguardanti: i reati contro la PA; il falso e la truffa con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis. c.p.); i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile; i ricorsi amministrativi in tema di affidamento contratti pubblici.
  - dati sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione coinvolti nel processo e violazioni codici di comportamento.
  - segnalazioni pervenute a carico dei dipendenti dell'amministrazione coinvolti nel processo nel cui ambito rientrano le segnalazioni di whistleblowing ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami ed alle risultanze di indagini di customer satisfaction che possono indirizzare l'attenzione su possibili mal funzionamenti o sulla maladministration di taluni processi organizzativi.
  - ulteriori dati in possesso dell'amministrazione.
- **indicatore 4** Opacità del processo decisionale - L'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio. Indicare le misure di trasparenza adottate sul processo ed il grado di attuazione.

- **indicatore 5** Grado di attuazione delle misure di trattamento - L'attuazione di misure di trattamento sul processo si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi. Indicare le misure adottate sul processo/fase e il grado di attuazione.

La misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte è avvenuta attraverso l'utilizzo di dati oggettivi, sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale articolata in Basso

Medio Alto

In sintesi si è pervenuto ad una valutazione del rischio nel seguente modo:

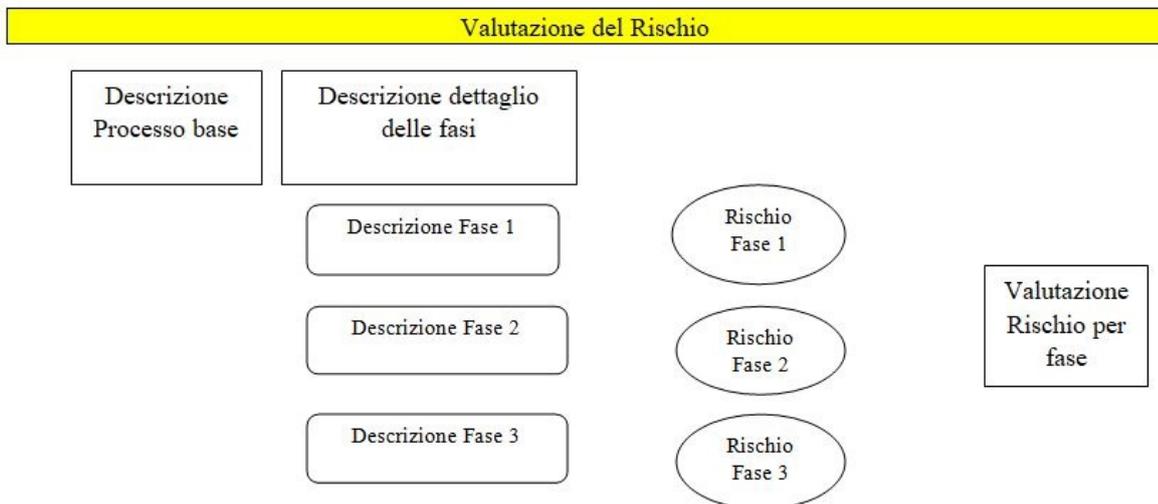
Descrizione del PROCESSO/FASE

Per ogni PROCESSO/FASE è stato individuato uno o più eventi rischiosi

Per ogni evento rischioso è stato valutato il livello di rischio Alto/Medio/Basso

In corrispondenza del livello di rischio Medio/Alto è stata individuata una misura

Per gli interventi del RPCT in ordine alla rimodulazione del livello di rischio su alcuni processi/fasi, si rinvia a quanto descritto al paragrafo Mappatura dei processi.



### 2.3.6 – La ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, una volta compiuta la valutazione del rischio, dovranno essere valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione.

La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti. La definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione ha tenuto conto del livello di esposizione al rischio, in ordine via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

### 2.3.7 – *Trattamento del rischio*

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

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

#### **Misure Generali**

Le misure cd. "generali" sono caratterizzate dalla capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente;

1. Trasparenza
2. Codice del Comportamento
3. a) Rotazione ordinaria del personale
3. b) Rotazione straordinaria del personale
4. Conflitto d'interessi
5. Svolgimento incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali
6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolare attività o incarichi precedenti e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
7. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione
8. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
9. Formazione del personale
10. Tutela del soggetto che segnala illeciti (Whistleblowing)
11. Patto d'integrità
12. Controllo successivo di regolarità amministrativa
13. Obblighi di comunicazione e informazione nei confronti del RPCT
14. Società –Enti di diritto privato controllati e partecipati – Enti pubblici economici
15. Monitoraggio dei tempi procedurali
16. Antiriciclaggio
17. Verifica delle dichiarazioni rese dagli operatori economici negli affidamenti d'importo inferiore a 40.000,00€ - art 52 D. Lgs. 36/2023

## MISURA 01 - TRASPARENZA

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Controlli sulle pubblicazioni della sezione "Amministrazione Trasparente" ed eventuali interventi volti a garantire gli adempimenti secondo le direttive ANAC	30/06/2025 31/12/2025	RPCT	Verbale di audit interno	100%
Attuazione obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente	30/06/2025 31/12/2025	Dirigenti di Settore	Rendicontazione semestrale trasmessa al RPCT	100%

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Le competenze e le responsabilità relativi agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei documenti, delle informazioni e dei dati sono individuate nell'allegato parte integrante della presente sottosezione, denominato "All.2 – Rischi corruttivi e Trasparenza – Tabella degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente", redatto in conformità all'allegato alla delibera ANAC n. 1310/2016 ed al PNA 2022. Ciascuna amministrazione indica, nella suddetta tabella, i soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione, i tempi di pubblicazione e aggiornamento, nonché, come introdotto dal citato Piano Nazionale Anticorruzione, i termini di scadenza per le pubblicazioni. A riguardo, si specifica che le tempistiche in essa contenute sono da intendersi come segue, fatto salvo per particolari adempimenti debitamente individuati in tabella:

- annuale: entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento (o dell'anno successivo a quello di riferimento, per le pubblicazioni di documenti/dati/informazioni riepilogativi), salvo diverse previsioni di legge o diverso termine relativo a casi specifici;
- semestrale: entro il 31 del mese successivo al semestre di riferimento;
- trimestrale: entro il 31 del mese successivo al trimestre di riferimento;
- tempestiva: entro 15 giorni.

Sull'adempimento di tali obblighi sono svolte periodicamente delle attività di monitoraggio per assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, anche in esito alla puntuale rendicontazione richiesta semestralmente ai dirigenti di Settore, relativa altresì alla regolare attuazione dell'accesso civico. Riguardo al monitoraggio, il PNA 2022 ha previsto l'inserimento in tabella di un'apposita colonna, con specifico riferimento alle tempistiche e al soggetto responsabile, debitamente riportata nell'allegato 2. "Rischi corruttivi e Trasparenza".

Il PNA 2022 inoltre, riferendosi ai soggetti attuatori, ribadisce che, ferma restando l'applicazione delle disposizioni del Decreto Trasparenza 33/2013, gli stessi, qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi. Raccomanda, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e i documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino, nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione Europea".

In materia di trasparenza nei contratti pubblici, il Codice di cui al D.Lgs. 36/2023 ha previsto all'art. 28 che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici. Spetta dunque alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il

collegamento tra la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013.

A tal proposito, l'Autorità ha provveduto a precisare i suddetti obblighi e modalità di pubblicazione tramite la delibera n. 261 del 20 giugno 2023 (adottata ai sensi dell'art. 23, c. 5, D.Lgs. 36/2023), in cui sono state individuate all'art. 10 le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche, e la delibera n. 264 di pari data (adottata ai sensi dell'art. 28, c. 4, D.Lgs. 36/2023 e successivamente modificata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023), che riporta nell'allegato n. 1 gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici che restano invece oggetto di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del Decreto Trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

Tali disposizioni sono state ribadite nell'aggiornamento del PNA 2023 approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e debitamente riportate nella Tabella degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" allegata al presente PIAO.

Le recenti FAQ ANAC "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art 37, d.lgs. 33/2013)", aggiornate al 18.11.2024, hanno provveduto a fare chiarezza su alcuni dubbi interpretativi circa le delibere sopracitate e a meglio delineare, quindi, le tipologie di atti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione/trasmisione.

In aggiunta, con il comunicato del 30 gennaio 2025 del Presidente dell'Autorità, sono state fornite le modalità operative per la trasmissione dei dati delle modifiche contrattuali e varianti in corso d'opera, nonché le indicazioni per la pubblicazione, ove necessario, in apposita sottosezione nell'ambito della più generale sottosezione "Bandi di gara e contratti" di AT.

Da ultimo, con delibera n. 495 del 25.09.2024, l'Autorità ha approvato tre schemi di pubblicazione ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del Decreto Trasparenza, concedendo alle amministrazioni/enti un periodo transitorio di dodici mesi per poter procedere al conseguente aggiornamento della sezione AT, ed ha contestualmente messo a disposizione altri dieci schemi, allo stato non ancora definitivamente approvati, in via sperimentale.

## MISURA 02 - CODICE DI COMPORTAMENTO

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Svolgimento delle attività di divulgazione/formazione del Codice di Comportamento per i dipendenti neoassunti	30/06/2025 31/12/2025	Dirigenti di Settore	Verbale al RPCT con indicazione del numero dipendenti informati su numero dipendenti assegnati al Settore	100%
Vigilanza sul rispetto del Codice	30/06/2025 31/12/2025	Dirigenti di Settore UPD	Comunicazione al RPCT delle violazioni del Codice e sanzioni adottate	100%
Verifica annuale sul livello di attuazione del Codice	31/12/2025	RPCT	Pubblicazione risultati monitoraggio tramite relazione annuale	100%
Aggiornamento del Codice di Comportamento	30/06/2025	RPCT	Adozione e pubblicazione	100%

L'adozione del codice di comportamento rappresenta una misura finalizzata ad orientare lo svolgimento dell'azione amministrativa all'etica e alla legalità.

A norma dell'art. 54 del Decreto Legislativo 165/2001 è stato emanato con D.P.R. 62/2013 il Codice di comportamento nazionale contenente i doveri minimi di diligenza, imparzialità, lealtà e buona condotta per i dipendenti pubblici, prevedendo che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni.

Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019, che delinea la strategia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità a livello decentrato, ha individuato, quale azione e misura di carattere generale, l'adozione di un proprio Codice di Comportamento da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Con delibera n. 177/2020 l'ANAC ha approvato le "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni", fornendo indirizzi interpretativi ed operativi volti ad orientare e sostenere le amministrazioni nell'attività di integrazione/specificazione dei codici di comportamento dei propri dipendenti si è quindi proceduto all'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pescara, definitivamente approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 1007 del 29/12/2021.

È bene evidenziare che con Decreto Legge n.36 del 30 aprile 2022, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.79 del 29 giugno 2022, è stata prevista l'introduzione, nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazioni nonché dei social media, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, è stato ampliato l'ambito di formazione introducendo una previsione espressa sul tema dell'etica pubblica e del comportamento etico, ed infine sono stati previsti nuovi doveri in capo ai dirigenti.

Così, con D.P.R. del 13 giugno 2023 n.81, è stato emanato un Regolamento concernente modifiche al D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62. In particolare si è proceduto ad apportare alcune modifiche al vigente Codice di Comportamento nonché all'introduzione di nuovi articoli (art 11 bis e art 11 ter).

In adempimento al Regolamento emanato con D.P.R. 81/2023, è avviata la procedura di revisione e aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pescara.

Si è infatti proceduto ad inviare una bozza del Codice revisionato ai Dirigenti, al NIV, ai componenti dell'UPD e al Comitato Unico di Garanzia con i quali si è poi svolto un incontro al fine di acquisire i contributi necessari alla stesura definitiva del documento.

Il documento così condiviso e aggiornato è stato sottoposto alla Giunta Comunale per l'approvazione.

Seguirà una procedura aperta alla partecipazione di tutti i soggetti interessati, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente del Codice di comportamento, unitamente ad un avviso pubblico e ad un modulo per le osservazioni/suggerimenti da parte degli stakeholders, all'esito della quale il documento finale, acquisito il parere obbligatorio del Nucleo di valutazione, sarà nuovamente sottoposto alla Giunta Comunale per l'approvazione definitiva.

### MISURA 03. a) - ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Prospetto di sintesi con indicazione dei Settori/Servizi operanti nelle aree a rischio corruzione medio e alto	31/12/2025	RPCT	Invio del prospetto di sintesi al Sindaco, al Direttore Generale, al Dirigente Avvocatura, al Dirigente del Gabinetto del Sindaco, al Comandante di Polizia Locale.	100%
Prospetto con indicazione della durata degli incarichi di personale dirigenziale e di titolari di incarichi di E.Q. in servizio presso i Settori/Servizi da sottoporre a rotazione	31/12/2025	Dirigente del Settore Risorse Umane	Invio del prospetto di sintesi al Sindaco, al Direttore Generale, al Segretario Generale (per i Servizi di competenza) al Dirigente Avvocatura, al Dirigente del Gabinetto del Sindaco, al Comandante di Polizia Locale	100%
Analisi congiunta dei prospetti	31/12/2025	Sindaco Direttore Generale Segretario Generale (per i Servizi di competenza) Dirigente Avvocatura Dirigente del Gabinetto del Sindaco Comandante di Polizia Locale	Provvedimenti di nomina	100%

### MISURA 03.b) - ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Adozione dei provvedimenti di rotazione straordinaria a seguito dell'avvio di procedimenti penali in capo ai dipendenti/dirigenti dell'Ente	Tempestiva	Direttore Generale (per i Dirigenti) Segretario Generale (per i Servizi di competenza) Dirigenti	Report al RPCT	100%

Il Piano Nazionale Anticorruzione considera la rotazione del personale una misura organizzativa di prevenzione della corruzione finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

Il senso della norma non è quella di penalizzare dipendenti e dirigenti che si siano distinti nei loro compiti, ma quello di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

Nel corso delle varie annualità il Comune di Pescara è stato interessato da modifiche macro-microstrutturali che hanno comportato un'attuazione di fatto della rotazione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa, da ultimo avvenuta con le Delibere di Giunta Comunale n. 1110 del 20.12.2024 e n. 1115 del 30.12.2024.

Per il restante personale la rotazione è stata una conseguenza dei numerosi collocamenti in pensione e dell'ingresso nell'Ente di dipendenti assunti a seguito di procedure concorsuali e di mobilità.

Con riferimento ai processi sotto elencati, sono state effettuate delle valutazioni specifiche in merito all'applicazione del principio di rotazione.

#### 1. Gestione controllo presenze

Tale processo caratterizza trasversalmente il ruolo di ogni responsabile di struttura, rientrando quindi nelle funzioni proprie dei dirigenti. Trattasi peraltro di attività non prevalenti e, pertanto, si ritiene che non debbano essere computati al fine di decidere la permanenza o meno di un dirigente (o E.Q. con delega) in una determinata posizione.

#### 2. Liquidazione fatture

In merito alla rotazione dei dirigenti e dei titolari di E.Q., si ritiene che anche tale processo potrebbe non essere computato ai fini della misura, trattandosi di attività non prevalente nell'ambito delle declaratorie allegate alla Deliberazione di G.C. di approvazione della microstruttura.

### 3. Area Contratti pubblici

Nell'ambito dell'Area a rischio corruzione "Contratti Pubblici" sono presenti processi mappati da tutti i Settori/Servizi. Tuttavia, le procedure di scelta del contraente rappresentano per alcuni Servizi un'attività meramente residuale rispetto alle attività svolte in prevalenza, come individuate dalle declaratorie allegate alla relativa Delibera di Giunta n. 1023 del 28.12.2023 di approvazione della microstruttura. L'esiguità degli atti di affidamento adottati dai predetti Servizi risulta peraltro evidente anche sulla base degli esiti dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa coordinata dalla scrivente. Ai fini della riconducibilità delle valutazioni del rischio ai Servizi facenti capo a ciascun Settore, si ritiene opportuno tenere conto delle attività svolte dagli stessi sulla base delle citate declaratorie, ritenendo che qualora dette attività risultino residuali per alcuni servizi, le stesse non debbano essere tenute in considerazione ai fini della rotazione del personale dirigenziale e/o EQ.

Alla luce degli esiti del monitoraggio e delle criticità emerse in fase di mappatura dei processi e relativa valutazione finale del rischio, al fine di pervenire ad una più compiuta mappatura dei processi e ad una integrazione delle attività riferite alle sottosezioni del PIAO, si intende avviare, congiuntamente alle strutture dell'Ente, un processo di valutazione volto alla revisione del Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 689 del 24/10/2017 "Criteri di rotazione per il personale addetto alle aree a rischio corruzione".

### **ROTAZIONE STRAORDINARIA**

L'istituto della rotazione "straordinaria" è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs.n.165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

È importante chiarire che detta misura di prevenzione non si associa in alcun modo alla rotazione "ordinaria".

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019: "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165 del 2001" è intervenuta per puntualizzare il momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione della condotta del dipendente da parte dell'amministrazione, obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, assumendo, da ultimo, nell'Aggiornamento 2018 al PNA adottato con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, che tale momento potesse coincidere con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e segg. Codice procedura penale) formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari).

Circa l'ambito afferente ai "reati presupposto" per l'applicazione della misura, le Linee Guida soprarichiamate hanno chiarito che l'elencazione dei reati "per fatti di corruzione" contenuta nell'art. 7 della legge 69 del 2015, recante: "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria, ai sensi del comma 1, lettera l-quater, dell'art. 16 del D.Lgs.165 del 2001.

L'obbligo di comunicazione, infatti, è disposto in caso di "esercizio dell'azione penale", solo per i "delitti di cui agli articoli 317 (Concussione), 318 (Corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-bis, 319-ter (Corruzione in atti giudiziari), 319-quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), 321, 322, 322-bis (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346-bis (Traffico di influenze illecite), 353 (Turbata libertà degli incanti) e 353-bis (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) del codice penale".

## MISURA 04 - CONFLITTO DI INTERESSI

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Acquisizione delle dichiarazioni rese da personale in servizio, consulenti/collaboratori, esperti e professionisti (inclusi PNRR)	31/12/2025	Dirigenti Segretario Generale	Attestazione circa l'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni rese (protocollate o firmate digitalmente)	100%
Acquisizione delle dichiarazioni rese dal personale in sede di assunzione	30/06/2025 31/12/2025	Settore Risorse Umane	Numero dichiarazioni verificate su numero dichiarazioni rese	100%
Acquisizione delle dichiarazioni rese dal personale al momento dell'assegnazione al servizio	30/06/2025 31/12/2025	Dirigenti Segretario Generale	Numero dichiarazioni verificate su numero dichiarazioni rese	100%
Per tutte le procedure finanziate con risorse PNRR e PNC, acquisizione: 1) dichiarazione resa dagli operatori economici partecipanti/invitati/affidatari dalla quale risulti il titolare effettivo; 2) dichiarazione del titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi	31/12/2025	Tutti i Dirigenti che effettuano affidamenti di lavori, servizi e forniture di beni a valere sulle risorse PNRR e PNC	Attestazione al RPCT dell'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni	100%
Trasmissione dei Dirigenti al RPCT del report riguardante le richieste dei dipendenti di astensione dal procedimento per conflitto di interesse specificando se il procedimento è stato assegnato ad altro dipendente	31/12/2025	Dirigenti	Report al RPCT	100%

L'art. 6 bis della legge 241/1990, come modificato dal comma 41 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, disciplina l'obbligo di astensione per il responsabile di procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale. Tutti i Dipendenti hanno l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di propri parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti; si astengono anche in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il Dipendente comunale che interviene per dovere d'ufficio o che comunque, a qualsiasi titolo, partecipa ad un procedimento rispetto al quale possano essere coinvolti interessi propri ha l'obbligo di comunicarlo al dirigente del settore di appartenenza, che decide sull'astensione del dipendente dalla partecipazione al procedimento in argomento. Nel caso di richiesta di astensione del Dirigente la decisione sull'astensione è di competenza del RPCT. L'inosservanza dell'obbligo di astensione sarà valutabile ai fini disciplinari, ferme restando le possibili responsabilità di tipo penale. L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.

### Il conflitto di interesse nei contratti pubblici

In tema di conflitto di interessi, occorre richiamare il D.Lgs 36/2023 – Nuovo Codice degli appalti – il quale all'art. 16 statuisce che il conflitto può coinvolgere chiunque partecipi alla procedura di aggiudicazione ed esecuzione, anche se non dipende formalmente dalla stazione appaltante o dall'ente concedente. Si è cercato di definire in modo preciso il concetto di conflitto, considerando la giurisprudenza nazionale e sottolineando l'importanza delle dichiarazioni di conflitto per evitare conseguenze legali, compresa la responsabilità penale, stabilendo così i doveri del soggetto in conflitto, come la comunicazione alla stazione appaltante e l'astensione dalla partecipazione alla procedura e dall'esecuzione. La norma infatti enfatizza che

la minaccia all'imparzialità e all'indipendenza deve essere dimostrata da chi solleva il conflitto, basandosi su presupposti specifici e documentati, e deve riguardare interessi effettivi.

In coerenza con le disposizioni dell'art. 16 D.Lgs 36/2023, e fermo restando la validità delle Linee Guida n. 15 dell'ANAC recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" adottate con Delibera numero 494 del 05 giugno 2019, sono state introdotte misure di prevenzione del rischio corruttivo con obblighi di rilascio, acquisizione e verifica di dichiarazioni sia in capo al RUP, figura centrale, che in capo a tutto il personale dipendente della Stazione Appaltante e/o del Prestatore di Servizi che interviene nella procedura per conto della Stazione Appaltante, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega alle stesse (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

Le situazioni di conflitto di interessi sono, poi, valutate anche nei confronti dei soggetti che intervengono nella fase esecutiva dei contratti pubblici. Proprio per il rilievo che assume la disciplina a tutela dei valori dell'imparzialità e del buon andamento dell'attività delle amministrazioni la stazione appaltante è, infatti, tenuta a vigilare sulla corretta applicazione della disciplina durante tutte le fasi di una procedura di gara, ivi compresa la fase di esecuzione dei contratti pubblici.

Con le Linee guida adottate dall'Autorità con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato anche suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali si ritiene che, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, in aderenza agli indirizzi dell'ANAC, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento; nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione. Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP.

In tema di affidamento di contratti pubblici PNRR e PNC, poi, la gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo. Il Regolamento UE 241/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza introduce all'articolo 22 - quale misura finalizzata all'audit e al controllo, nonché al fine di fornire dati comparabili sull'utilizzo dei fondi in relazione a misure per l'attuazione di riforme e progetti di investimento nell'ambito del piano per la ripresa e la resilienza, raccogliere le seguenti categorie standardizzate di dati, nonché garantire il relativo accesso - il concetto del/dei titolare/i effettivo/i del destinatario dei fondi o appaltatore.

La figura del "titolare effettivo" viene definita, dal legislatore nazionale, dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del D.Lgs. n. 231/2007 (decreto antiriciclaggio) come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231/2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

Con Circolare n. 27 del 15/09/2023, la Ragioneria Generale dello Stato ha adottato l'Appendice Tematica avente ad oggetto "Rilevazione delle titolarità effettive ex art 22 par. 2 d. Reg (UE) 2021/241 e comunicazione alla UIF di operazioni sospette da parte della Pubblica Amministrazione ex art 10 D.Lgs 231/2007, con la quale vengono fornite ai Soggetti attuatori ed alle Amministrazioni titolari di Misure PNRR ulteriori indicazioni e suggerimenti operativi in merito al tema della raccolta e registrazione sul sistema informativo ReGis delle "titolarità effettive" dei destinatari finali/appaltatori dei fondi PNRR.

L'amministrazione è tenuta a svolgere controlli specifici in merito alle dichiarazioni sulla titolarità effettiva dall'aggiudicatario/contraente, che si sostanziano nella verifica della corretta raccolta dei dati resi secondo le procedure descritte nell'appendice tematica in argomento.

Invero, per ogni procedura di affidamento è obbligatorio caricare su ReGis i dati dell'aggiudicatario/contraente/subappaltatore, nonché le dichiarazioni rese dallo stesso circa la titolarità effettiva, al fine di confrontarne la coerenza con i dati provenienti dai sistemi informativi esterni cui il sistema ReGis è interconnesso. Inoltre, per ciascuna procedura d'affidamento, l'Amministrazione dovrà compilare online e sottoscrivere la "Attestazione delle verifiche effettuate sulla procedura di gara", mediante la quale conferma di aver provveduto alla raccolta dei dati riferiti alla titolarità effettiva dell'aggiudicatario/contraente/subappaltatore in esito allo svolgimento delle procedure previste.

Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette Linee Guida è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi. Definizione e disciplina del titolare effettivo sono, quindi, funzionali a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite.

Con Circolare del MEF n.13/2024 sono, inoltre, state adottate le appendici tematiche aventi ad oggetto "La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art 22 Reg. (UE) 2021/241", fornendo specifiche indicazioni operative, a livello nazionale, che compendiano ed ulteriormente definiscono gli step procedurali che i soggetti attuatori e le Amministrazioni titolari di Misure PNRR devono porre in essere anche attraverso le previste funzionalità del Sistema Informativo ReGIS.

Posto quanto sopra, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, si individuano, quali misure di prevenzione della corruzione in materia di affidamento di contratti pubblici PNRR e PNC, l'obbligo per tutte le strutture che gestiscono processi collocati nell'ambito degli interventi PNRR:

- di acquisire dagli operatori economici partecipanti/invitati alla procedura una dichiarazione dalla quale risulti il titolare effettivo;
- di acquisire dal titolare effettivo una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi.

### **Il conflitto di interesse per il personale al momento dell'assegnazione al servizio.**

In riferimento al conflitto d'interessi del personale al momento dell'assegnazione giova richiamare gli artt. 6, 7 e 8 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Pescara – approvato con Delibera G.C. 1007 del 29.12.2021- i quali prevedono, in capo al dipendente, il rilascio di una dichiarazione di potenziale conflitto d'interessi a seguito dell'assegnazione al Servizio. In particolare i dipendenti dovranno dichiarare:

- art. 6 - la propria adesione o appartenenza a organizzazioni/associazioni, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di assegnazione;
- art. 7 – con quali soggetti privati hanno instaurato nell'ultimo triennio rapporto di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, se i rapporti con gli stessi proseguono o meno, se detti rapporti sono intercorsi con soggetti che hanno interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche affidate al dipendente;
- art. 8 – l'impegno ad astenersi dal partecipare a decisioni o intervenire in attività in cui siano coinvolti interessi personali, di suoi parenti, affini entri il secondo grado ecc dandone immediata comunicazione scritta al dirigente competente.

Al fine di agevolare il lavoro di tutti i Settori, il Segretario Generale ha trasmesso un modulo preimpostato che potrà essere utilizzato per rendere le dichiarazioni di cui sopra e trasmesso al Dirigente di riferimento, il quale verificherà che quanto dichiarato dal dipendente non comporti conflitto d'interesse e, in caso contrario, individuerà le misure organizzative idonee all'eliminazione del conflitto stesso.

## MISURA 05 - SVOLGIMENTO INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Controllo del numero di autorizzazioni rilasciate	31/12/2025	Direttore Generale, Dirigenti	Numero autorizzazioni rilasciate per silenzio assenso su numero autorizzazioni totali rilasciate	100%

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo su autorizzazione dell'amministrazione, rilasciata sulla base di criteri predeterminati.

La finalità della norma è quella di evitare che i dipendenti svolgano attività vietate per legge o che possano comportare un impegno eccessivo facendo trascurare i doveri d'ufficio o che, infine, possano determinare un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Per la corretta applicazione della misura si rinvia al nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Delibera di G.C. n. 60 del 6/02/2025.

## MISURA 06 – CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARE ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI ED INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Verifica delle dichiarazioni di inconfiribilità da effettuarsi tramite casellario giudiziale e delle dichiarazioni di incompatibilità da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione	Tempestivo	Organo conferente l'incarico	Trasmissione al RPCT del provvedimento di nomina entro 7 giorni dall'adozione unitamente al verbale di verifica e al curriculum vitae	100%
Trasmissione della dichiarazione annuale ai sensi del D.Lgs. 39/2013	30/04/2025	Dirigenti	Attestazione dell'avvenuta trasmissione al RPCT	100%

Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconfiribilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti dall'art. 1 del D.Lgs. 39/2013.

La misura consiste nella definizione della procedura per l'affidamento di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle Pubbliche Amministrazioni e Soggetti che sono stati componenti di Organi di indirizzo politico. Evitare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita, violando il principio di imparzialità della P.A. Le disposizioni del D.Lgs 39/2013 stabiliscono, dunque, in primo luogo, ipotesi di inconfiribilità degli incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice. Prima di procedere all'attribuzione dell'incarico, è necessario acquisire, in sede istruttoria, le dichiarazioni come da modulo predisposto dall'Amministrazione. Il RPCT svolge un ruolo di vigilanza sul rispetto della normativa avendo il potere di contestare eventuali situazioni di inconfiribilità o incompatibilità e di segnalare le violazioni all'ANAC.

### Obblighi precedenti al conferimento di incarichi (art. 5 Regolamento Delibera G.C. 146/2017)

1. Tutti i conferimenti di incarichi da parte degli organi del Comune presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti pubblici o privati in controllo pubblico devono essere preceduti dalla dichiarazione di inesistenza di cause di inconfiribilità di cui agli artt. 3, 4 e 7 del D.Lgs. 39/2013 e incompatibilità di cui agli artt.9, 11, 12 e 13 dello stesso decreto, in quanto applicabili, resa da parte dei soggetti a cui l'incarico sarà conferito. Dell'avvenuta presentazione della dichiarazione si deve dare atto nel provvedimento definitivo di conferimento dell'incarico.

2. La presentazione della dichiarazione di cui al comma 1 è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico. La dichiarazione, presentata con le modalità di cui all' art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Alla dichiarazione, al fine di definire l'ambito oggettivo della verifica richiesta all'organo conferente l'incarico ed anche in considerazione della buona fede che può caratterizzare l'autore della dichiarazione, deve essere allegata l'elencazione (curriculum) di tutti gli incarichi ricoperti negli ultimi due anni.

3. Il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezionerà solo all'esito dell'istruttoria (verifica), da parte dell'organo conferente l'incarico e della struttura di supporto (responsabile del procedimento), sulla dichiarazione resa dall'interessato con le modalità di cui ai precedenti commi.

### Obblighi successivi al conferimento di incarichi (art. 6 Regolamento Delibera G.C. 146/2017)

I provvedimenti di conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, così come definiti dal D.Lgs. 39/2013, assunti dagli organi o dai dirigenti del Comune, debbono essere trasmessi, a cura del soggetto che vi ha provveduto, entro sette giorni dall'adozione, unitamente alla dichiarazione di cui all'art. 5 del regolamento (Del-G.C 146/2017), al Responsabile della prevenzione della corruzione.

2. La dichiarazione di cui al precedente articolo deve essere presentata anche nel corso dell'incarico, con cadenza annuale, entro il 30 aprile. La mancata presentazione della stessa entro il termine indicato, a seguito di comunicazione di messa in mora da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, comporta la sospensione dell'efficacia dell'incarico.

**MISURA 07 – FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Acquisizione delle dichiarazioni dei componenti delle commissioni di gara e di concorso pubblico/procedure di selezione del personale (da richiamare espressamente nel provvedimento di nomina)	Tempestivo	Organo preposto alla nomina dei componenti di commissione di gara o di concorso	N. dichiarazioni acquisite/n. commissari nominati	100%

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001, introdotto dalla legge anticorruzione 190/2012, prevede:

*"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

*a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*

*b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*

*c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere."*

Nell'ambito della presente misura, si terrà conto delle dichiarazioni acquisite in caso di conferimento di incarichi quali membri delle commissioni di gara e/o di concorso. Il soggetto preposto alla nomina dei commissari procederà all'acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione relativa all'assenza di cause di inconferibilità previste nell'articolo richiamato resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 (da richiedere sempre in caso di soggetti esterni) ed alla verifica mediante consultazione del casellario giudiziale dell'insussistenza di sentenze di condanna a carico dei potenziali componenti delle commissioni.

È bene evidenziare che il Codice dei contratti pubblici, D. Lgs. 36/2023, entrato in vigore dal 1 luglio 2023, all'art. 93 comma 5 tipizza espressamente le casistiche in cui i commissari delle commissioni giudicatrici non possono essere nominati:

- coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;
- coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale;
- coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura; costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

La nomina in contrasto con le determinazioni di cui all'art. 93 del D.Lgs. 36/2023 determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento. Inoltre, andranno verificate:

- la non sussistenza di situazioni di incompatibilità con i componenti della commissione e con il segretario verbalizzante;
- di non essere componente dell'organo di direzione politica dell'amministrazione che bandisce il concorso, di non ricoprire cariche politiche e di non essere rappresentante sindacale o designato dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali nonché rappresentante dei dipendenti;
- che, presa visione dell'elenco dei candidati ammessi alle prove concorsuali, non sussistono situazioni di incompatibilità con nessuno dei concorrenti, ai sensi dell'art. 51 c.p.c. (parenti e affini sino al quarto grado);
- che non sussistono le condizioni di cui agli artt. 6 e 7, del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e delle norme specifiche del Codice di comportamento di Ente.

## MISURA 08 – SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PANTOUFLAGE

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Inserimento di specifica clausola nei bandi e negli atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici con previsione dell'esclusione degli operatori economici che abbiano violato le disposizioni	31/12/2025	Tutti i Settori	Numero operatori economici esclusi e/o contratti nulli	100%
Inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del Personale	31/12/2025	Settore Risorse Umane	Numero clausole inserite su numero contratti stipulati	100%
Acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage rese dal personale cessato dal servizio	31/12/2025	Settore Risorse Umane	Numero dichiarazioni acquisite su numero dipendenti cessati dal servizio che devono rendere la dichiarazione	100%

Il divieto di pantouflage agisce nella fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione. Si tratta, infatti, di un'ipotesi di incompatibilità successiva, la quale, assieme ai meccanismi di inconfiribilità e incompatibilità, ha lo scopo di neutralizzare possibili conflitti di interessi nello svolgimento delle funzioni e degli incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa

**L'articolo 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001** prevede 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 di lavoro 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"*. Tale norma è completata dalle previsioni di cui all' **art. 21 D.lgs. 39/2013**, il quale stabilisce che *"ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16 ter dell'art. 53 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico"*.

La ratio di queste disposizioni è quella di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che, durante il periodo di servizio, potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è volto allo stesso tempo anche a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato il servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento a riposo in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'Autorità ha affrontato il tema del pantouflage nel PNA 2019 (cfr. § 1.8 Divieti post-employment (pantouflage) con l'intento di fornire chiarimenti sull'applicazione della norma. Il PNA 2022, riprendendo gli orientamenti precedentemente espressi dall'A.N.A.C con il PNA 2019, ha chiarito che devono considerarsi dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, ai sensi dell'art. 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001, i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i predetti poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Secondo il PNA il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli può configurarsi non solo in capo ai dirigenti o ai funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ma anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio

attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

Si sottolinea, inoltre, che con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali (**art. 1 c. 7-ter DL 80/2021, convertito con l. 113/2021**).

L'ANAC, con le Linee Guida n.1 (Delibera n. 473 del 25/09/2024) in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, ha svolto un'ulteriore riflessione sul divieto in argomento, con l'intento di fornire indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori attinenti al divieto di pantouflage non esaminati nel PNA.

Il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di pantouflage. Il RPCT provvede a verificare, richiedendo le informazioni agli uffici competenti per materia, che nei bandi di gara riferibili ai bandi tipo sia stata prevista l'esclusione degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 33/2013; che nei contratti di assunzione del personale sia presente la clausola contenente il divieto di cui al predetto art. 53; che sia stata acquisita, all'atto della cessazione dal servizio, la dichiarazione da parte del dipendente di essere consapevole del disposto di cui all'art. 53 e delle conseguenze della violazione del correlato divieto.

Il RPCT, in ogni caso, è il punto di riferimento per ANAC, che nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di vigilanza, potrà richiedere al RPCT chiarimenti e informazioni funzionali a valutare i casi di segnalazione di eventuale violazione del divieto di pantouflage.

## MISURA 09 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza	31/12/2025	Dirigente Settore Risorse Umane di concerto con il RPCT	Report al RPCT	Formazione del personale

La formazione dei dipendenti riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione. Un'efficace attività formativa in materia rappresenta uno strumento rilevante per lo sviluppo di una adeguata strategia di prevenzione della corruzione, volta a favorire il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa e a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

La legge n. 190/2012 prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione della corruzione, ai dirigenti, al personale addetto alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

La misura si pone l'obiettivo di fornire ai dipendenti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto e nella consapevolezza della normativa dettata in materia di anticorruzione, ponendoli nella condizione sia di poter identificare situazioni che possono sfociare in fenomeni corruttivi, sia di poterle affrontare salvaguardando la funzione pubblica.

Particolare rilievo assume la formazione sulle seguenti tematiche:

- etica e integrità
- codice di comportamento
- gestione del conflitto di interessi, pantouflage, antiriciclaggio
- contenuti generali del piano anticorruzione, gestione del rischio corruttivo, misure di prevenzione
- contratti pubblici (inclusa formazione specifica per i RUP)

Su impulso del RPCT, nell'annualità 2025 saranno individuati percorsi formativi dedicati alle predette materie e il personale da formare, da rendicontare con apposita scheda di monitoraggio contenente inoltre l'indicazione nel dettaglio delle seguenti informazioni:

- Ente/società di formazione
- Numero di partecipanti suddivisi per profilo professionale
- Numero di ore formative per ciascun partecipante
- Somministrazione di questionari di gradimento che consentano un giudizio complessivo sull'attività formativa svolta

Con riferimento ai dipendenti che prestano servizio in aree considerate non di rischio, come auspicato di recente dall'Anac, l'amministrazione dovrebbe prevedere una formazione di tipo generale mirata all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e legalità.

Per il dettaglio dell'attività di programmazione e gestione della formazione dei dipendenti si rinvia alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano".

## MISURA 10 – TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Gestione delle segnalazioni pervenute	31/12/2025	RPCT	Pubblicazione report tramite relazione annuale	100%
Aggiornamento della procedura per la gestione delle segnalazioni, ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e delle nuove Linee Guida ANAC	31/12/2025	RPCT	Adozione e pubblicazione	100%

Il Whistleblowing costituisce una misura che mira a consentire l'emersione dei fenomeni corruttivi nell'ambito del pubblico impiego. Con Deliberazione di Giunta Comunale n.1176 del 28.12.2022 è stato approvato il documento sulla procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità, che disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni, definendo le procedure, i tempi e i soggetti responsabili con particolare riferimento agli aspetti di sicurezza e trattamento dei dati personali a seguito dell'attivazione della nuova piattaforma informatizzata, conformemente alle disposizioni ANAC.

Il 30.03.2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva EU 2019/1937, che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti. Le nuove disposizioni hanno acquisito efficacia a decorrere dal 15.07.2023. Così l'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha approvato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

Sulle LL.GG. si è espresso, con parere favorevole, anche il Garante per la protezione dei dati personali con provvedimento n. 304 del 6 luglio 2023.

Tra le novità introdotte vi è l'estensione dell'ambito di applicazione della tutela anche ai dipendenti degli organismi di diritto pubblico, ai dipendenti dei concessionari di pubblico servizio, ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o che forniscono beni o servizio e 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 – che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico; pertanto a tali soggetti deve essere consentita la gestione delle segnalazioni con le medesime tutele garantite ai dipendenti dell'Ente. Detta tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante.

Sono state inoltre estese e tipizzate le fattispecie di violazioni, tanto che possono essere oggetto di segnalazioni anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Infine è stata introdotta la possibilità di segnalare direttamente tramite il canale ANAC (<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) se, ad esempio, la persona segnalante ha effettuato già una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito, se si ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Da ultimo, a fine 2024 l'Autorità ha avviato l'iter di consultazione dello schema di nuove Linee Guida in materia di whistleblowing ad integrazione e completamento delle precedenti, conclusosi in data 9 dicembre u.s., ma ad oggi le stesse non risultano ancora approvate definitivamente.

Pertanto, il documento recante "Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti o di irregolarità ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (cd whistleblowing)", approvato con Delibera G.C. n. 1176 del 28/12/2022, sarà aggiornato successivamente alla stesura definitiva delle Linee Guida, con conseguente adeguamento della piattaforma informatica di segnalazione illeciti "Whistleblowing PA". Nelle more di tale aggiornamento, la suddetta piattaforma resta comunque attiva ed accessibile alla platea di soggetti, così come ampliata dalla recente normativa.

## MISURA 11 – PATTO DI INTEGRITÀ

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto d'integrità dà luogo all'esclusione dalla gara ed alla risoluzione del contratto	Tempestivo	Tutti i Dirigenti che effettuano affidamenti di lavori, servizi e forniture di beni	Comunicazione al RPCT in sede di monitoraggio semestrale dell'avvenuta attuazione della misura	100%
Aggiornamento Patto di Integrità	31/12/2025	RPCT	Adozione e pubblicazione	100%

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

Il patto di integrità costituisce un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso di elusione da parte dei partecipanti. La mancata dichiarazione di accettazione del patto di integrità da parte dei concorrenti, comporta l'automatica esclusione dalla gara. Il Patto di Integrità regola i comportamenti degli operatori economici e dei dipendenti nell'ambito delle procedure di affidamento e gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture. Stabilisce la reciproca e formale obbligazione tra l'Amministrazione aggiudicatrice e gli operatori economici, di improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio rappresenta uno strumento negoziale che ha la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite, frodi e corruzione e di prevenzione e risoluzione delle ipotesi di conflitto di interessi, onde evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantendo la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

L'accettazione del patto di integrità costituisce un presupposto necessario per la partecipazione delle imprese alla specifica gara e obbliga il concorrente sin dalla fase precedente la stipula del contratto di appalto e fino alla conclusione della sua esecuzione.

Il Comune di Pescara ha approvato il nuovo Patto di integrità con Deliberazione di G.C. n. 197 del 17/03/2023, che ha sostituito il precedente documento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 22/01/2015.

Tale Patto vale per tutte le procedure di gara, espletate dal Comune di Pescara, sopra e sotto soglia comunitaria, inclusi gli affidamenti diretti per gli importi previsti dalla normativa vigente.

In considerazione delle modifiche legislative introdotte dal Nuovo Codice degli Appalti approvato con D.Lgs. 36/2023 e dalle successive disposizioni integrative e correttive contenute nel D.Lgs. 209/2024, nonché della subentrata gestione in forma associata dei contratti pubblici attraverso la creazione di una Centrale Unica di Committenza (C.U.C.) nell'ambito del processo di fusione per l'istituzione del Nuovo Comune di Pescara, è stato previsto in fase di aggiornamento del PIAO 2024-2026 un adeguamento del Patto di integrità nell'annualità 2025.

Il nuovo documento dovrà contenere norme di integrità comuni alle città di Pescara, Montesilvano e Spoltore in quanto Enti coinvolti nel suddetto processo di fusione.

## MISURA 12 – CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Aggiornamento Piano operativo	15/04/2025	RPCT	Adozione e pubblicazione	Avvio attività di controllo

Un importante ruolo nell'azione di contrasto all'illegalità è stato riconosciuto all'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti, disciplinato dagli articoli 147 e 147-bis del Testo Unico Enti Locali, modificati ed integrati dal D.L. 174/2012 convertito con L. 213/2012.

L'Amministrazione Comunale ha recepito le disposizioni normative introdotte dal D.L. 174/2012 istituendo il Sistema dei controlli interni dell'Ente e approvando con Delibera di Consiglio Comunale n. 194 del 29.12.2012 il "Regolamento sui controlli interni", successivamente modificato con Delibera di C.C. n.135 del 11.12.2018 per la parte relativa al "Controllo successivo, finalità, principi, modalità e organizzazione del controllo successivo di regolarità amministrativa". Il Regolamento sui Controlli interni è stato aggiornato con Delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 06/02/2023.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è svolto, sotto la direzione ed il coordinamento del Segretario Generale, da una Unità di supporto composta dai dipendenti del Servizio Controlli amministrativi, Anticorruzione e Trasparenza e costituisce uno strumento di supporto, in un'ottica meramente collaborativa, ai Dirigenti di Settore per il miglioramento della qualità degli atti adottati.

Il Segretario Generale adotta annualmente con proprio provvedimento il Piano operativo del controllo successivo di regolarità per la definizione delle modalità di esecuzione dei controlli e l'individuazione delle tipologie di atti e provvedimenti da sottoporre ad esame, tenendo conto delle risultanze dell'attività di controllo svolta nell'anno precedente, del monitoraggio circa l'applicazione delle Misure del P.T.P.C.T. e della mappatura dei processi a rischio corruzione medio-alto effettuata dai dirigenti di Settore quale attività propedeutica all'aggiornamento del P.T.P.C.T..

Con riferimento all'anno 2024, il Segretario Generale ha adottato il Piano Operativo dei controlli successivi di regolarità amministrativa individuando le tipologie di atti da sottoporre a controllo; con riferimento agli interventi normativi riguardanti le attività connesse all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dei decreti semplificazione emanati in deroga alla normativa in materia di contratti pubblici, nel Piano Operativo dei controlli successivi è previsto specificatamente, in apposita sezione, il controllo degli atti inerenti il PNRR come misura di potenziamento dell'attività di controllo ordinaria.

Il Piano Operativo 2024 resta valido fino all'adozione del Piano successivo. Con l'aggiornamento del Piano Operativo 2025 saranno aggiornate anche le check list secondo le disposizioni dettate dal D.Lgs. 209 del 31 dicembre 2024 "Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici di cui al Decreto Legislativo 31 marzo 2023 n. 36".

### MISURA 13 – OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicazione immediata al RPCT nel caso in cui si verificano episodi di corruzione o situazioni di illegalità nell'ambito del settore di competenza;</li> <li>- Comunicazioni circa la sostenibilità delle misure;</li> <li>- Segnalazioni di eventuali incongruenze nell'attuazione delle previsioni del Piano;</li> <li>- Proposte di interventi per la modifica delle misure di prevenzione;</li> <li>- Informativa sulle criticità emerse in materia di trasparenza con riferimento alla pubblicazione di atti o di documenti nel sito istituzionale in attuazione degli obblighi derivanti dalle disposizioni legislative vigenti, ovvero segnalazione di eventuali omissioni;</li> <li>- Segnalazione dei casi di violazione degli obblighi comportamentali, previsti sia dal Codice di comportamento generale sia dal Codice di comportamento dell'Ente, anche per quanto attiene all'eventuale conseguente azione disciplinare.</li> </ul>	<p>30/06/2024 31/12/2024</p>	Tutti i Dirigenti	Verbalizzazioni	

La presente misura al fine di chiarire il ruolo dei Referenti nell'ambito del Piano di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza e delineare le modalità con le quali gli stessi concorrono all'attuazione della strategia anticorruzione, interagendo con il RPCT.

MISURA 14 – SOCIETÀ – ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E PARTECIPATI – ENTI PUBBLICI ECONOMICI

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Per gli Enti di diritto privato in controllo pubblico e per le società in house, verifica permanenza e/o aggiornamento (mediante visione del sito internet o richiesta dati): -Nomina RPCT -Adozione e aggiornamento o adeguamento mod. D.Lgs. 231/2001 -Nomina O.d.V. (o altro organo a cui attribuire le relative funzioni) -Adozione Codice Etico -Pubblicazione sul sito internet di tutti i dati	30/09/2025	RPCT	Trasmissione degli esiti della verifica alle Società a cura del RPCT	Controllo collaborativo nei confronti degli interessati alla misura

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 151 del 17/10/2017 è stato approvato il "Regolamento per il controllo analogo delle società partecipate". L'art. 1, comma 12, del predetto Regolamento dispone che "Le Società assicurano il rispetto degli obblighi di trasparenza e prevenzione della corruzione, secondo le previsioni del D.Lgs. 33/2013 e della Legge 190/2012". All'art. 6 si prevede che il RPCT verifichi il rispetto da parte delle società degli obblighi di trasparenza e prevenzione della corruzione.

A seguito delle modifiche normative riguardanti le società a partecipazione pubblica e il tema dell'anticorruzione e trasparenza, con Deliberazione n. 1134 del 8.11.2017 l'Anac ha precisato le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni sono tenuti ad attuare; le linee guida chiariscono, tra l'altro, i compiti specifici spettanti alle amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti; rientrano tra i compiti delle predette amministrazioni l'impulso e la vigilanza sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione anche integrative del "modello 231", ove adottato, anche con gli strumenti propri del controllo.

In considerazione della necessità di garantire la promozione di misure atte a prevenire il rischio di corruzione e di illegalità nelle Società, annualmente è svolta un'attività di monitoraggio/verifica mediante consultazione dei siti internet delle società controllate e partecipate circa la presenza e la contestuale pubblicazione di specifici dati (nomina RPCT, adozione ed aggiornamento PTPC o adeguamento del modello D.Lgs. 231/2000, nomina O.d.V. adozione del codice etico); gli esiti di tale attività e le criticità riscontrate sono comunicate alle Società tramite specifiche note.

## MISURA 15 – MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Monitoraggio dei tempi procedurali	30/06/2025 31/12/2025	Dirigenti	Report semestrale trasmesso al RPCT	100%

Il monitoraggio periodico dei tempi procedurali è un obbligo contenuto nell'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 ai sensi del quale *“Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione”*.

Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti è uno degli indicatori più importanti di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa, oggetto di verifica anche in sede di controllo di gestione e controllo successivo di regolarità amministrativa. La mancata o tardiva emanazione del provvedimento è considerata come sintomatica di un possibile malfunzionamento dell'attività amministrativa e, pertanto, richiede che venga adeguatamente monitorata e valutata anche per individuare le idonee misure correttive di carattere normativo, organizzativo o amministrativo.

L'informatizzazione dei processi, finalizzata alla transizione alla gestione digitale dei procedimenti amministrativi, consente un più efficace monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.

La realizzazione del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti amministrativi tramite l'aggiornamento tempestivo degli stessi ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013.

## MISURA 16 – ANTIRICICLAGGIO

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Comunicazione delle segnalazioni pervenute concernenti operazioni sospette dal Gestore alla UIF	31/12/2025	Dirigente Settore Finanziario	Report al RPCT	100%

In riferimento alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo, il quadro normativo si è andato delineando negli ultimi anni in ambito europeo con la Direttiva 2005/60/CE e successive Direttiva UE 2015/849 e Direttiva UE 2018/843, e relativi atti di recepimento a livello nazionale, quali D.Lgs. 109/2007, D.Lgs. 231/2007, D.Lgs. 90/2017, D.Lgs. 125/2019.

L'art.10 del D.Lgs. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) prevede che le pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito delle attività ad alto rischio, quali procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione, procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati:

adottino le procedure di prevenzione e segnalazione di dati ed informazioni concernenti operazioni sospette in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo; comunichino alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale;

adottino misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti, delle fattispecie meritevoli di segnalazione.

Con provvedimento n. 25 del 30/12/2021 il Sindaco ha nominato soggetto Gestore delle comunicazioni sospette alla UIF - Unità Informazione Finanziaria per l'Italia il dirigente del Settore Finanziario dott. Andrea Ruggieri.

In attuazione di quanto previsto nel PIAO 2024 – 2026, con delibera di G.C. n. 87 del 1/02/2024 è stato approvato l'atto organizzativo di regolamentazione delle procedure di gestione delle comunicazioni di operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Inoltre, al fine di garantire il necessario coordinamento ed integrazione tra i presidi antiriciclaggio ed il sistema di prevenzione della corruzione, il suddetto "Gestore" provvede ad informare, con modalità che garantiscano il rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti, dell'avvenuto invio alla UIF della comunicazione, descrivendo sinteticamente le operazioni sospette trasmesse alla UIF nonché l'ambito dei procedimenti/procedure ai sensi dell'art 10 comma 1 del D.Lgs 231/2007, al "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza-RPCT", il quale ne terrà conto anche ai fini dell'aggiornamento dei livelli di rischio e delle misure prevenzione inserite nell'apposita Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO.

Particolare attenzione nell'ambito della normativa in materia di antiriciclaggio è rivolta alla figura del titolare effettivo. Ai sensi dell'art. 1 c. 1 lett. pp) del d.lgs. 231/2007, il titolare effettivo è "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita"; l'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, cui si fa rinvio, detta inoltre una serie di criteri finalizzati alla individuazione del titolare effettivo. Scopo della disciplina è "garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite." Nel PNA 2022 è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici relativi agli interventi PNRR, e richiama le indicazioni fornite dal MEF nelle Linee Guida annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022; in particolare:

– obbligo per gli operatori economici di comunicare al soggetto attuatore/stazione appaltante i dati del titolare effettivo

– obbligo del soggetto attuatore/stazione appaltante di richiedere la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del medesimo titolare effettivo.

A tal proposito, si rinvia alla misura generale n. 4 per le azioni da attuare nell'annualità 2025.

**MISURA 17 – VERIFICA DELLE DICHIARAZIONI RESE DAGLI OPERATORI ECONOMICI NEGLI AFFIDAMENTI D'IMPORTO INFERIORE A 40.000,00€ - ART 52 D.LGS 36/2023**

Azioni	Tempi attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione	Risultato atteso
Aggiornamento procedura operativa	10/04/2025	RPCT	Comunicazione del RPCT ai Settori	100%
Attuazione delle Linee Guida sulla verifica delle dichiarazioni rese dagli O.E. negli affidamenti d'importo inferiore a 40.000,00€	30/06/2025 31/12/2025	Dirigenti Direttore Generale	Report al RPCT	100%

L'art. 50 del D.Lgs 36/2023 rubricato "procedure per l'affidamento" prevede in capo alle stazioni appaltanti che procedono all'affidamento diretto di lavori di importo pari a 140.000,00 euro e di servizi e forniture di importo pari a 150.000,00 euro, la possibilità di procedere all'affidamento, anche senza previa consultazione di più operatori economici, assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze pregresse idonee all'esecuzione delle prestazioni contrattuali anche individuati tra gli iscritti in elenchi o albi istituiti dalla stazione appaltante.

L'art. 52 del D.Lgs 36/2023 introduce di fatto una deroga sulla verifica dei requisiti dell'operatore economico nelle procedure di affidamento di cui all'art. 50 co 1 lett a) e b) di importo inferiore ai 40.000,00€ statuendo che la stazione appaltante verifica le dichiarazioni, rilasciate dagli operatori economici, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno.

Gli operatori economici, per gli affidamenti di cui sopra, attestano con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti.

Così facendo, il legislatore, da un lato mira a semplificare gli adempimenti delle stazioni appaltanti in materia di verifica dei requisiti negli affidamenti diretti sotto i 40.000,00 € rendendo più celere l'azione amministrativa, dall'altro responsabilizza gli O.E. al momento dell'autodichiarazione del possesso dei requisiti generali e speciali (art.2 D.Lgs. 36/2023 "Principio della fiducia").

In caso di affidamento diretto la stazione appaltante potrà quindi procedere alla verifica dei requisiti attestati nelle dichiarazioni anche attraverso una metodologia di controllo a campione uniforme e standardizzata per tutti gli uffici, determinandola ogni anno; non appare esclusa la possibilità da parte della SA di procedere al controllo successivo di tutti gli affidamenti diretti.

Dal testo normativo di cui al 1 comma dell'art. 52, il sorteggio di un campione per la verifica nelle procedure di affidamento è da intendersi riferito all'affidamento in senso stretto e non già alla procedura stessa. Invero, la verifica a campione su tutti gli (eventuali) O.E. consultati, e non risultati affidatari dell'appalto, andrebbe in netto contrasto con la portata normativa del comma 2 dell'art. 52 ove tra le azioni esperibili dalla stazione appaltante, in caso di mancato possesso dei requisiti, è prevista la risoluzione del contratto.

In attuazione del PIAO 2024 – 2026 con Nota Prot n. 54552 del 11/03/2024 sono state delineate e trasmesse le Linee guida circa le modalità con cui i Settori/Servizi avrebbero dovuto procedere alla verifica delle dichiarazioni rese dagli O.E. negli affidamenti diretti d'importo inferiore ai 40.000,00 €.

Per l'anno 2025 vengono confermate le seguenti percentuali di estrazione del campione:

VALORE AFFIDAMENTO	PERCENTUALE ESTRAZIONE ATTI DI AFFIDAMENTO
<u>affidamenti &lt; 5.000,00€</u>	10%
<u>affidamenti =&gt; 5.000,00€ e &lt; 40.000,00€</u>	10%

Il campione andrà individuato separatamente per quanto riguarda le procedure di affidamento diretto d'importo inferiore a 5.000,00 euro e per le procedure di affidamento d'importo pari o superiore a 5.000,00 euro fino al di sotto dei 40.000,00 euro.

In riferimento alla procedura operativa di verifica dei requisiti di cui all'art. 52 D.Lgs 36/2023, si preannuncia sin da ora che verranno aggiornate le Linee Guida già trasmesse con nota a firma del RPCT.

### Misure specifiche

Trattasi di misure che incidono su situazioni specifiche individuate tramite l'analisi del rischio e, pertanto, devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

L'individuazione delle Misure Specifiche riguarda il processo con Valutazione del rischio **Alto** – **Medio** per singole fasi/eventi rischiosi dello stesso.

Le Aree di rischio, come individuate dal PNA 2019, sono di seguito elencate:

- A) Area: acquisizione e progressione del personale
- B) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D) Area: contratti Pubblici
- E) Area Incarichi e nomine
- F) Area Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G) Area Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- H) Area Affari legali e contenzioso
- L) Pianificazione urbanistica

Per ogni fase del processo significativamente esposta a rischio Medio e Alto è prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace riconducibile ad una o più delle seguenti tipologie:

Tipologia di misura	Esempi di indicatori
misure di controllo	numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provedimenti/etc
misure di trasparenza	presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione
misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	numero di incontri o comunicazioni effettuate
misure di regolamentazione	verifica adozione di un determinato regolamento/procedura
misure di semplificazione	presenza o meno di documentazione o disposizioni che sistematizzano e semplificano i processi
misure di formazione	numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)
misure di sensibilizzazione e partecipazione	numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti
misure di rotazione	numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale
misure di segnalazione e protezione	presenza o meno di azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti
misure di disciplina del conflitto di interessi	specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche dell'attività dell'amministrazione o ente
misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)	presenza o meno di discipline volte a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo

## Misure di prevenzione per i processi inerenti agli interventi finanziati con il PNRR

Si intende fornire un quadro d'insieme delle misure di prevenzione individuate nella presente Sottosezione per i processi inerenti agli interventi finanziati con il PNRR, tenuto conto della rilevanza della materia e considerato che esse comprendono sia misure introdotte ex novo, sia misure che integrano e/o specificano modalità operative di altre "misure di prevenzione generali". La normativa comunitaria ha raccomandato agli Stati membri di adottare "tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi" (art. 22 Reg EU 241/2021); tali disposizioni sono state recepite dalla normativa nazionale (cfr. in particolare il D.L. n. 77/2021, conv. con L. 108/2021) e in una serie di circolari attuative del MEF e della Ragioneria Generale dello Stato. Sulla materia in questione è altresì intervenuto il PNA 2022, con un'intera parte speciale intitolata "Il PNRR e i contratti pubblici" (e una serie di allegati di riferimento che individuano ulteriori dettagli operativi). In attuazione degli obiettivi strategici individuati nel DUP, si ritiene necessario un potenziamento delle misure di prevenzione inerenti i processi di gestione dei fondi del PNRR, indicate sinteticamente nel seguente elenco e descritte nel dettaglio nei paragrafi dedicati della presente sottosezione, cui si fa espresso rinvio:

- Trasparenza
- Conflitto di interessi
- Controllo successivo di regolarità amministrativa
- Titolare effettivo

Resta inteso che le predette azioni saranno ulteriormente rafforzate sulla base dell'evoluzione normativa anche in materia di contratti pubblici e/o delle direttive emanate in materia dalle Amministrazioni competenti ed in attuazione delle indicazioni contenute nel nuovo PNA.

### 2.3.8 - Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure va programmato avendo cura di evidenziare i processi e le attività oggetto dello stesso, la periodicità delle verifiche, le relative modalità di svolgimento.

L'obiettivo delle verifiche è stato quello di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte, secondo le modalità ed i tempi previsti, e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio dei fenomeni corruttivi o di *mala gestio*.

I risultati dell'attività di monitoraggio 2024 sono stati utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio", al fine di favorirne il continuo miglioramento. Essendo il PIAO un documento di programmazione, appare evidente che ad esso debba logicamente seguire un adeguato monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure.

A decorrere dall'anno 2023 il monitoraggio è effettuato tramite l'utilizzo di una nuova piattaforma informatica al fine di consentire una più agevole ed efficace acquisizione delle informazioni relative all'attuazione delle misure di prevenzione corredate di eventuale documentazione a supporto. Tramite il gestionale informatico in uso sono state acquisiti report, specifiche attestazioni, e relativa documentazione a supporto, da parte dei Dirigenti (monitoraggio di I livello). Ciascun Settore dà atto dello stato di attuazione dello stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate con cadenza semestrale e/o annuale.

Tale monitoraggio è accompagnato da verifiche successive del RPCT (monitoraggio di II livello), con il supporto dell'ufficio Controllo successivo di regolarità amministrativa, Anticorruzione e Trasparenza, mediante richiesta di documentazione ulteriore rispetto a quella acquisita con il monitoraggio di I livello nel caso in cui se ne ravvisi la necessità.

Nel corso della rendicontazione del I semestre i Settori danno comunicazioni anche in merito alla sostenibilità delle misure.

Le risultanze di detta attività sono confluite nella Relazione annuale che il RPCT predispose e pubblica sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente- Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione", e sono state tenute in considerazione ai fini della redazione della presente sottosezione, sia nell'ambito della mappatura dei processi che nella individuazione di nuove misure o riproposizione di misure ancora in corso di attuazione.

### **Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

Il RPCT verifica l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", come specificati nell'apposita tabella che costituisce allegato parte integrante della presente Sottosezione. A tal fine provvede, con il supporto dell'ufficio Controllo successivo di regolarità amministrativa, Anticorruzione e Trasparenza, mediante monitoraggi a cadenza semestrale. Tali monitoraggi vengono svolti con il coinvolgimento dei Dirigenti dell'ente, attraverso apposite schede di rendicontazione in cui sono specificati gli obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza; ogni scheda, compilata e firmata digitalmente da ciascun Dirigente, deve essere trasmessa al RPCT per le conseguenti verifiche. Inoltre, ove ritenuto necessario, sia d'iniziativa che a seguito di segnalazioni, vengono effettuate apposite verifiche su tipologie specifiche di adempimenti ed il RPCT interviene in ordine alle eventuali criticità riscontrate.

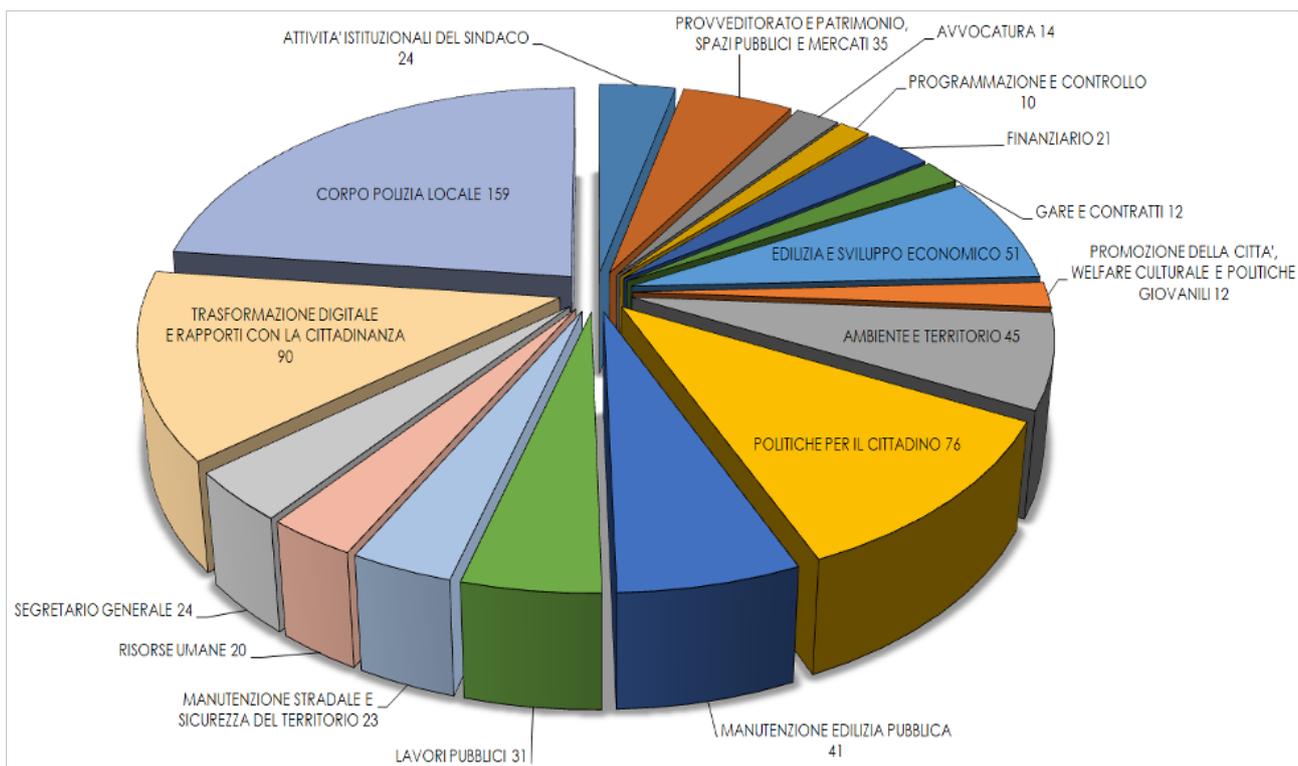
## 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 – Struttura organizzativa

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORI E SERVIZI (dati al 28/02/2025)

SETTORI	PERSONALE DI LIVELLO IN SERVIZIO				
	Totale Settore	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari
Ambiente e Territorio	45	2	12	17	14
Attività istituzionali del Sindaco	25	0	8	7	10
Avvocatura	14	1	1	4	8
Corpo di Polizia Locale	159	0	0	136	23
Edilizia e Sviluppo economico	51	0	6	26	19
Finanziario	21	0	3	7	11
Gare e Contratti	12	2	0	5	5
Lavori pubblici	31	0	0	8	23
Manutenzione edilizia pubblica	41	5	15	12	9
Manutenzione Stradale e Sicurezza del Territorio	23	0	6	9	8
Programmazione e Controllo	10	0	1	5	4
Risorse Umane	20	1	1	10	8
Segretario Generale	24	2	2	15	5
Politiche per il Cittadino	76	4	13	11	45
Promozione città, Welfare culturale, Politiche giovanili	12	0	3	3	6
Provveditorato e patrimonio, Spazi pubblici e Mercati	35	2	6	16	11
Trasformazione digitale e Rapporti con la cittadinanza	89	4	37	35	13
<b>Totale</b>	<b>688</b>	<b>23</b>	<b>118</b>	<b>325</b>	<b>222</b>

**TOTALE Personale di Livello: 688**



### RIPARTIZIONE DEL PERSONALE SUI SERVIZI

SERVIZIO	UNITÀ
A.P. Avvocati	4
Servizio A.P. Raccordo Amministrativo Gestione Cimiteri	1
Servizio Acquisti Economici e Provveditorato	11
Servizio Amministrativo Contabile	13
Servizio Amministrativo Contabile Avvocatura	10
Servizio Anagrafe, Elettorale e Statistica	25
Servizio Attività Istituzionali del Sindaco - Nuovo Comune di Pescara	18
Servizio Bilancio	9
Servizio CED e Sicurezza Informatica	9
Servizio Commercio Polizia Amministrativa Antidegrado (GIONA) Patrimonio Immobiliare	18
Servizio Controlli Amministrativi - Anticorruzione e Trasparenza	5
Servizio Edilizia Produttiva e Demanio Marittimo	11
Servizio Edilizia Residenziale e Condoni	19
Servizio Espropri e Valutazione Estimative	3
Servizio Gestione Atti e Videosorveglianza	39
Servizio Gestione Economica	5
Servizio Gestione Finanziaria e Monitoraggio Entrate	9
Servizio Gestione Giuridica e Disciplina	7
Servizio Innovazione Processi e Protezione Dati	8

Servizio Logistica Comando e Servizi	29
Servizio Manutenzione e Gestione Impianti Sportivi	14
Servizio Manutenzione Edilizia Istituzionale Residenziale, Culturale e Cimiteriale	10
Servizio Manutenzione Edilizia Scolastica	16
Servizio Manutenzione Stradale	12
Servizio Mercati e Gestione Spazi Pubblici	14
Servizio Organi Istituzionali	19
Servizio Partecipate e Servizi Pubblici Locali	3
Servizio Patrimonio Immobiliare	10
Servizio Pianificazione Esecutiva	3
Servizio Pianificazione Strategica e Della Mobilità	6
Servizio Politiche Abitative	8
Servizio Politiche Culturali, Promozione Turistica ed Eventi	8
Servizio Politiche sociali	33
Servizio Polizia Edilizia Polizia Ambientale	19
Servizio Procedure Negoziate	4
Servizio Procedure Ordinarie	8
Servizio Progettazione, Esecuzione e Collaudo	6
Servizio Progetti Strategici	9
Servizio Programmazione acquisti di forniture e servizi, adempimenti D.Lgs. 81/2008	4
Servizio Programmazione e Controlli Interni	6
Servizio Promozione dello Sport e Politiche Giovanili	4
Servizio Protezione Civile	5
Servizio Relazioni Sindacali Salario Accessorio e Formazione	8
Servizio Sicurezza Stradale, Infortunistica, Pronto Intervento e Grandi Eventi	54
Servizio Sportelli Demografici, Stato Civile	22
Servizio SUA	6
Servizio SUAP	15
Servizio Supporto Progetti Nazionali ed Europei Cooperazione allo Sviluppo	7
Servizio Tutela Ambientale e Igiene Urbana	10
Servizio URP, Gestione Documentale e Conservazione	25
Servizio Valorizzazione Del Verde	20
Servizio Viabilità e Pubblica Incolumità	6
Servizio Vulnerabilità Del Territorio	6
Sistema Educativo Integrato, Refezioni e Trasporti, Tutela del Mondo Animale	35
<b>Ampiezza media dei Servizi</b>	<b>13,21</b>
<b>Media di risorse assegnate ad ogni Settore</b>	<b>38,16</b>

### 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Nella presente sezione viene posta in evidenza la regolamentazione, programmazione e attuazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza presso il Comune di Pescara.

La sperimentazione del lavoro a distanza presso il Comune di Pescara ha preso avvio nel corso dell'anno 2020 per fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid-19, in forza della normativa emanata a più riprese, che da un lato ha indotto la P.A. ed i dipendenti a confrontarsi con tale nuova modalità di lavoro per garantire continuità nell'erogazione dei servizi e dall'altro ha consentito di utilizzare modalità tecniche e amministrative semplificate.

Durante la pandemia il lavoro agile ha assunto un rilievo decisivo in termini di funzionamento organizzativo: nell'ambito delle pubbliche amministrazioni si è caratterizzato quale misura a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché di salvaguardia della salute pubblica attraverso l'adozione di una disciplina semplificata rispetto alle prescrizioni normative della legge n. 81/2017.

Al fine di facilitare la trasformazione della prestazione lavorativa ordinaria in lavoro agile, così da estenderne l'utilizzo, si è consentito ai lavoratori di utilizzare propri dispositivi digitali, sollevando così le pubbliche amministrazioni dalla responsabilità per il loro buon funzionamento e la sicurezza, nonché dall'obbligo di fornire ai lavoratori un'adeguata informativa scritta, senza la sottoscrizione di un patto individuale, accessorio al contratto di lavoro subordinato, operando così la deroga più rilevante alla normativa generale. La pandemia ha contribuito al disvelamento della necessaria interconnessione tra lo sviluppo organizzativo e tecnologico delle amministrazioni e la flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa.

Il DPCM del 23 settembre 2021 è intervenuto nella vigenza in cui il lavoro agile emergenziale era previsto come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, alternata alla presenza nella sede di servizio, prevedendo dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle previste misure di contrasto al fenomeno epidemiologico, il ritorno in presenza quale forma ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Con il decreto del Ministro Brunetta dell'8 ottobre 2021 sono state individuate le misure organizzative da adottare per il ritorno allo svolgimento delle attività lavorative nelle sedi di servizio, sul presupposto che il lavoro agile non fosse più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, prevedendo una serie di condizionalità per le amministrazioni che intendessero farvi ricorso nelle more della regolamentazione contrattuale e della predisposizione dei Piani Integrati di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano integrato di attività e organizzazione, di durata triennale, da aggiornare annualmente, nell'accorpore, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere e dell'anticorruzione, risponde alla ratio di una scelta regolativa consistente nella volontà di indurre nelle amministrazioni una visione unitaria della propria programmazione strategica per evitare duplicazioni, nonché conseguire maggiore trasparenza a beneficio dei cittadini.

Il lavoro agile si inquadra nell'ambito della definizione della strategia e degli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche con riferimento a quanto stabilito con la contrattazione collettiva nazionale. Tra le diverse condizionalità imposte dal Ministero alle pubbliche amministrazioni per il ricorso al lavoro agile figurano la disponibilità di piattaforme digitali o cloud, o comunque di strumenti tecnologici idonei; la definizione di piani di smaltimento degli arretrati; l'adozione del principio di rotazione dei lavoratori e l'individuazione dei contenuti necessari dell'accordo individuale, come la previsione di specifici obiettivi per la prestazione da rendere in modalità agile.

Le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2021 hanno indicato modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile, rinviando alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro la disciplina a regime dell'istituto. Nelle more dell'introduzione della disciplina negoziale a regime si sono susseguiti una serie di interventi regolativi diretti a favorire il rientro dei dipendenti nelle sedi di lavoro. Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni locali 2019-2021, che disciplina per la prima volta l'istituto del lavoro a distanza, nelle forme del "lavoro agile" e del "lavoro da remoto".

Il lavoro a distanza, nelle due declinazioni previste prima dalle Linee guida e ora dal CCNL - lavoro agile e lavoro da remoto, con vincolo di orario, supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione e si pone quale patto fiduciario tra Amministrazione e lavoratore, in cui la collaborazione tra Ente e dipendenti per la creazione di valore pubblico può prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità scelte per raggiungere gli obiettivi perseguiti. Il ricorso al lavoro a distanza è, dunque, da considerare come incentivo per le amministrazioni al

miglioramento degli standard quali-quantitativi di esercizio delle funzioni e di erogazione dei servizi pubblici, attraverso interventi sui loro assetti organizzativi.

La disciplina prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019\_2021, che considera il lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, si inserisce nel più ampio processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro pubblico, utile a stimolare un cambiamento strutturale del funzionamento e dell'organizzazione delle PP.AA., improntato ad una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e dell'orientamento ai risultati.

Superata la gestione emergenziale da Covid-19 durante la quale l'Ente ha approvato uno specifico Disciplinare del lavoro agile in emergenza (rif. provvedimento Direzione Generale prot. n. 46923 del 23 marzo 2020) e in coerenza con le previsioni contrattuali sopraggiunte l'amministrazione ha adottato un nuovo Disciplinare approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 465 del 06.06.2023 come allegato alla Delibera di G.C. n. 170 del 29.02.2024 di approvazione del PIAO- Piano integrato di attività e organizzazione, triennio 2024-2026.

Con l'organizzazione del lavoro a distanza l'Ente, come da art. 5 del suddetto Disciplinare, intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- a) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e di miglioramento dei servizi ai cittadini;
- b) promuovere nuovi modelli di organizzazione del lavoro nelle attività compatibili e previamente individuate, al fine di valorizzare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza e potenziando la capacità di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei cittadini;
- c) agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- d) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa – lavoro – casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto è coerente rispetto alla realizzazione degli obiettivi - esterni ed interni - strategici, operativi e gestionali dell'ente (sottosezioni Valore pubblico e Performance) ed è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

Nello specifico con il supporto della Dirigenza, anche in esito all'esperienza maturata in fase emergenziale, è stata redatta una mappatura delle attività gestibili con prestazione di lavoro a distanza, sulla base di una ricognizione dei processi di lavoro che possono essere svolti a distanza (da intendersi quale alternanza tra attività in presenza ed a distanza), soggetta ad aggiornamento periodico, strutturata in base alla dimensione organizzativa e funzionale dei Settori finalizzata a meglio definire le specifiche necessità organizzative di ogni servizio e le indicazioni sulle attività che per ragioni organizzative non possono essere prestate in modalità da remoto, realizzata in base alla proposta elaborata dalla Funzione Pubblica (rif. D.M. 30/06/2022 n. 132).

Il risultato del percorso seguito dall'Ente per l'individuazione dei processi che possono essere svolti a distanza ha previsto l'individuazione di due fattori abilitanti (processo di standardizzazione –digitalizzazione), con relativa graduazione, da applicare per la valutazione dell'adeguatezza di un processo da gestire anche a distanza (modalità agile o da remoto secondo le fattispecie previste dal CCNL Funzioni Locali 2019\_2021).

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro ed è intenzione dell'Amministrazione proseguire nella implementazione e digitalizzazione dei processi e servizi amministrativi già fortemente avviata. Per alcuni dei processi attualmente risultati esclusi dall'applicazione della modalità da remoto, in considerazione della graduazione dei fattori abilitanti presi in considerazione dall'Ente, si intende procedere con specifiche progettualità che prevedono uno sviluppo della digitalizzazione mediante implementazione di nuovi applicativi e predisposizione di una piattaforma e-learning.

Non rientrano nelle attività che possono essere svolte con modalità a distanza quelle legate ad una necessaria presenza in servizio, per caratteristiche correlate alla natura delle stesse e/o per ragioni organizzative. Nello specifico risultano come attività che non possono essere svolte in modalità a distanza quelle relative a:

- uffici di front office;

- messi notificatori;
- servizio di Polizia locale, ad eccezione delle funzioni effettuabili da remoto;
- servizio di Protezione civile e centrale operativa (COC);
- autisti;
- personale comunale addetto al presidio delle diverse sedi;
- servizi tecnici afferenti ai lavori pubblici, al verde pubblico, alle manutenzioni, all'antiabusivismo, con particolare riferimento alle funzioni di sopralluogo, ispezione, supervisione, esecuzione;
- attività svolte da educatori scolastici;
- logistica (magazzino e consegne);
- presidio per il coordinamento, monitoraggio e controllo delle attività di portierato;
- presidio per il coordinamento, monitoraggio e controllo dei servizi di pulizia;
- gestione degli acquisti e gare, laddove la presenza sia necessaria per le procedure;
- servizi economici, per attività non espletabili da remoto;
- attività correlate alla sorveglianza sanitaria obbligatoria ai sensi del Decreto n.81/2008 non espletabili da remoto;
- assistenza agli Organi di Governo, Commissioni consiliari, compresa l'attività di allestimento per riunioni, sedute, conferenze;
- assistenza informatica ai dipendenti sui dispositivi in dotazione non effettuabile da remoto;
- attività di difesa – partecipazione alle udienze;
- attività divulgative di diffusione della cultura europea;
- assistenza per le riunioni degli organismi di coordinamento strategico (Comitato di Direzione Strategica, ecc.).

L'applicazione dell'istituto del lavoro a distanza come definito rappresenta l'avvio di una nuova modalità organizzativa indirizzata a garantire servizi sempre più efficienti e performanti nella quale la prestazione viene resa per obiettivo, con flessibilità rispetto al luogo di esecuzione.

L'attuazione del lavoro con detta modalità non si configura come una attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere obiettivi e per svolgere attività, al pari dell'attività svolta in presenza, nei termini indicati nel piano della performance. A tutti i dipendenti sono assegnati ogni anno specifiche attività e obiettivi, sui quali saranno valutati, così come sono attribuiti comportamenti organizzativi da porre in essere, comprese le competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi o di auto-organizzarsi) e digitali, anche in forza di percorsi formativi e di sviluppo, attivati nella logica della transizione al digitale.

Una corretta misurazione e valutazione della performance assume un ruolo rilevante per l'implementazione del lavoro a distanza. Il modello della prestazione lavorativa da rendere è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo di diverso o in modalità mista, per cui continuerà a trovare applicazione il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), da rivisitare.

La valorizzazione del lavoro con modalità a distanza richiederà alla Dirigenza e a tutto l'Ente nel suo complesso uno sforzo di rivisitazione della modalità organizzativa delle attività dei collaboratori, necessariamente diversa dall'attività in presenza, potenziando la programmazione del lavoro ed il monitoraggio dei risultati. L'obiettivo è quello di monitorare i fattori abilitanti dell'organizzazione, promuovendo lo sviluppo delle competenze direzionali, organizzative e digitali, anche attraverso le misure formative necessarie; presidiando i sistemi di valutazione delle performance individuali anche alla luce degli esiti del lavoro agile; presidiare i risultati ovvero lo stato di implementazione del lavoro agile e presidiare gli impatti del lavoro agile all'interno e all'esterno dell'Ente, con indicatori inseriti nel Piano della Performance intesi quali strumenti posti a garanzia della prestazione in termini di efficacia e qualità del servizio.

## Il lavoro agile nel contesto organizzativo dell'ente

La modalità di lavoro agile, adottata per limitare la pandemia di Covid-19, fonda la sua applicabilità sull'utilizzo delle piattaforme digitali. La dimensione della prestazione lavorativa, inizialmente basata su metodologie dove l'aspetto interpersonale era particolarmente importante (formazione in presenza, riunioni, laboratori, ecc.), è stata riorientata per fare fronte all'impossibilità di incontrarsi, anticipando i tempi della completa fruizione da parte dei dipendenti preposti alle attività smartizzabili. Il Comune di Pescara ha quindi avviato un processo di sviluppo informatico e tecnologico in grado di ampliare e sviluppare lo spazio di lavoro tradizionale, garantendo al contempo una accessibilità sicura, la corretta conservazione dei dati e una organizzazione del lavoro per flussi e processi. Dal 2020, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi durante il periodo dell'emergenza epidemiologica Covid-19, l'Amministrazione ha adottato una soluzione tecnica che ha consentito tramite un accesso sicuro (VPN) ai dipendenti di accedere in modalità 'desktop remoto' al proprio PC di ufficio, sino a raggiungere le 350 unità connesse nel mese di ottobre 2022.

Il contesto normativo e contrattuale sopraggiunto a conclusione dell'emergenza ha consentito di avviare un percorso finalizzato all'utilizzo del lavoro agile a regime. Il percorso perseguito è stato articolato secondo due direttrici: la prima, di carattere organizzativo, si è realizzata, previo confronto con le parti sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. l) del CCNL 16/11/2022 formalizzato con verbale dell'11 aprile 2023, attraverso la mappatura dei processi smartizzabili a cura della Dirigenza dell'Ente, le cui risultanze confluiscono nel PIAO tra le attività realizzabili in lavoro agile; la seconda, di carattere normativo, ha condotto, in esito alle attività di confronto con gli organismi sindacali avviate in data 16 febbraio 2023 e concluse in data 11 aprile 2023, all'adozione del Disciplinare di cui al paragrafo precedente recante termini e modalità applicative, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 465 del 06.06.2023 come allegato alla Delibera di G.C. n. 170 del 29.02.2024 di approvazione del PIAO- Piano integrato di attività e organizzazione, triennio 2024-2026.

Nella disciplina regolatoria è stato previsto che il lavoro agile è fruibile da tutto il personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, in regime di tempo pieno o part-time, secondo criteri di priorità normativamente sanciti (ex art. 18, comma 3-bis, della l. n. 81/2017) o relativi a particolari condizioni di salute e di vita del dipendente. L'attivazione del lavoro agile avviene su base volontaria, espressa congiuntamente dalle parti attraverso la sottoscrizione dell'Accordo individuale tra l'Amministrazione, nella persona del dipendente e del suo Dirigente, previa verifica dei requisiti tecnologici stabiliti dal Settore competente in materia di attività informatiche, e della compatibilità delle attività da svolgere con la modalità agile, in coerenza con la mappatura dei profili e delle attività "remotizzabili" operata dall'Amministrazione e confluita all'interno del PIAO. Costituiscono ulteriori elementi di valutazione delle modalità di lavoro agile i seguenti fattori:

- grado di autonomia operativa, senza bisogno di supervisione continuativa;
- capacità di utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, anche se di proprietà del dipendente;
- possibilità di delocalizzazione dell'attività anche parziale senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- misurabilità degli obiettivi tramite indicatori per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni.

In ogni caso l'attivazione del lavoro agile presuppone:

- l'assenza di pregiudizi all'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;
- la definizione da parte dell'ufficio cui il dipendente è assegnato di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- la coerenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

La procedura di attivazione del lavoro agile si articola secondo fasi articolate come segue. Il Dirigente, esaminata la Manifestazione di interesse allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile redige una Scheda di progetto individuale esprimendo un giudizio di fattibilità, tenuto conto dei seguenti criteri minimi di valutazione:

- compatibilità con la previsione del Piano organizzativo del lavoro agile contenuto nel PIAO;
- compatibilità oggettiva delle attività svolte dal servizio con la modalità di lavoro agile;
- dotazione di personale e relativa allocazione;
- compatibilità con le esigenze di servizio e con gli obiettivi prefissati, avuto anche riguardo ai programmi informatici utilizzati ed ai procedimenti assegnati al dipendente.

A seguito del positivo giudizio di fattibilità del progetto, si procede alla stipula dell' Accordo individuale con il lavoratore, in cui sono individuati gli elementi essenziali caratterizzanti la prestazione (il numero massimo di giornate in cui viene svolta l'attività di lavoro agile; l'indicazione dei luoghi in cui verrà svolta l'attività; la strumentazione tecnologica da utilizzare; fasce orarie di contattabilità telefonica e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati; le forme di esercizio del potere direttivo del Dirigente responsabile del Settore di riferimento; la reportistica periodica che il dipendente deve consegnare al proprio Dirigente e/o al proprio Responsabile del servizio con incarico EQ in merito al raggiungimento degli obiettivi e dei target prefissati; le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro sulla prestazione e ogni altra informazione richiesta dalla vigente normativa in materia).

La Manifestazione di interesse allo svolgimento della prestazione in modalità agile da parte del dipendente, la Scheda di progetto individuale e l'Accordo individuale sono predisposti sulla base di modelli adottati con apposito provvedimento del Dirigente del Settore Risorse Umane.

A distanza di qualche anno dall'applicazione dell'istituto, dapprima, per effetto della situazione emergenziale determinata dalla pandemia da Covid 19 e successivamente sulla base di atti normativi volti ad istituzionalizzare tale modalità di lavoro si valuta molto positivamente l'impatto dell'istituto sull'organizzazione degli Uffici, della relativa produttività e in generale si registrano migliori performance complessive.

Infatti, oltre a garantire, sotto il profilo della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata e familiare, un migliore benessere organizzativo dei lavoratori, il lavoro agile si è rivelato ampiamente adatto a potenziare l'efficienza, l'efficacia e, per certi versi, l'economicità dell'attività amministrativa.

Nel corso del 2024 hanno avuto accesso al lavoro agile n. 107, dipendenti pari a una percentuale del 15% circa, variamente distribuiti fra i diversi Settori dell'Ente:

N. DIPENDENTI	M	F
107	39	68

SETTORE	N. DIPENDENTI
SETTORE FINANZIARIO	8
SETTORE TRANSIZIONE DIGITALE E DEMOGRAFICI	26
SETTORE PROVVEDITORATO E PATRIMONIO	5
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO	5
SETTORE PROMOZIONE DELLA CITTÀ	6
SETTORE LAVORI PUBBLICI	3
SETTORE MOBILITÀ EDILIZIA SCOLASTICA E LAVORI PNRR	3
SETTORE SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	18
SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO	11
SETTORE POLIZIA LOCALE	1
SETTORE POLITICHE PER IL CITTADINO	6
SETTORE GARE E CONTRATTI	6
SETTORE RISORSE UMANE	1
DIRETTORE GENERALE	8
<b>TOTALE</b>	<b>107</b>

Alla luce dell'esperienza condotta, tuttavia, si sono posti all'attenzione alcuni possibili correttivi da apportare alle modalità tecniche di attuazione e taluni aspetti della disciplina che potrebbero, se adeguati alle esigenze emerse nei casi concreti, ulteriormente facilitare l'accesso dei dipendenti a tale modalità lavorativa

A tal proposito si intende avviare il processo di rivisitazione del Disciplinare sui seguenti eventuali punti:

1. modificare il comma 8 dell'art. 12 (Orario di lavoro, diritto alla disconnessione) laddove è prevista la deviazione di chiamata del numero aziendale sul telefono personale del dipendente in quanto diversa dalla soluzione tecnologica effettivamente adottata, la quale esclude il rischio di generare alti costi di tariffazione per l'Ente;
2. implementare le esigenze di carattere straordinario di cui all'art. 11 del disciplinare vigente ampliando la possibilità di accedere al lavoro agile anche per periodi di tempo, di varia durata, circoscritti da situazioni particolari legate ad esigenze familiari, personali etc. la cui valutazione potrebbe essere rimessa al Dirigente responsabile;
3. valutare la possibilità di estendere la durata degli accordi (attualmente - da disciplinare- annuale-rinnovabile) a tempo indeterminato, coerentemente al dettato contrattuale (art. 65 comma 1 lettera a). Eliminare la limitazione dei 12 mesi di durata agli accordi di lavoro agile di cui all'art. 7 bis comma 3 (Cause di fragilità);
4. verificare e/o disciplinare l'eventualità di rendere nella stessa giornata la prestazione lavorativa in modalità mista in parte in lavoro agile e parte in presenza alla luce del parere Aran CFC118b che limita tale possibilità a sole 2 ipotesi di carattere eccezionale: richiamo in ufficio del lavoratore da parte dell'Amministrazione o per sopravvenute esigenze di servizio o per problematiche legate al cattivo funzionamento dei sistemi informatici;
5. verificare e/o disciplinare la prestazione di lavoro agile nelle giornate del martedì e del giovedì che dal punto di vista della prestazione oraria, quantificando la metà del monte-ore settimanale (18 su 36), nella maggior parte dei mesi dell'anno non permetterebbe di rispettare la previsione di cui al D.M. 132/2022 art. 4 comma 1 lettera b) 2) che stabilisce di assicurare la "prevalenza, per ciascun lavoratore dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza";
6. estendere la modalità lavoro agile alla Dirigenza come da previsione ultima contrattazione collettiva.

### Indicatori

Verificata la presenza di indicatori che rappresentano le "condizioni abilitanti", ovvero i presupposti funzionali all'implementazione del lavoro agile, occorre innanzitutto far riferimento al presupposto generale e imprescindibile, ossia all'orientamento dell'amministrazione ai risultati nella gestione delle risorse umane. Il raggiungimento di livelli standard ritenuti soddisfacenti è garantito dal sistema di valutazione e misurazione della performance che, in sede di monitoraggio, garantisce l'adozione di adeguati indicatori, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta o in una parte delle strutture.

L'Ente assicura, nell'insieme, indicatori da assumere in sede di monitoraggio per valutare le prestazioni di lavoro agile in termini di soddisfazione degli obiettivi strategici e operativi, sia dal punto di vista dell'engagement dei dipendenti, sia da quello delle prestazioni lavorative rese e percepite dall'utenza, laddove la somministrazione di questionari di customer satisfaction costituisce lo strumento atto a rilevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa.

L'attivazione di specifici percorsi formativi per il personale da avviare nella modalità agile costituisce altro indicatore volto alla misurazione della salute professionale finalizzata all'acquisizione dell'ideale dimensione in termini di competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto-organizzarsi) e competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie), significativo strumento di valutazione della prestazione orientata al risultato.

### 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Comune di Pescara, alla data del 31/12/2024, registra un numero di dipendenti di livello in servizio pari a complessive 708 unità, di cui 697 di ruolo e 11 assunti a tempo determinato, oltre ai Dirigenti, al Segretario Generale ed al Direttore Generale. La distribuzione del personale in servizio è rappresentata nelle tabelle sotto riportate, distinto per aree di inquadramento e profili professionali.

CONSISTENZA ORGANICA AL 31.12.2024		
PERSONALE DI LIVELLO		
Dipendenti a Tempo Indeterminato		
Area di Inquadramento	Profilo Professionale	UNITÀ
FUNZIONARI ed EQ	Architetto	20
	Assistente sociale	25
	Avvocato	4
	Educatore/Educatrice d'Infanzia	11
	Geologo	6
	Ingegnere	14
	Specialista Agronomo	2
	Specialista in attività Amministrative e Contabili	93
	Specialista dell'area della vigilanza	23
	Specialista della protezione civile	1
	Specialista in attività Socio - Culturali	5
	Specialista Informatico	3
	Specialista Tecnico	17
	Tecnico Analista Informatico	1
	Tecnico della progettazione ed animazione territoriale	1
Tecnico gestionale, rendicontazione e controllo	1	
<b>Totale Area dei funzionari ed EQ</b>		<b>227</b>
ISTRUTTORI	Geometra	43
	Istruttore Amministrativo Contabile	131
	Istruttore di Vigilanza	136
	Istruttore Tecnico Perito	6
	Tecnico Informatico	10
<b>Totale Area degli Istruttori</b>		<b>326</b>
OPERATORI ESPERTI	Addetto alle attività di Segreteria	1
	Addetto Amministrativo Contabile	67
	Autista	4
	Autista Scuolabus	4
	Centralinista	3
	Cuoco	4
	Elettricista	1
	Fabbro	3
	Falegname	2
	Giardiniere	4
	Idraulico	1
	Messo Notificatore	5
	Operaio Generico – Muratore	14
Operatore D'Infanzia	4	
<b>Totale area degli Operatori</b>		<b>119</b>
OPERATORI	Commesso	4
	Custode	2
	Operatore Tecnico	18
<b>Totale area degli Operatori Esperti</b>		<b>25</b>
<b>TOTALE</b>		<b>697</b>

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
FUNZIONARI ed EQ	Architetto	1
	Educatore d'Infanzia	2
	Esperto Amministrativo Giuridico	1
	Esperto in Progetti Finanziati e Fondi Europei	1
	Specialista nei Rapporti con i Media	1
	Specialista in Attività Amministrative e Contabili	3
Totale Area dei funzionari ed EQ		9

ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo Contabile	2
Totale Area degli Istruttori		2

**TUTTO IL PERSONALE IN SERVIZIO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO  
EX CCNL 2019/2021**

Area di Inquadramento CCNL 2019/2021	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Totali
Operatori	0	25	25
Operatori Esperti	0	119	119
Istruttori	2	326	328
Funzionari E.Q.	9	227	236
Subtotale	11	697	708
<b>TOTALE</b>			<b>708</b>

La dotazione organica viene rideterminata, rispetto al precedente Piao 2024/2026, come di seguito:

- eliminando il profilo professionale di "Tecnico" (con riferimento alla sola unità di personale in servizio già inquadrata con tale profilo la stessa viene inquadrata, in coerenza con il titolo di studio, nel profilo professionale di "Architetto" - Area Funzionari EQ);
- facendo confluire, all'esito della procedura di progressione verticale "in deroga" conclusasi nell'anno 2024, due unità di personale dal profilo professionale di "Specialista Tecnico" in quello di "Architetto" e una in quella di Ingegnere, in coerenza con il titolo di studio posseduto.

POSIZIONI DIRIGENZIALI DOTAZIONALI	4 coperte a tempo determinato ex art.110 c.1 Tueell e 12 coperte da dirigenti di ruolo (di cui 2 interim)	16
Segretario Generale	1	1
Direttore Generale	1	1

## La riforma del lavoro inserita nel PNRR e i suoi effetti sulla gestione del personale pubblico: premessa

Nel PNRR è inserita una riforma del mercato del lavoro che ha promosso la riprogettazione del sistema dei profili professionali in un modello articolato su conoscenze, competenze e capacità caratteristiche della posizione da ricoprire.

In particolare la revisione dell'articolo 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, a seguito del decreto-legge n. 36/2022, ha rafforzato la connessione tra fabbisogni di personale e competenze, prevedendo che le linee guida che devono orientare le PA nella programmazione dei fabbisogni di personale devono avere riguardo *"all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere"*.

Le citate linee di indirizzo prevedono che le pubbliche amministrazioni, per procedere a nuove assunzioni, non si basino più sulla sostituzione di "vecchie" figure con altre identiche, ma che volgano lo sguardo verso il "futuro", in particolare verso le nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della P.A., prevista dal PNRR, perseguendo l'obiettivo di superare l'automatismo nel *turnover*, per potenziare la capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche.

Nell'ambito di tale approccio, si attua un cambio di paradigma in cui le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione, ciò comportando una maggiore valorizzazione delle competenze come la capacità di pensiero critico, di analisi e di soluzione di problemi in maniera creativa, di prendere decisioni e di conseguire risultati, di gestire le informazioni (alfabetizzazione digitale e dei dati), di autogestione, di collaborazione, di apprendimento e di comunicazione.

Con questa ulteriore spinta, indotta dalla Riforma del mercato del lavoro, sottesa alla realizzazione del PNRR, per la componente legata alla PA, si delinea con maggiore evidenza il cambio di paradigma nella gestione del personale pubblico che coniuga, ora, la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a riconoscere e accompagnare l'evoluzione dei profili professionali necessari alle amministrazioni verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

Mappare i processi di lavoro, individuare le famiglie professionali e descrivere le posizioni di lavoro in termini di "ruolo" e del portafoglio di competenze necessario a interpretarlo nella maniera più efficace, nel rispetto della cornice della contrattazione collettiva, costituiscono i presupposti necessari per attivare la leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni;

Allo stato attuale, la Riforma annovera i risultati conseguiti:

- l'attualizzazione dell'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 relativamente alle linee di indirizzo per la definizione dei nuovi profili professionali, con il riferimento alle competenze come elemento centrale di costruzione dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- la previsione di aree di sviluppo ulteriori per il personale in possesso di elevata qualificazione, al fine di attrarre professionalità specialistiche dal mercato del lavoro e di offrire opportunità di carriera alle figure interne maggiormente qualificate;
- la necessità di accertare il possesso di alcune competenze trasversali nella verifica dei requisiti per l'accesso alle carriere, inclusa quella dirigenziale;
- l'adozione delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" (decreto del Ministro della PA del 22 luglio 2022);
- l'adozione delle "Linee guida sull'accesso alla dirigenza pubblica", elaborate dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA), adottate con decreto del Ministro della PA del 28 settembre 2022;
- la sottoscrizione di contratti collettivi per il triennio 2019-2021 nei comparti funzioni centrali, funzioni locali e sanità che introducono la riforma del sistema di classificazione del personale, in coerenza con le norme riformate;
- la Direttiva emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 24 marzo 2023 per la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 giugno 2023 di approvazione del modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni;

## La riprogettazione del sistema dei profili professionali nell'ente e il processo di transizione verso un modello per profili di "ruolo e di competenza"

Nell'alveo dell'articolato e complesso quadro di riforma, l'Ente, per quanto di propria competenza, ha innanzitutto provveduto ad adeguare la propria dotazione organica al CCNL 2019/2021, giusta delibera di Giunta comunale n.229 del 30/03/2023, rubricata "Attuazione del nuovo sistema di classificazione delle Risorse Umane. Atto di indirizzo", prendendo atto:

- del nuovo sistema di classificazione professionale, di cui al Titolo III, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data;
- della Tabella B del contratto collettivo di trasposizione delle "vecchie" categorie nel nuovo sistema di classificazione, che determina un automatico inquadramento nelle nuove aree a decorrere dal 1° aprile 2023;
- dell'Allegato A al CCNL 2019-2021 contenente le declaratorie delle Aree, le specifiche professionali, i requisiti di base per l'accesso, l'esemplificazione dei profili, i profili ad esaurimento.

Con il medesimo atto è stato, altresì, disposto l'avvio di una attività di analisi quali-quantitativa della dotazione organica, per addivenire a una revisione ed aggiornamento dei profili professionali, individuando un modello organizzativo, ed un conseguente sistema di valutazione, incentrato su profili "di ruolo" e "di competenza", secondo il progetto preliminare allegato alla stessa delibera di indirizzo, in coerenza con le indicazioni contenute nell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, come applicate dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" del 22 luglio 2022, nel CCNL 16.11.2022, e, da ultimo, nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 giugno 2023 di approvazione del modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni.

Il primo passaggio della descritta attività si è concretizzato nella riclassificazione del personale nelle aree di inquadramento ex CCNL 2019/2021, di cui alla succitata delibera 229/2023.

Il secondo passaggio del processo è consistito nell'aggiornamento dei profili professionali, attraverso un percorso di confronto con le organizzazioni sindacali e le Rsu dell'ente conclusosi, come da verbale di accordo sindacale, in data 11 aprile 2023; l'elenco aggiornato dei profili professionali dotazionali dell'ente, risultato di una attività di semplificazione, per accorpamento o eliminazione, dei profili desueti e di introduzione di nuovi profili professionali, in aderenza alle esigenze della struttura amministrativa, è stato adottato in sede di approvazione della dotazione organica dell'ente, in seno al Piao.

## Il dizionario delle competenze del personale del Comune di Pescara

Il terzo passaggio dell'attività finora descritta è stato perseguito tramite una prima fase di rilevazione dei profili di "ruolo", svolti ed attesi, nel corso del anno 2023, finalizzato alla presa d'atto degli stessi e alla adozione di un "Dizionario delle competenze" del personale del Comune di Pescara, avvenuto con la delibera di Giunta comunale 1017 del 21/12/2023.

Tale dizionario ha rappresentato, già nel corso dell'anno 2024, strumento di utilizzo nell'ambito delle attività connesse alla programmazione assunzionale ed alle procedure di valutazione del personale. Il resto, la misurazione delle competenze è un processo strategico di fondamentale importanza per garantire il miglioramento della funzione *human resources* e incrementare la produttività dell'Amministrazione comunale, in quanto, a pieno regime, dall'analisi dei risultati si possono evincere criticità nell'assegnazione delle mansioni e dei ruoli in base alle competenze possedute dalla risorsa umana impiegata, ovvero sviluppare le aree di competenza ritenute più deboli.

La mappatura del livello di competenze presenti e l'individuazione del cluster di competenze attese consentono di disporre di utili informazioni per:

- redigere il PTFP;
- capire se le scelte di collocamento delle risorse umane risultano adeguate;
- capire se si debba procedere a ricollocamenti;

- definire il peso, in percentuale, di ciascuna competenza all'interno del set delle competenze incluse nella misurazione, al fine di rilevare l'eventuale gap esistente tra le competenze attese e quelle realmente possedute dal team e decidere se implementare corsi e/o attività di formazione;
- monitorare i progressi delle risorse in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- definire un "valore atteso" in riferimento ad ogni competenza nell'ambito di ogni specifica posizione utilizzando una scala di *grading* stabilita in precedenza, al fine di valutare il personale in base alle competenze assegnate a ciascun ruolo (scheda di valutazione).

L'obiettivo che il processo intende raggiungere, a pieno regime, è misurare le competenze della forza lavoro presente e individuare il set delle competenze attese per svolgere un determinato profilo di ruolo, atteso che la competenza indica la modalità che un individuo ha nel ricoprire un ruolo, ovvero nel "sapere, saper fare e saper essere" o, più semplicemente, in ciò che conosce, nelle capacità e abilità che possiede e in come le esprime.

### La classificazione per "famiglie professionali" del personale dell'ente e per "profili di ruolo" dei funzionari/EQ.

Nell'ambito dell'articolato processo di riclassificazione del personale dell'ente per profili di ruolo e di competenze, nell'alveo del complessivo sistema di riforma delineato dal legislatore in materia di pubblico impiego, con la delibera di Giunta comunale n. 1111 del 30/12/2024 è stato approvato, all'esito delle interlocuzioni tra il settore RU e gli altri settori, uno schema di classificazione dei "profili di ruolo" rilevati nell'ente che, per anno 2024, ha riguardato l'area dei Funzionari/Eq.

Tale rilevazione e classificazione dei "profili di ruolo", da estendere anche alle altre aree del personale dell'Ente, potrà essere oggetto di aggiornamento, tenuto conto della necessaria elasticità della dotazione organica, soggetta a costante rimodulazione, anche in considerazione dei fabbisogni rilevati.

Come noto nel nuovo CCNL è stata inoltre introdotta la nozione di "famiglie professionali" definite come ambiti professionali omogenei, caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comuni, la cui individuazione è rilevante ai fini dell'inquadramento giuridico del personale e dell'esigibilità delle mansioni di cui all'art. 52 del d. Lgs. 165/2001, motivo per cui nel contratto individuale di lavoro occorre indicare, oltre all'area di appartenenza, anche la specifica famiglia professionale attribuita.

Tanto premesso e tenuto conto di alcuni pareri significativi forniti dall'Aran con riferimento al Comparto funzioni centrali, in assenza di esplicita indicazione per il Comparto funzioni locali, si è proceduto, nella medesima delibera, a individuare le famiglie professionali dell'Ente, nonché i profili professionali ad esse afferenti, che confluiscono nel sistema di classificazione indicato nel vigente CCNL, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- area degli operatori;
- area degli operatori esperti;
- area degli istruttori;
- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

---

#### FAMIGLIE PROFESSIONALI DEL PERSONALE DI RUOLO DELL'ENTE

- ATTIVITÀ AUSILIARIE - AMMINISTRATIVE
  - ATTIVITÀ AUSILIARIE - TECNICHE
  - CULTURA
  - EDUCATIVA
  - INFORMATICA
  - LEGALE
  - SOCIALE
  - STAFF E COMUNICAZIONE
  - TECNICA
  - VIGILANZA E PROTEZIONE CIVILE
-

## AREE DI INQUADRAMENTO e FAMIGLIE PROFESSIONALI

OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ed EQ
ATTIVITÀ AUSILIARIE - TECNICHE	AMMINISTRATIVA - CONTABILE		
ATTIVITÀ AUSILIARIE - AMMINISTRATIVE			LEGALE
		VIGILANZA E PROTEZIONE CIVILE	
	TECNICA		
			SOCIALE
	EDUCATIVA		EDUCATIVA
		INFORMATICA	
	STAFF E COMUNICAZIONE		
	CULTURA		

**PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALLE FAMIGLIE**

**AREA DEGLI OPERATORI**

<b>Famiglia Professionale</b>	<b>Profilo Professionale</b>
ATTIVITÀ AUSILIARIE - TECNICHE	OPERATORE TECNICO
ATTIVITÀ AUSILIARIE - AMMINISTRATIVE	CUSTODE
	OPERATORE AUSILIARIO
	COMMESSE

**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

<b>Famiglia Professionale</b>	<b>Profilo Professionale</b>
AMMINISTRATIVA - CONTABILE	ADDETTO AMMINISTRATIVO/CONTABILE
	MESSO NOTIFICATORE
	ACCERTATORE
	ADDETTO AL PROTOCOLLO
TECNICA	MECCANICO
	AUTISTA
	AUTISTA MEZZI PESANTI
	CUOCO
	ELETTRICISTA
	OPERAIO GENERICO
	FALEGNAME
	FABBRO
	GIARDINIERE
	IDRAULICO
	MURATORE
	AUTISTA SCUOLABUS
	CONDUTT. MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE
CENTRALINISTA	
EDUCATIVA	OPERATORE D'INFANZIA
STAFF e COMUNICAZIONE	ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI SEGRETERIA
	ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA
CULTURA	ESECUTORE SERVIZI CULTURALI
	ADDETTO BIBLIOTECARIO

## AREA DEGLI ISTRUTTORI

Famiglia Professionale	Profilo Professionale
AMMINISTRATIVA - CONTABILE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE
	RAGIONIERE
VIGILANZA E PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA - TECNICO SISTEMI INFORMATICI
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
TECNICA	GEOMETRA
	ISTRUTTORE TECNICO PERITO/GEOMETRA
	ISTRUTTORE TECNICO PERITO
	PERITO AGRARIO
INFORMATICA	TECNICO INFORMATICO
STAFF e COMUNICAZIONE	ASSISTENTE ALLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
	ASSISTENTE AI RAPPORTI CON I MEDIA
	ASSISTENTE ALLE ATTIVITÀ DI SEGRETERIA
CULTURA	ISTRUTTORE CULTURALE

## AREA DEI FUNZIONARI ed EQ

Famiglia Professionale	Profilo Professionale
AMMINISTRATIVA - CONTABILE	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI
	STATISTICO
	TECNICO AMMINISTRATIVO GIURIDICO
	TECNICO GESTIONALE, RENDICONTAZ. E CONTROLLO
	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE E ANIMAZ. TERRITORIALE
LEGALE	AVVOCATO
VIGILANZA e PROTEZIONE CIVILE	SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA
	SPECIALISTA DI PROTEZIONE CIVILE
TECNICA	ARCHITETTO
	INGEGNERE
	SPECIALISTA TECNICO
	GEOLOGO
	SPECIALISTA AGRONOMO
	TECNICO
	SPECIALISTA DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA
SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE
	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ SOCIO CULTURALI
	PSICOLOGO DEL LAVORO

EDUCATIVA	EDUCATORE D'INFANZIA
	COORDINATORE PSICO - PEDAGOGICO
	EDUCATORE SOCIO PEDAGOGICO
INFORMATICA	SPECIALISTA INFORMATICO
	TECNICO ANALISTA INFORMATICO
STAFF e COMUNICAZIONE	SPECIALISTA NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE <i>(settore comunicazione)</i>
	SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON IN MEDIA <i>(settore informazione)</i>
CULTURA	CURATORE MUSEI CIVICI
	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ CULTURALI

### La promozione di attività di rilevazione del fabbisogno, programmazione assunzionale e reclutamento in ottica di empowerment del territorio

Le attività di rilevazione del fabbisogno, di programmazione assunzionale e di reclutamento dell'Ente per il triennio 2025/2027 saranno, tra l'altro, finalizzate a rinforzare l'attrattività del territorio sotto diversi aspetti, usufruendo delle misure a tal fine introdotte da specifiche disposizioni normative e regolamentari.

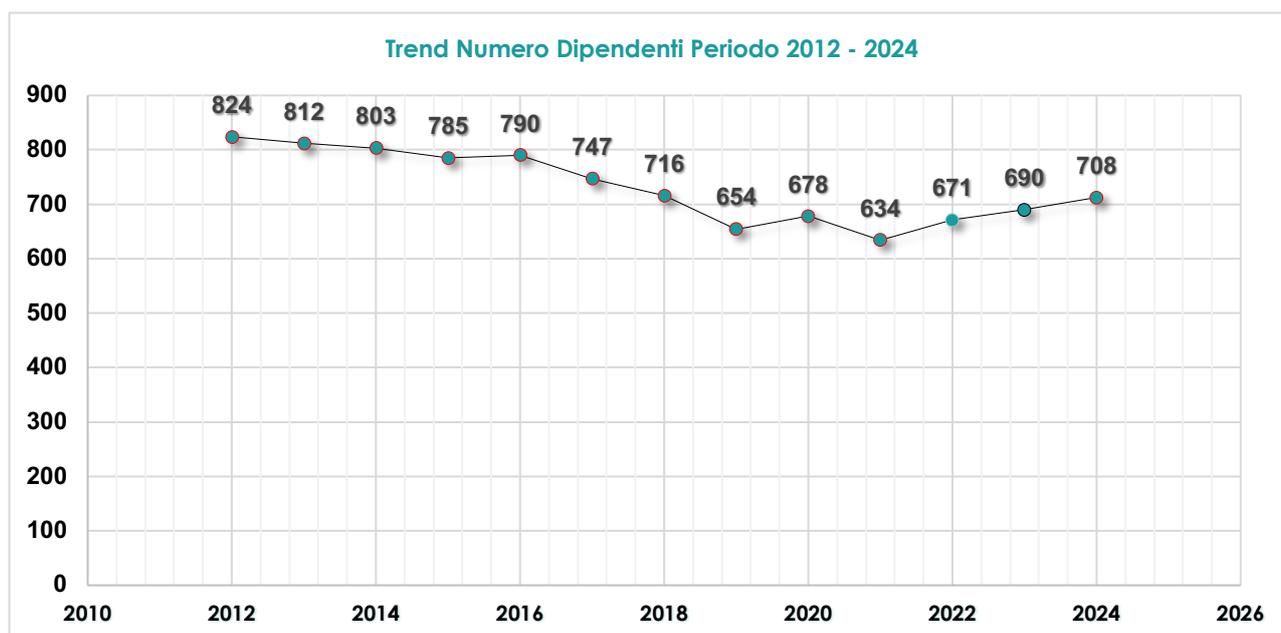
In primo luogo l'Ente promuoverà azioni di incremento della propria capacità di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, avendo aderito con la delibera di Giunta comunale n.807 del 09/10/2024 ad Avviso pubblico per manifestazione di interesse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, finalizzato ad individuare, sull'intero territorio di ambito, la consistenza e il fabbisogno, per il triennio 2025/2027, di figure professionali da impegnare a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, ed impegnandosi alla adozione dei provvedimenti necessari alla successiva assunzione del personale, da inquadrare nell'Area dei Funzionari del CCNL Comparto Funzioni Locali assegnato all'esito della procedura, nei termini ed alle condizioni di cui all' Avviso; tramite l'apposita funzionalità del SIOSS e secondo le modalità indicate nell' Avviso in argomento si è proceduto alla rilevazione del fabbisogno di personale, per un totale di 12 unità, e specificamente di 4 unità di funzionario amministrativo, 2 unità di funzionario contabile, 3 unità di funzionario psicologo, 3 unità di funzionario educatore; con Decreto prot. DD/40 del 14/03/2025, in conformità a quanto previsto dall' Avviso pubblico e in considerazione delle risorse finanziarie disponibili, sono stati definiti i criteri per il riparto delle unità di personale da assumere, a tempo determinato e per l'intero triennio del rapporto di lavoro, con il sostegno del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021/2027, individuando altresì le unità di personale da assegnare ad ogni ATS e, dunque, anche al Comune di Pescara, che, come stabilito nella succitata delibera di Giunta comunale 807/2024 procederà, all'esito delle procedure concorsuali gestite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ad assumere il personale assegnato, per un numero complessivo pari a 7 unità inquadrate nell'Area Funzionari di cui: 1 specialista contabile, 3 psicologi, 3 educatori professionali/pedagogisti.

In secondo luogo l'Ente potrà attivare azioni finalizzate ad agevolare l'accesso all'impiego di giovani "talenti", anche tramite convenzioni con le Università del territorio, avvalendosi delle possibilità a tal fine introdotte dal DL 44/2023, conv. in L.74/2023.

### Analisi dell'andamento della consistenza del personale di ruolo nel periodo 2012-2024

Nonostante i più recenti interventi normativi abbiano, per alcuni versi ed entro certi parametri, impresso una spinta alla ripresa delle procedure di reclutamento della Pubblica Amministrazione, l'Ente continua a scontare i limiti derivanti dai vincoli in materia assunzionale, precedentemente imposti dal legislatore, per ragioni di contenimento della spesa pubblica, oltre che dalla procedura di riequilibrio finanziario, a cui è stato assoggettato ex art. 243 bis TUEELL.

Il gap creatosi nell'ultimo decennio ed in particolare dal 2012 al 2024, in termini assoluti, tra personale in servizio e personale cessato, come illustrato nel seguente prospetto, è ancora molto evidente e ci mostra che il numero dei dipendenti di livello di ruolo in tale periodo è sceso da 824 a 708.



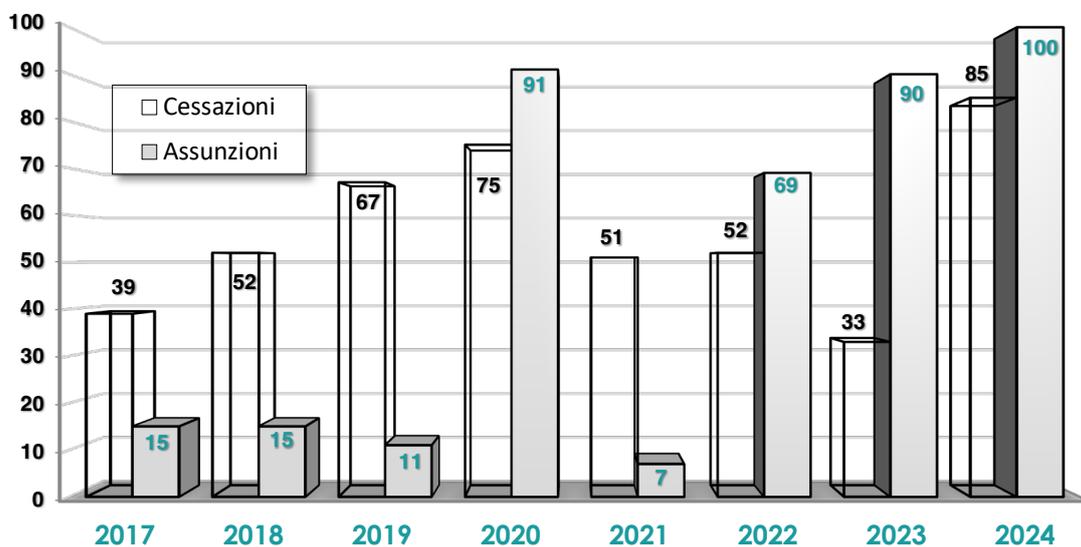
### Confronto tra cessazioni ed assunzioni nel periodo 2017-2024

Al netto del trend oggettivamente decrescente della consistenza del personale dell'Ente registrato nell'ultimo decennio, al fine di analizzare l'andamento della consistenza organica è utile porre a confronto assunzioni e cessazioni, come di seguito illustrato.

Focalizzando l'attenzione sul periodo più recente, ossia 2017 - 2024, i dati confermano che il numero delle cessazioni, in termini assoluti, è stato maggiore di quello delle assunzioni, in conseguenza della disciplina vincolistica *pro tempore* vigente, oltre che, con particolare riferimento all'Ente, ai limiti derivanti dalla procedura di riequilibrio finanziario ex art.243 bis del TUEELL.

Per quanto detto, nonostante l'aumento del numero di assunzioni effettuate rispetto al passato, nell'ambito delle varie possibilità offerte dalla vigente normativa, negli ultimi anni, ed in particolare nel periodo dal 2020 al 2024, non è stato possibile colmare il divario in termini assoluti e tuttora perdurante, tra assunzioni e cessazioni del personale di ruolo.

### Cessazioni e assunzioni dal 2017 al 2024



Assunzioni a tempo indeterminato distinte per aree e profili professionali definite nel periodo 2017 – 2024

area	PROFILO PROFESSIONALE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOT	
OPERATORI ESPERTI	Autista	1			2		4			7	
	Esecutore Amministrativo			1		1	1			3	
	Operaio/Operaio Generico		7					1		8	
	Giardiniere		3					1		4	
	Fabbro		1					1		2	
	Idraulico		2							2	
	Cuoco			1						1	
	Messo Notificatore			1						1	
	Autista Scuolabus	1							3	4	
	Collaboratore Amministrativo			1	1				13	15	
	Addetto Amministrativo Contabile									14	14
	Addetto alle attività di Segreteria									1	1
	ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	3			21		2			31
Istruttore Amm.vo Contabile					10		1	31	18	51	
Istruttore Tecnico Geometra		1		2		5	10	3		26	
Geometra									8	8	
Istruttore Informatico			1		4					5	
Istruttore Vigilanza							31	18	7	50	
Istr. Tecnico Perito					4				1	5	
Educatrice d'Infanzia							1			1	
FUNZIONARI ED EQ	Istruttore Dirett. Tecnico	3		1	12		2			20	
	Architetto								4	4	
	Ingegnere								3	3	
	Specialista tecnico								12	12	
	Istruttore Direttivo Amministrativo			1	16		1			18	
	Spec. Attività amm.ve e contabili								19	19	
	Istruttore Direttivo Contabile		1	1	12	1				15	
	Istrutt. Dirett. Informatico	1								1	
	Specialista informatico								2	2	
	Istrutt. Dirett. Geologo				3		1			4	
	Assistente Sociale	1					4	10	2	17	
	Funzion. di Vigilanza			2			10	7		19	
	Spec. Area della vigilanza								5	5	
	Istruttore Dirett. Socio Culturale				5					5	
	Istrutt. Dir. Coord. Psico Pedagogico				1					1	
	Tecnico							1		1	
	Tecnico Analista Informatico							1		1	
	Tecnico della Prog.ne e Animazione							1		1	
Tecnico gestionale rendicontazione								1	1		
DIRIGENTI	Dirigente/Dirigente Tecnico	4					1	2		7	
<b>TOTALE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>91</b>	<b>7</b>	<b>69</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>395</b>	

**ASSUNZIONI ANNO 2024**  
(per area e profilo professionale)

AREA	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE
<b>FUNZIONARI</b>	4	ARCHITETTO
	2	ASSISTENTE SOCIALE
	3	INGEGNERE
	5	SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA
	19	SPECIALISTA ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI
	2	SPECIALISTA INFORMATICO
	12	SPECIALISTA TECNICO
	1	TECNICO GESTIONALE RENDICONTAZIONE E CONTROLLO
<b>Totale Area Funzionari: 48 (di cui 31 assunti per verticalizzazione in deroga)</b>		
<b>ISTRUTTORI</b>	8	GEOMETRA
	10	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
	7	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
	1	ISTRUTTORE TECNICO PERITO
<b>Totale Area Istruttori: 26 (di cui 8 assunti per verticalizzazioni in deroga)</b>		
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	14	ADDETTO AMMINISTRATIVO CONTABILE
	1	ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI SEGRETERIA
	3	AUTISTA SCUOLABUS
<b>Totale Area Operatori Esperti: 18 (di cui 1 assunto per verticalizzazione in deroga)</b>		
<b>TOTALE COMPLESSIVO ASSUNZIONI ANNO 2024</b>		<b>100</b>

**CESSAZIONI ANNO 2024**  
*(per area e profilo professionale)*

AREA	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE
<b>DIRIGENTI</b>	1	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO
	<b>totale area dirigenti: 1</b>	
<b>FUNZIONARI</b>	1	ASSISTENTE SOCIALE
	1	COORDINATORE PSICOPEDAGOGICO
	1	EDUCATORE D'INFANZIA
	1	FUNZIONARIO TECNICO
	4	SPECIALISTI DELL' AREA DELLA VIGILANZA
	2	SPECIALISTA ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI
	1	SPECIALISTA INFORMATICO
<b>totale area funzionari: 11</b>		
<b>ISTRUTTORI</b>	15	GEOMETRA <i>(di cui 12 cessazioni per verticalizzazione in deroga)</i>
	20	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE <i>(di cui 12 cessazioni per verticalizzazione in deroga)</i>
	9	ISTRUTTORE DI VIGILANZA <i>(di cui 4 cessazioni per verticalizzazione in deroga)</i>
	3	ISTRUTTORE TECNICO PERITO
	3	TECNICO INFORMATICO <i>(di cui 3 cessazioni per verticalizzazione in deroga)</i>
<b>totale area istruttori: 50 (di cui 31 cessazioni per verticalizzazione in deroga)</b>		
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	14	ADDETTO AMMINISTRATIVO CONTABILE <i>(di cui 7 cessazioni per verticalizzazione in deroga)</i>
	1	AUTISTA SCUOLABUS
	1	IDRAULICO <i>(di cui 1 cessazione per verticalizzazione in deroga)</i>
<b>totale area operatori esperti: 16 (di cui 8 cessazioni per verticalizzazione in deroga)</b>		
<b>OPERATORI</b>	2	COMMESSE <i>(di cui 1 cessazione per verticalizzazione in deroga)</i>
	2	CUSTODE
	3	<b>OPERATORE TECNICO</b>
<b>totale area operatori: 7 (di cui 1 cessazione per verticalizzazione in deroga)</b>		
<b>TOTALE COMPLESSIVO CESSAZIONI</b>		<b>85</b>

## Analisi di assunzioni e cessazioni anno 2024

In riferimento all'anno 2024 si precisa che il numero delle assunzioni e delle cessazioni risulta sensibilmente influenzato, in termini assoluti, dalla procedura di verticalizzazione in deroga definita nell'anno.

Infatti le tabelle mostrano un numero totale di assunzioni pari a 100, di cui 40 sono complessivamente riconducibili a passaggi di Area del personale di ruolo e precisamente 31 per passaggi in Area funzionari 8 per passaggi in Area Istruttori, 1 per passaggio in Area operatori esperti, e un numero totale di cessazioni pari a 85, di cui 40 complessivamente riconducibili a passaggi di area, in modo speculare alla assunzioni.

## Analisi dell'andamento delle cessazioni del personale di ruolo periodo 2024/2027

PROSPETTO DELLE CESSAZIONI 2024 – 2027 (personale a Tempo Indeterminato)						
Area di Inquadramento	Di ruolo al 31.12.2024	Cessazioni 2024	Cessazioni previste per il 2025*	Cessazioni previste per il 2026*	Cessazioni previste per il 2027*	Totale per Area
Area Operatori	25	7 (di cui 3 disabili)	6	3	1	17
Operatori Operatori Esperti	119	16 (di cui 2 disabili e 2 invalidi civili)	9	8	4	37
Area Istruttori	326	50 (di cui 1 invalido civile)	6	5	7	68
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	227	11	3	3	1	18
Dirigenti	12	1	0	0	1	2
<b>TOTALE</b>		<b>85</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>142<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup>In relazione ai dati ad oggi disponibili, in via del tutto previsionale, sull'andamento delle cessazioni per gli anni 2025, 2026 e 2027 i numeri appaiono meno incisivi rispetto a quelli del 2024 ma sono, evidentemente, suscettibili di aumento, anche perché connessi ad eventi allo stato attuale non prevedibili oltre che alla eventuale evoluzione legislativa in tema previdenziale.

**CESSAZIONI (per area e profilo professionale)****ANNO 2025**

AREA	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE
FUNZIONARI	1	SPECIALISTA TECNICO
	1	SPECIALISTI DELL'AREA DELLA VIGILANZA
	1	SPECIALISTA ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI
ISTRUTTORI	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE (1 Appartenente alla categorie protette, DISABILE)
	1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
OPERATORI ESPERTI	6	ADDETTO AMMINISTRATIVO CONTABILE (1 Appartenente alle categorie protette, PRIVI DI VISTA) (1 Appartenente alla categorie protette, ORFANI, VEDOVE, EQUIPARATI)
	1	CUOCO
	2	MESSO NOTIFICATORE
OPERATORI	2	COMMESSE
	4	OPERATORE TECNICO

**ANNO 2026**

AREA	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE
FUNZIONARI	1	ARCHITETTO
	2	SPECIALISTA ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI
ISTRUTTORI	2	GEOMETRA
	2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
OPERATORI ESPERTI	5	ADDETTO AMMINISTRATIVO CONTABILE (1 Appartenente alla categorie protette, PRIVI DI VISTA)
	1	AUTISTA
	2	OPERAIO GENERICO/MURATORE (1 Appartenente alla categorie protette, ORFANI, VEDOVE, EQUIPARATI)
OPERATORI	1	CUSTODE (1 Appartenente alla categorie protette, DISABILI)
	2	OPERATORE TECNICO

**ANNO 2027**

AREA	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE
DIRIGENTI	1	DIRETTORE AVVOCATURA
FUNZIONARI	1	SPECIALISTA AREA DELLA VIGILANZA
	1	EDUCATRICE D'INFANZIA
ISTRUTTORI	4	GEOMETRA (1 Appartenente alla categorie protette, DISABILI)
	2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
OPERATORI ESPERTI	3	ADDETTO AMMINISTRATIVO CONTABILE (1 Appartenente alla categorie protette, DISABILI)
	1	MESSO NOTIFICATORE
OPERATORI	1	OPERATORE TECNICO

## 4 – MONITORAGGIO

Il processo di monitoraggio fa parte del più ampio processo di pianificazione, programmazione e controllo dell'azione amministrativa che mira a tradurre la strategia dell'Ente in azioni operative, attraverso la definizione e l'assegnazione di obiettivi gestionali, risorse umane e finanziarie. Ai fini del PIAO, per avere il controllo sugli impatti prodotti in termini di Valore pubblico dalle azioni perseguite da una Pubblica amministrazione è necessario attivare un meccanismo di monitoraggio e di verifica che preveda un sistema di controlli articolato su più livelli.

Il sistema dei controlli interni delineato nel D.Lgs. 31 luglio 1999, n. 286, come successivamente recepito per gli enti locali dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL), ha subito una profonda innovazione negli anni, dapprima determinata dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha introdotto il concetto di valutazione delle performance individuali e organizzative del personale della pubblica amministrazione. Successivamente, il Decreto-Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, ha introdotto varie modifiche nell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali rafforzando ed integrando il sistema dei controlli interni che l'amministrazione deve disciplinare nell'ambito della propria autonomia organizzativa e normativa.

In base al dettato normativo sopra richiamato, il sistema di controllo deve essere strutturato in modo tale da garantire la possibilità di realizzare la massima integrazione con il sistema di prevenzione della corruzione al fine di monitorare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza; la verifica dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa; la verifica sull'adeguatezza delle scelte compiute in sede di realizzazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di programmazione, in termini di coerenza fra obiettivi e azioni realizzate e tra risorse impiegate e risultati ottenuti; efficienza ed economicità della gestione degli organismi gestionali esterni all'ente; controllo sulla qualità dei servizi.

Il punto cardine dell'intero sistema dei controlli interni è rappresentato, dunque, dal monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi di cui l'Ente si è dotato. Il monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- la misurazione, volta a identificare e quantificare i risultati raggiunti tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e degli impatti;
- il monitoraggio vero e proprio, che consiste in un confronto periodico fra i dati rilevati, la baseline di partenza e il target definito nell'orizzonte temporale di riferimento, al fine di utilizzare le informazioni nel processo decisionale ed apportare eventuali azioni correttive.

Con D.C.C. n. 10 del 6 febbraio 2023 il Comune di Pescara ha provveduto alla revisione e riedizione del Regolamento sul sistema dei controlli interni, il quale detta una specifica disciplina per l'espletamento della funzione di Controllo di gestione (Titolo III) e di Controllo strategico (Titolo IV), cui si rimanda per gli aspetti di dettaglio.

### 4.1 – Monitoraggio Valore pubblico e Performance

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), il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" deve essere effettuato secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In aderenza con quanto previsto dal Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Pescara:

- il **monitoraggio del Valore pubblico** è svolto secondo una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione attraverso l'espletamento del controllo strategico, che è impostato nell'ottica della rendicontazione sociale (trasparenza dei risultati). L'attività di verifica è effettuata sia attraverso processi strutturati e formalizzati (monitoraggi sul PEG – sulla performance, sul PIAO, verifica sullo stato di attuazione dei programmi, relazione al rendiconto, etc), sia attraverso forme di controllo destrutturate, quali incontri periodici del Comitato di direzione strategica ed incontri degli organi di direzione politica anche con la presenza e il supporto dell'OIV/NIV. Nei report predisposti dalla struttura deputata al controllo strategico confluiscono i risultati del controllo di gestione, controllo di qualità, controllo sulle società. Le risultanze del controllo strategico

sono utilizzate anche ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'ente. L'attività di monitoraggio sugli obiettivi di Valore pubblico avviene tramite stati di avanzamento testuali, di regola al 31 dicembre di ogni anno.

- il **monitoraggio della Performance** si esplica attraverso il controllo di gestione, che è finalizzato alla verifica del raggiungimento degli obiettivi gestionali contenuti nel Piano della Performance. Con cadenza almeno semestrale, il Direttore Generale svolge l'attività di monitoraggio, vale a dire la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi e, in caso di scostamento rispetto a quanto programmato, concorda con i Responsabili di Settore e di Servizio eventuali interventi correttivi. Il Direttore Generale redige il relativo referto e lo comunica alla Giunta che provvede in merito con propria deliberazione. Al termine dell'esercizio finanziario, la struttura operativa preposta al controllo di gestione elabora, con il supporto dei servizi finanziari, il relativo report che rappresenta la fase della rendicontazione dei risultati misurati con i monitoraggi.

All'interno del Report viene esplicitata la percentuale di raggiungimento della Performance Istituzionale che, come illustrato al Paragrafo "2.2 – Performance", restituisce un risultato in termini numerici sulle azioni messe in campo al fine di contribuire alle strategie per il Valore pubblico attraverso la combinazione delle due dimensioni individuate: performance organizzativa e stato di salute dell'Ente. Dalla valutazione della performance istituzionale si possono trarre informazioni utili all'intero ciclo della programmazione, poiché permettono di valutare l'operato dell'Amministrazione e di apportare eventuali correttivi ove necessari.

La percentuale di raggiungimento di Performance istituzionale viene riconciliata attraverso una ponderazione delle performance relativa alle due dimensioni, applicando un peso specifico ad ogni dimensione secondo quanto sopra precisato.

#### **4.2 – Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza**

Il sistema dei controlli interni è integrato con il sistema di prevenzione della corruzione al fine di monitorare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (nel prosieguo "PTPCT"), di cui al presente PIAO.

Gli esiti dei controlli interni vengono annualmente rilevati nella Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/Nucleo Interno di Valutazione (NIV) a norma dell'art. 14, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009 e nel Referto del Sindaco alla Sezione regionale della Corte dei Conti sul sistema dei controlli interni a norma dell'art. 148 TUEL.

Si rimanda pertanto alla consultazione della Sezione 2 "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione", sottosezione 2.3 – "Rischi corruttivi e trasparenza", paragrafo "2.3.8 - Monitoraggio e riesame" per la descrizione delle specifiche azioni di monitoraggio.

#### **4.3 – Monitoraggio organizzazione e capitale umano**

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dall'OIV/NIV sulla base dei risultati trasmessi dagli uffici preposti al controllo strategico e di gestione.

## 5 - ALLEGATI

### Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.2:       **Allegato 1**   **Piano della performance 2025-2027**

Sottosezione 2.3       **Allegato 2.a**   **Rischi corruttivi e trasparenza:**

Report procedimenti

Report rischi

Report valutazione rischio

**Allegato 2.b**   **Rischi corruttivi e trasparenza:**

Report programmazione

Report misure

Tabella trasparenza

### Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**Allegato 3**   **Organizzazione e capitale umano:**

Piano del Fabbisogno di personale 2025-2027

Piano della Formazione 2025-2027

Piano delle Azioni positive 2025-2027

**Allegato 4**   Linee guida per l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance e per l'adozione del protocollo operativo valutazioni anno 2025

**Allegato 5**   Metodologia per la misurazione e valutazione degli obiettivi trasversali inerenti l'ambito finanziario, della capacità di programmazione e quello della trasparenza e dell'anticorruzione