



COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

Città Metropolitana di Napoli

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

(P.I.A.O 2025-2027)

*(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)*



INDICE

PREMESSA

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- 1.1. Scheda Anagrafica
- 1.2 Presentazione dell'Ente
 - 1.2.1. Organigramma
 - 1.2.2 Le partecipazioni dell'Ente
 - 1.2.3 Lo stato di salute finanziaria

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Sottosezione Valore Pubblico
- 2.2 Sottosezione Performance
- 2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1. Sottosezione Struttura Organizzativa
- 3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile
- 3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

4. MONITORAGGIO

- 4.1 Monitoraggio del PIAO



PREMESSA

L'art.6 del Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo di redazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per tutte le Amministrazioni con più di 50 dipendenti (in forma semplificata per le altre), subordinandolo all'adozione, con decreto ministeriale, di un "Piano tipo" e di uno o più DPR in cui sono "sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti" dal PIAO.

Il Piano, di durata triennale e soggetto ad aggiornamento annuale, è destinato a definire:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge, che sia destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

L'obiettivo principale è la semplificazione delle procedure di programmazione nelle pubbliche amministrazioni, per garantire trasparenza, maggiore efficienza, efficacia e servizi migliori ai cittadini e alle imprese.

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: **Comune di Torre Annunziata**

Indirizzo:

- Corso Vittorio Emanuele III, 239
- Via Provinciale Schiti, n. 51

80058 Torre Annunziata (NA)

Codice fiscale: 00581960630

Partita IVA: 01244431217

Codice Istat: 063083

Rappresentante Legale: Sindaco: Prof. Corrado Cuccurullo



Contatti:

Telefono: 081 5358111.

Sito web istituzionale: www.comune.torreannunziata.na.it.

PEC: protocollo@pec.comune.torreannunziata.na.it

Numero dipendenti al 31 Dicembre 2024: 133

Numero legale abitanti al 31 dicembre 2024 (Istat): 40.523

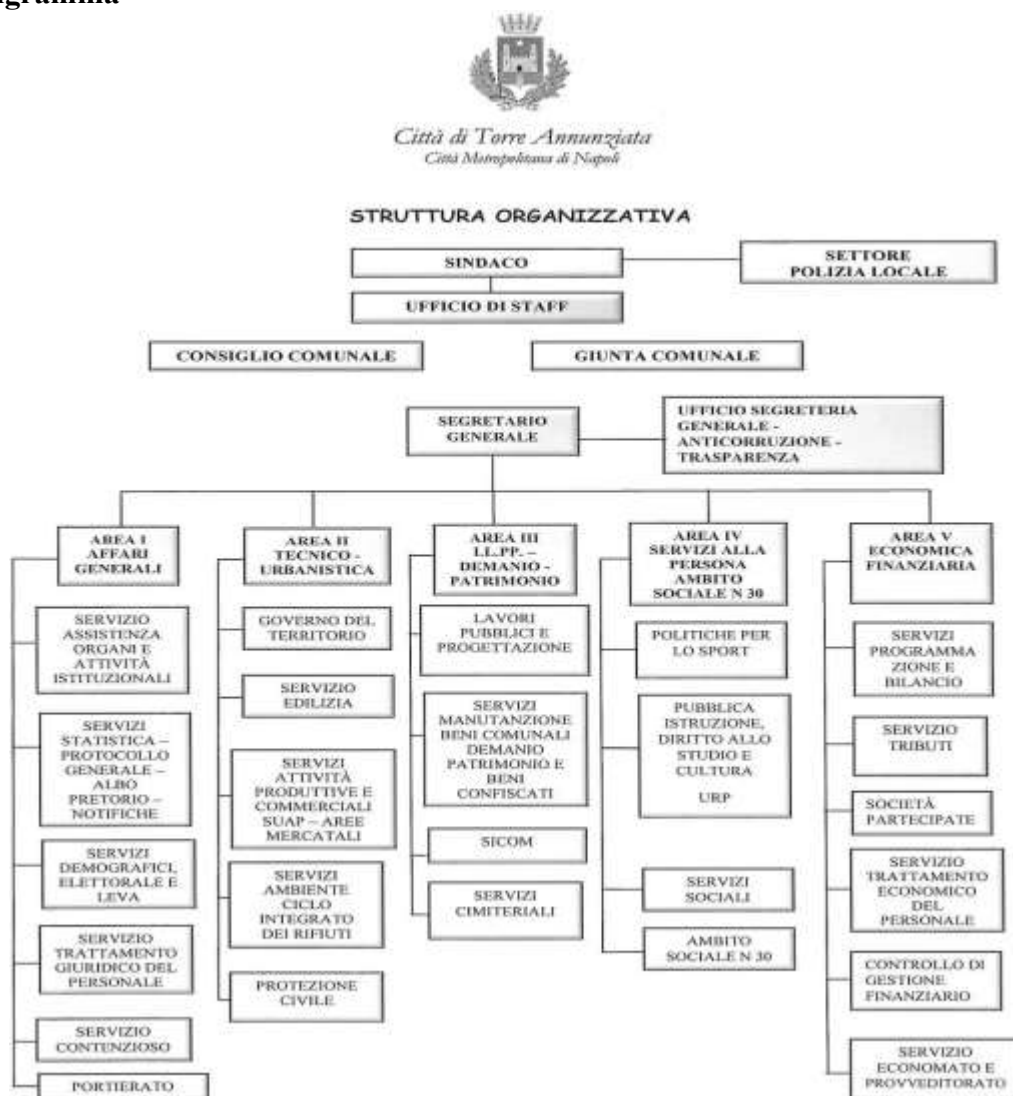
1.2. Presentazione dell'Ente

Alla data del 31/12/2024 il personale in servizio è in totale composto da n. 137 unità, come si evince dalla tabella sotto riportata, l'Ente ha nella propria dotazione organica un Segretario Generale e n. 5 Aree dirigenziali, coperte da n. 3 Dirigenti e dal Segretario Generale (n. 2 Aree coperte ad interim).

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024	
DIPENDENTI	128
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	5 (di cui n.3 unità di Staff)
DIRIGENTI	3
SEGRETARIO GENERALE	1
TOTALE	137



1.2.1. Organigramma



1.2.2 Le Partecipazioni dell'Ente

L'ente ha partecipazioni nei seguenti organismi:

	Denominazione	Attività svolta/missione	% dipart.	Fondo di dotazione/capitale sociale
1	Prima Vera s.r.l.	Igiene Urbana e spazzamento stradale, pulizia degli edifici pubblici, gestione sosta a pagamento.	100	25.000,00



2.	Società T.E.S.S. Costa del Vesuvio Società per azioni in liquidazione	Sviluppo e promozione di attività economiche nel territorio dell'area vesuviana costiera	9,95	4.093.362,00
3.	Consorzio Asmez	Promozione dell'innovazione e modernizzazione delle strutture amministrative degli Enti associati	0.38	3.098,74
4.	Società Consortile Agrorinasce – Agenzia per l'innovazione e lo sviluppo e la sicurezza del territorio s.c.r.l.	Iniziative per la realizzazione di progetti tesi al recupero e alla valorizzazione di beni confiscati alla camorra	14,29	140.000,00

1.2.3 Lo stato di salute finanziaria

Entrate e spese dell'Ente

Per dare un ordine di grandezza alla situazione finanziaria dell'Ente, si riportano di seguito, l'entità delle entrate e delle spese, rimandando al bilancio di previsione 2025- 2027, da cui tali tabelle sono tratte, per ulteriori e più esaurienti dettagli.

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente (art. 29 del d.lgs. n. 33/2013 cd. Decreto trasparenza) il bilancio di previsione è pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione – Sezione Amministrazione Trasparente – completo degli allegati e degli schemi obbligatori.

Lo stesso articolo, al comma 1, prevede che le amministrazioni forniscano una rappresentazione dei dati di bilancio in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche, e infine – al comma 1 bis – che gli stessi dati vengano resi disponibili in formato tabellare aperto, in modo da consentirne l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.

Il bilancio di previsione 2025/2027 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale, n. 17 del 13/03/2025.

Il bilancio presenta un totale di entrate e spese pari a **€ 226.766,358,54 per il 2025, € 179.686.545,69 per il 2026 ed € 171.938.264,04 per il 2027.**

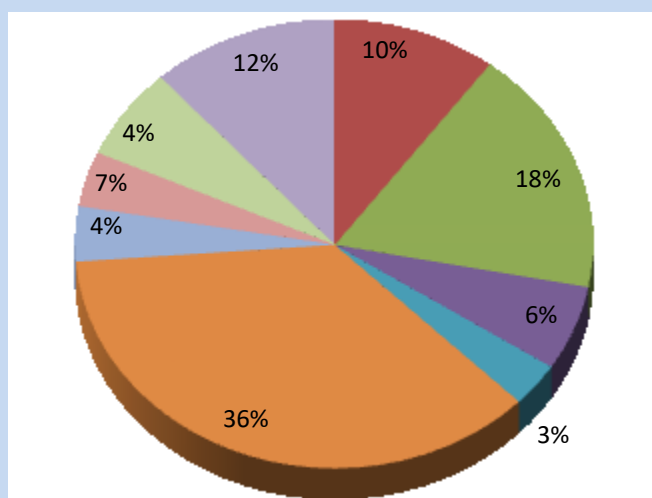
Le entrate nel bilancio di previsione 2025/2027

Le entrate iscritte in bilancio, distinte in titoli in base alla loro fonte di provenienza, costituiscono le risorse che l'Ente utilizza per le spese di funzionamento dei servizi interni e soprattutto per lo svolgimento delle funzioni e competenze (classificate in Missione e programmi nel sistema di contabilità armonizzata) assegnate dalla legge.

Il totale generale delle entrate in previsione è riportato nella sottostante tabella:

**Entrate**

Titolo	2025	2026	2027
Utilizzo Avanzo di Amministrazione			
FPV di parte corrente e capitale	€ 23.200.949,78		
1 Entrate Tributarie	€ 40.373.949,50	€ 32.748.360,95	€ 32.748.360,95
2 Trasferimenti correnti	€ 13.965.700,97	€ 13.384.008,72	€ 13.339.059,61
3 Entrate extra tributarie	€ 7.211.189,44	€ 4.974.866,69	€ 4.961.366,69
4 Entrate in c/capitale	€ 82.610.152,89	€ 80.749.710,33	€ 71.359.876,79
5 Entrate da riduzione di attività finanziarie	€ 8.952.046,73	€ 3.050.000,00	€ 3.900.000,00
6 Accensione prestiti	€ 8.972.769,23	€ 3.300.000,00	€ 4.150.000,00
7 Anticipazioni tesoreria	€ 15.000.000,00	€ 15.000.000,00	€ 15.000.000,00
9 Entrate per conto terzi e Pdg	€ 26.479.600,00	€ 26.479.600,00	€ 26.479.600,00
Totale Entrate	€ 226.766.358,54	€ 179.686.546,69	€ 171.938.264,04

Entrate anno 2025

- Utilizzo Avanzo di Amministrazione
- FPV di parte corrente e capitale
- Entrate Tributarie
- Trasferimenti correnti
- Entrate extra tributarie
- Entrate in c/capitale
- Entrate da riduzione di attività finanziarie
- Accensione prestiti
- Anticipazioni tesoreria
- Entrate per conto terzi e Pdg

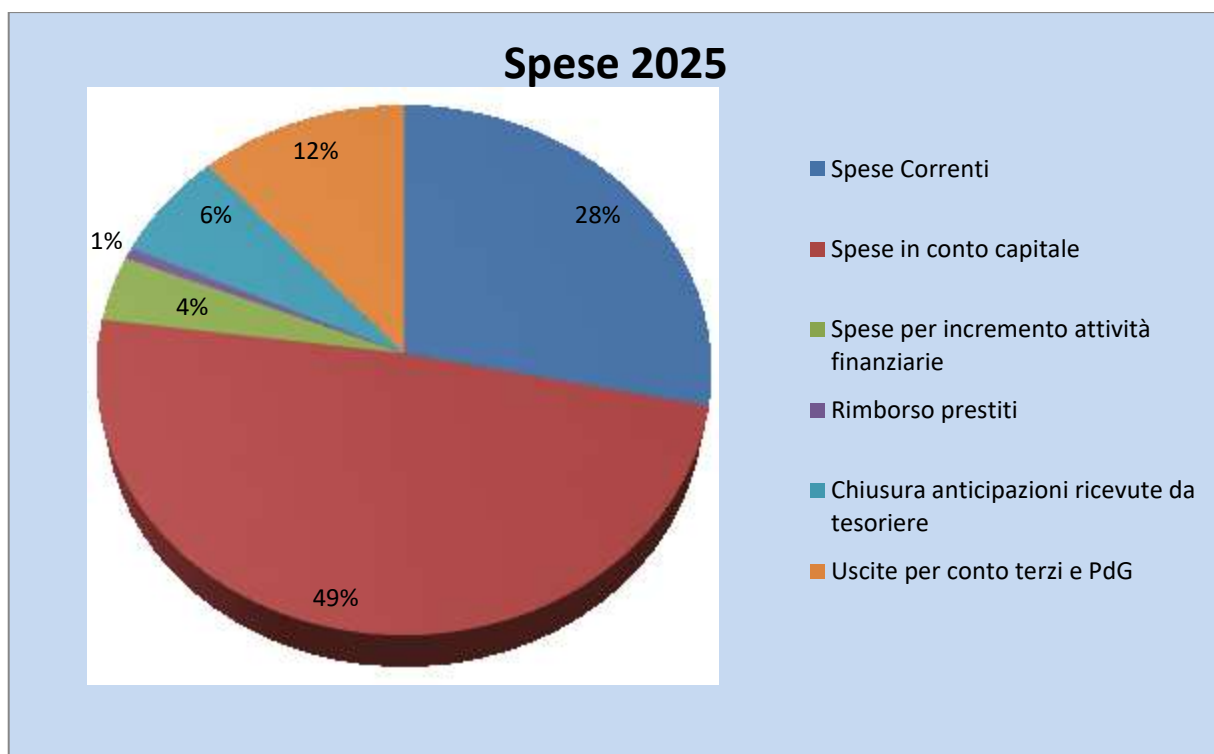


Le spese nel bilancio di previsione 2025/2027

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente per il triennio 2025/2027 sono così distribuite:

Spese

Titolo	2025	2026	2027
Spese Correnti	63.800.151,23 €	50.184.589,25 €	50.126.140,14 €
Spese in conto capitale	€ 110.935.401,24	€ 84.009.710,33	75.469.876,79 €
Spese per incremento attività finanziarie	€ 8.952.046,73	€ 3.050.000,00	3.900.000,00 €
Rimborso prestiti	€ 1.599.159,34	€ 962.647,11	962.647,11 €
Chiusura anticipazioni ricevute da tesoriere	€ 15.000.000,00	€ 15.000.000,00	€ 15.000.000,00
Uscite per conto terzi e PdG	€ 26.479.600,00	€ 26.479.600,00	€ 26.479.600,00
Totale Spese	€ 226.766.358,54	€ 179.686.546,69	€ 171.938.264,04



Ripartizione della spesa tra le missioni di bilancio

La ripartizione della spesa per missioni è di maggiore interesse in quanto rappresenta la destinazione in funzioni, attività e obiettivi che l'Ente ha inteso dare alle proprie risorse.

Missione	Previsioni anno 2025
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 23.077.591,21
2 Giustizia	€ 33.261,59
3 Ordine Pubblico e Sicurezza	€ 1.534.366,42
4 Istruzione e diritto allo studio	€ 22.134.682,64

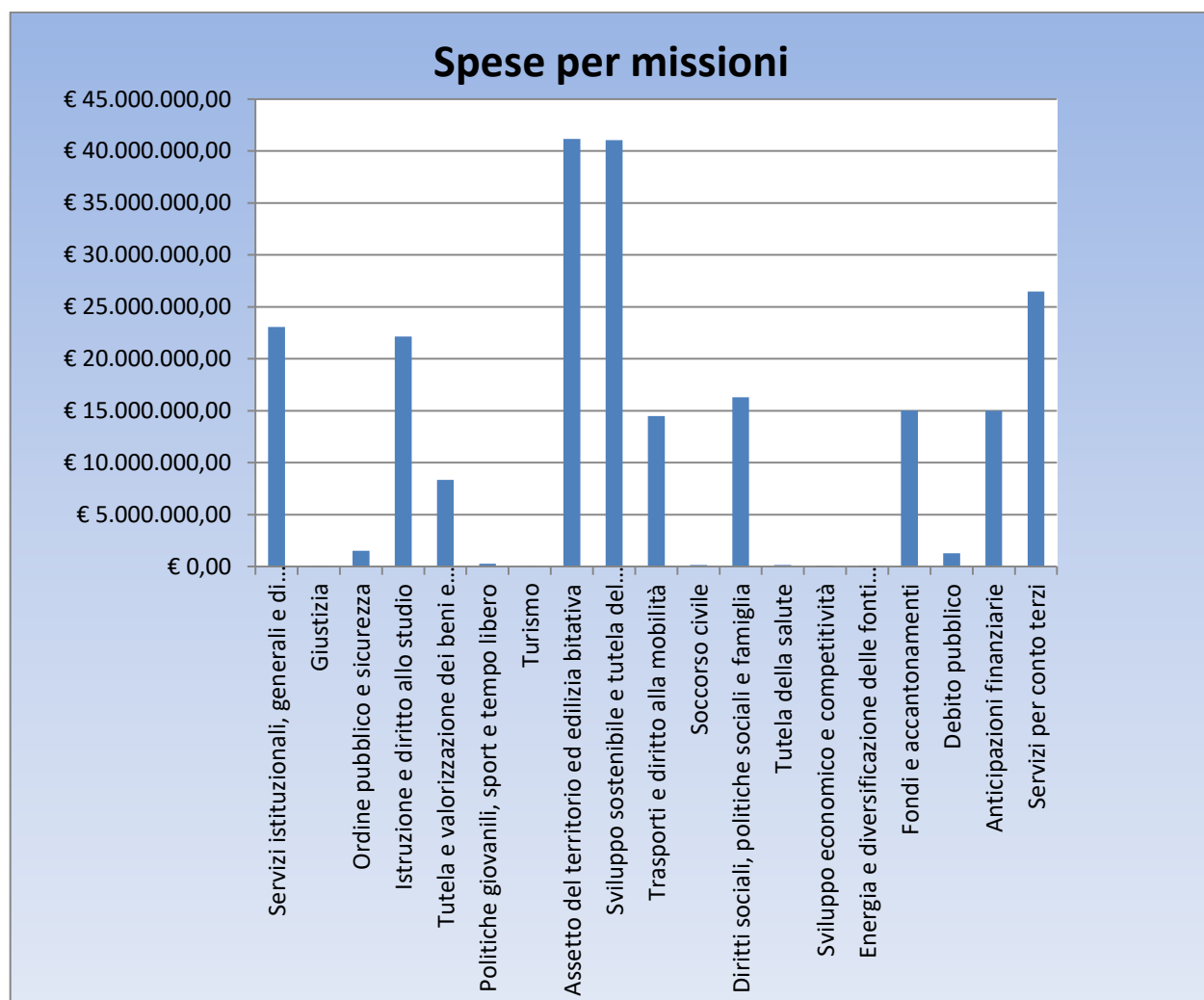


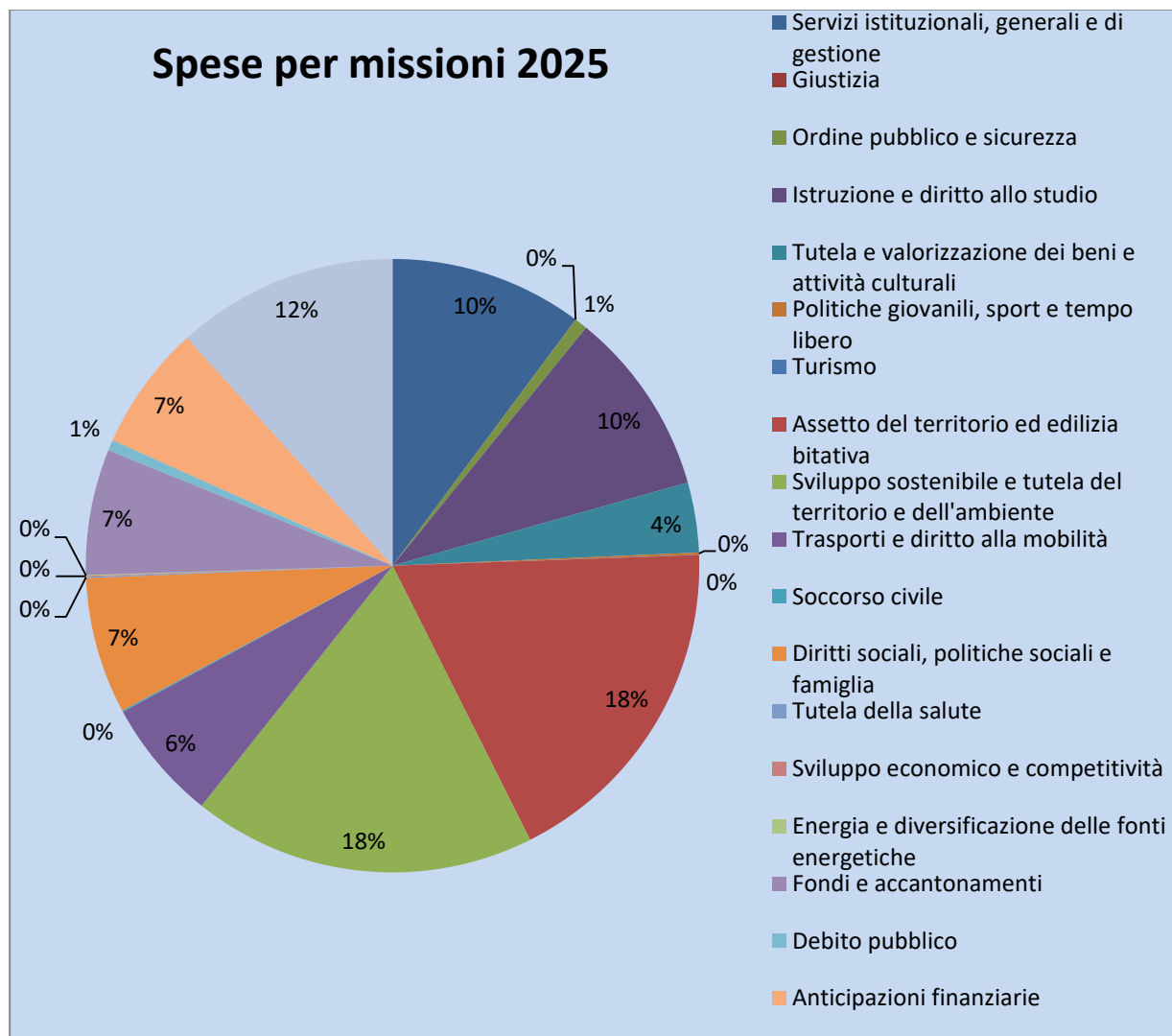
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	€ 8.351.646,82
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 266.500,00
7 Turismo	€ 30.000,00
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	€ 41.157.632,50
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 41.043.983,96
10 Trasporti e diritto alla mobilità	€ 14.506.765,59
11 Soccorso civile	€ 169.510,76
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglie	€ 16.300.029,45
13 Tutela della salute	€ 145.000,00
14 Sviluppo economico e competitività	€ 108.467,22
17 Energia e Diversificazione delle fonti	€ 105.060,38
20 Fondi e accantonamenti	€ 15.029.611,16
50 Debito pubblico	€ 1.278.436,84
60 Anticipazioni finanziarie	€ 15.000.000,00
99 Servizi per conto terzi	€ 26.479.600,00



ANNO 2025

La spesa per le missioni del primo esercizio si distribuisce nel modo seguente:







2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione Valore Pubblico

In questa sezione, sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Vengono di seguito espresse le opportunità e i rischi analizzati per il prossimo futuro e le strategie e azioni che l'Ente intende perseguire.

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'Ente ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2025-2027 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazioni delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

Il Documento Unico di Programmazione 2025-2027

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 16 del 13.03.2025, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

2.2 Sottosezione Performance

Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicazione del Valore Pubblico dell'Ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'Ente. Entrambe queste componenti, articolati in obiettivi strategici e obiettivi continuativi di performance, costituiscono le fonti per l'individuazione degli obiettivi di performance che l'Amministrazione intende realizzare.

All'interno del Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance sono presenti specifici obiettivi di semplificazione e digitalizzazione.

Il Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2025-2027 costituisce *l'allegato A1* del PIAO quale parte integrante della Sottosezione performance.

Gli obiettivi per la parità di genere – Piano triennale di azioni positive 2025/2027

Il piano triennale delle azioni positive nasce per dare attuazioni agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "*speciali*" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "*temporanee*", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Comune di Torre Annunziata, nel rispetto dei principi sanciti dalle direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, si prefigge di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti favorendone l'aggiornamento e la riqualificazione e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a



rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi.

Le azioni positive tuttavia, non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale, così come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e confermato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Pertanto, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta anche rafforzando la tutela delle persone e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi all'utenza.

Per "benessere organizzativo" si intende *“la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociali dei lavoratori in ogni tipo di occupazione”*.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027 del Comune di Torre costituisce *l'allegato A2* del PIAO quale parte integrante della sottosezione performance.

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza

In questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, viene indicato come l'Ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. Il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, da ultimo, approvato dal Consiglio dell'A.N.A.C. in data 16 novembre 2022 e con il successivo aggiornamento approvato con Delibera n.605 del 19/12/2023 (aggiornamento 2023 PNA 2022) e, più in generale, nella Legge n. 190/2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel Decreto Legislativo n. 33/2013 e ss. mm.ii.

Garantendo la necessaria integrazione con la strategia di creazione di valore, la sottosezione è quindi organizzata in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida per la stesura del PIAO.

Il territorio del Comune di Torre Annunziata

Il Comune di Torre Annunziata sorge sul Golfo di Napoli, estendendosi da ovest ad est per una lunghezza di circa sei chilometri, in una piccola insenatura compresa tra Capo Oncino e lo scoglio di Rovigliano. È situata alle pendici del Vesuvio che la chiude a nord, nella cosiddetta zona rossa, quella a maggior rischio di catastrofe nel caso di ripresa dell'attività eruttiva. La città fu fondata il 19 settembre 1319 ed il primo nucleo cittadino si sviluppò intorno alla chiesa dell'Annunziata. Il territorio è completamente pianeggiante ed è costituito principalmente da materiale vulcanico eruttato dal Vesuvio nel corso dei secoli, ne è testimone l'arenile completamente composto di sabbia nera.

La popolazione residente ufficiale ISTAT nel Comune di Torre Annunziata al 31.12.2024 è pari a n. 40.523 abitanti.

L'area metropolitana di Napoli nel corso degli anni ha perso molto del suo ruolo industriale fermo restando che l'intera regione non riveste sotto il profilo industriale particolare rilevanza nell'economia nazionale. Essa mantiene, invece, una preminenza nel campo del turismo dove raggiunge gli standard europei anche se l'incremento del flusso turistico registrato negli ultimi anni non risulta proporzionato



alle sue ricchezze paesaggistiche e culturali.

Con l'apertura ed il rilancio di nuovi e meno nuovi musei e la presenza di **siti UNESCO (Pompei, Ercolano, Oplonti)** il turismo culturale, seppure in costante crescita, ha ancora rilevanti margini di crescita non raggiungendo ancora i flussi turistici delle altre città d'arte (Roma, Firenze etc.). L'aumento del flusso turistico sta aiutando la crescita del settore ricettivo e ristorativo, che ne potranno ancora beneficiare 5 per anni.

L'area metropolitana di Napoli, per la sua posizione geografica, costituisce un importante nodo di scambi nel sistema di trasporti globali destinato ad incrementarsi nella misura in cui si riuscirà ad intercettare l'incremento delle relazioni con l'estremo oriente che stanno spostando verso l'Europa meridionale il flusso di arrivo delle merci. Torre Annunziata è il terzo porto commerciale della Campania, nonché stazione termale con le Terme Vesuviane e balneare con la Marina del Sole, la Marina della Salera, la Marina di Rovigliano, le località Oncino e scogli di Prota.

Importante centro industriale fin dal periodo della rivoluzione industriale, fu la capitale dell'arte bianca con oltre sessanta tra mulini e pastifici presenti sul territorio fino al secondo dopoguerra e sede di importanti industrie metalmeccaniche e siderurgiche, ai giorni nostri dove sono insediate aziende che operano nell'industria nautica e nell'industria farmaceutica.

Verso il finire degli anni 80, però, si è assistito alla chiusura dei maggiori insediamenti industriali sul territorio quali la Dalmine, Deriver, Conato, Finsider, Metalfer, etc., nonché gli insediamenti afferenti la cantieristica navale come Air Naval Yacht ed altri. Le suddette crisi hanno acuito il disagio sociale sul territorio, oltre, ovviamente, a comportare un notevole incremento del tasso di disoccupazione nel Comune, nonché a favorire episodi di micro e macrocriminalità sul territorio; in particolare, Torre Annunziata è balzata agli onori della cronaca per l'assassinio del giornalista del Quotidiano "Il Mattino", Giancarlo Siani, corrispondente da Torre Annunziata, avvenuto il 23/09/1985, mentre approfondiva i rapporti tra i clan camorristici locali dei Gionta di Torre Annunziata con i clan Nuvoletta e Bardellino.

L'intervento pubblico a partire dagli anni Novanta per fronteggiare la crisi economica e sociale che ha riguardato l'intera area con la chiusura dei principali stabilimenti localizzati a Torre Annunziata si è espresso attraverso la Programmazione negoziata, ovvero la stipula con le parti sociali di un Contratto d'Area "Torrese-Stabiese" al fine di riutilizzare le aree industriali dismesse con nuove iniziative imprenditoriali e fronteggiare la disoccupazione a livello locale. Il Contratto d'Area è stato gestito dalla TESS che attualmente, divenuta Agenzia di Sviluppo locale, si occupa di un'area più vasta denominata "*Costa del Vesuvio*" che unisce l'area torrese-stabiese e quella attigua precedentemente interessata dal Patto territoriale del Miglio d'Oro.

Nel dicembre 2024 è stato inaugurato il Parco Tematico "Maximall Pompeii", a seguito della convenzione rep. n. 1032 del 05 marzo 2013 e successivo aggiornamento del 2019, con la quale è stata prevista e regolamentata tra il Comune di Torre Annunziata e la "Pompei 2000 S.p.A." (oggi Irgen Re Pompei S.r.l.), l'attività di realizzazione delle opere di urbanizzazione previste nel progetto "Pompei 2000" nel territorio del Comune di Torre Annunziata (NA), nell'area dismessa "ex Tecnotubi-Vega".

Si tratta di uno dei più grandi centri commerciali del Meridione d'Italia. Ospita circa 170 brand nazionali e internazionali (140 store unit e 30 food unit) distribuiti su due livelli, dove all'interno, si possono ritrovare numerosi marchi italiani e internazionali. Il complesso prevede anche un hotel Moxi (gruppo Marriott) 4 stelle, con 135 camere, un auditorium di 1.000 posti, un cinema con sette sale, sale conferenze su circa 3.000 metri quadrati complessivi, trenta ristoranti distribuiti su 3.000 mq, una piazza-anfiteatro esterna per eventi di 6.500 mq con una fontana danzante una seconda piazza multimediale interna di 800 mq, un parcheggio di 3.300 posti auto e 30 bus turistici.

Il Contesto Interno: la prevenzione della corruzione nel Comune di Torre Annunziata

L'organizzazione dell'Ente, adottata con Delibera della Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, n. 55/2023, è riportata nella sottosezione "*Struttura organizzativa*", a cui si rimanda. In questa sede giova esplicitare che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti dall'Ente e non quelli inerenti i servizi resi in forma esternalizzata o tramite società controllate o partecipate, in quanto dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore.



Rispetto agli altri aspetti che, in tema di contesto interno, incidono sulla capacità di contrasto alla corruzione, si rileva come la cultura organizzativa e le modalità di lavoro in atto nell'Ente si ispirano alla condivisione delle informazioni e alla trasparenza interna, attuata anche mediante l'informatizzazione dei provvedimenti.

In seguito all'approvazione della Legge n.190/2012, emanata con l'intento di regolamentare in maniera sistemica la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella PA, l'Ente ha intrapreso una serie di attività propedeutiche all'implementazione della menzionata Legge n. 190/2012, del D.lgs. 33/2013 e del D.lgs. n. 39/2013, quali:

- ✓ l'approvazione, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 10.01.2013, del *Regolamento in materia di controlli interni*;
- ✓ l'approvazione, con deliberazione della Giunta Comunale n. 261 del 29.11.2023, del nuovo *Codice di comportamento dei dipendenti*, ex art. 11, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 e D.P.R. n.81 del 13 giugno 2023 (*"Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62"*);
- ✓ l'istituzione del link *"Amministrazione Trasparente"*;
- ✓ *percorsi formativi* previsti per il personale dipendente.

È uno strumento dinamico, a formazione ed implementazione progressiva, che, prendendo a riferimento il triennio successivo, a scorrimento, delinea un programma di attività in cui vengono individuate misure concrete e trasversali, di carattere organizzativo e comportamentale, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e ad efficacia preventiva dei fenomeni di corruzione. **Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027** del Comune di Torre Annunziata, costituisce *l'allegato A3* del PIAO, quale parte integrante della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Il PTPCT è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://www.comune.torreannunziata.na.it/c063083/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>.

Fanno parte del PTPCT 2025-2027, quali allegati dello stesso, la mappatura dei processi e dei procedimenti per aree di rischio e l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

Il collegamento degli obiettivi di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici di performance

L'ANAC con delibera n. 1208 del 22.11.2017, in sede di aggiornamento del PNA 2017, ha rappresentato la necessità di un'integrazione tra il Piano della Performance e il PTPCT; tale necessità è stata ribadita anche nella delibera n. 1074 del 21.11.2018 di aggiornamento al PNA 2018, nonché ulteriormente sottolineata nella delibera n. 1064 del 13.11.2019 dove è rappresentata la necessità che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione. Dalle suddette delibere si desume l'esigenza di ordinare e di integrare il Piano della Performance con il PTPCT, in quanto talune analisi che l'Amministrazione deve preventivamente fare per il Piano della Performance sono utili anche per il PTPCT. E viceversa.

Inoltre, risulta necessario e doveroso armonizzare e coniugare gli obiettivi gestionali affidati ai Dirigenti e contenuti nel Piano della Performance con le attività che gli stessi Dirigenti devono svolgere, quali referenti, ai fini dell'attuazione del P.T.P.C.T.

I Nuclei indipendenti di valutazione (N.I.V.) rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, svolgendo i compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Al riguardo si rinvia al D.P.R. del 9 maggio 2016, n. 105 *«Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei 39 Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche»* e, in particolare all'art. 6:

- il NIV valida la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse;
- propongono all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti;



- promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 1, lett. g), d.lgs. 150/2009).

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel D.lgs. 33/2013, ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10).

Sono stati assegnati ai Dirigenti, tra l'altro, obiettivi strategici anche volti ad incrementare la prevenzione dei fenomeni di corruzione e sono riportati nell'Allegato A1 del PIAO, quale parte integrante della sezione valore pubblico, performance e anticorruzione- sottosezione performance

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Sottosezione Struttura Organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

La attuale struttura organizzativa è stata approvata con la Deliberazione Commissariale n. 55 del 1^marzo 2023 e con Decreto della Commissione straordinaria n. 16 del 31/03/2023 sono state assegnate le risorse umane alle Aree.

Programmazione e monitoraggio: il ruolo del N.I.V.

L'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" ha previsto l'obbligo per le Amministrazioni di dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 281 del 17/12/2010, sono stati approvati i criteri per l'istituzione ed il funzionamento dell'Organo Indipendente di Valutazione (OIV) il quale, a seguito della Delibera della CIVIT 121/2010, con Delibera G.M. n. 52 del 19.02.2020, è stato abrogato e trasformato in Nucleo Indipendente di Valutazione.

Il NIV predispone la relazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Ente; riveste un ruolo importante per la verifica della coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione; inoltre, a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 alla legge 190/2012, riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT e può essere destinatario di richieste di informazioni da parte dell'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. Inoltre, le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione sono utilizzati sempre dai NIV ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Il N.I.V., ai sensi dell'art.44 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e quelli indicati nel Piano Esecutivo di Gestione e della Performance.

Con decreto della Commissione straordinaria n.47 del 29/12/2022 è stato nominato il Nucleo indipendente di Valutazione composto dal Dott. Meola Antonio, Dott. Bianco Arturo, Dott.ssa Piscopo Maria.

Con successivo Decreto Commissariale n. 7 del 18/01/2023 è stato nominato il rispettivo Presidente nella persona del dott. Meola.

Il ruolo del Responsabile per la Transizione Digitale

Con il D.Lgs. n. 82/2005 è entrato in vigore il Codice dell'Amministrazione Digitale (C.A.D.), il quale costituisce un corpo organico di disposizioni che assicurano la disponibilità, la gestione, l'accesso, la trasmissione, la conservazione e la fruibilità dell'informazione in modalità digitale utilizzando, con le modalità più appropriate, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, come strumento privilegiato nei rapporti tra la Pubblica Amministrazione e i cittadini.



L'art. 17, comma 1 e comma 1-ter, del D.lgs. n. 82/2005 prevede, tra l'altro, che:

a) *“le pubbliche amministrazioni garantiscono l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo in coerenza con le regole tecniche di cui all'articolo 71. A tal fine, ciascuno dei predetti soggetti affida a un unico ufficio dirigenziale generale, fermo restando il numero complessivo di tali uffici, la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione, finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale aperta, di servizi, facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità”.*

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 20 del 10/05/2022, è stato individuato il Responsabile per la transizione digitale, nella persona dell'Ing. Valentino Ferrara, Dirigente dell'Area II “Tecnico Urbanistica” e Area III “Gestione del Territorio”.

3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile

Il Comune di Torre Annunziata ha avviato dal 2020 la sperimentazione del lavoro agile in concomitanza al periodo di emergenza legato alla pandemia da Covid-19. Tale nuova modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, dando seguito alle linee ministeriali “Direttiva Ministero PA n. 3/2020” con l'obiettivo di mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale, al fine di rendere il lavoro agile un utile strumento nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa. La nuova modalità di lavoro pone l'innovazione dell'organizzazione in una nuova veste per stimolare non solo l'azione amministrativa, ma anche la produttività del lavoro e l'orientamento al risultato agevolando i tempi di vita e di lavoro.

L'attivazione dello “*smart working*” ha inevitabilmente subito un netto acceleramento a fronte dell'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, contemperando l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di garantire l'erogazione dei servizi comunali.

Con il Lavoro agile il Comune di Torre Annunziata intende perseguire i seguenti obiettivi generali:

- diffondere le modalità di lavoro principalmente su un rapporto di collaborazione, autonomia e flessibilità responsabilizzando le persone;
- maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, sviluppando una cultura orientata ai risultati tramite la costruzione di obiettivi ben definiti;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione delle performance sia individuale che organizzativa;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- contribuire, attraverso la diversa organizzazione e riorganizzazione del lavoro, a migliorare il rapporto tra territorio – ambiente - inquinamento – mobilità e trasporti agevolando in particolare il tempo dedicato agli spostamenti nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano contribuendo allo sviluppo sostenibile della Città.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile del Comune di Torre Annunziata, costituisce ***l'allegato A4*** del PIAO, quale parte integrante della Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile.

3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale è il documento nel quale confluiscono le scelte quantitative e qualitative in ordine al reclutamento e alla gestione delle risorse umane. Le scelte operate obbediscono alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per l'efficienza dei servizi e per la realizzazione degli obiettivi programmati nel medio termine (tre anni) dall'Amministrazione, tenuto conto dei vincoli legislativi previsti sulle assunzioni e in generale sulla spesa del personale.

Costituiscono normativa di riferimento:

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;



- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che ne prevede l'obbligo specificamente per gli enti locali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che al comma 2 dispone che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente." e al comma 4 richiede l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale ogni anno con un meccanismo a scorrimento che si accorda con i tempi della programmazione finanziaria;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel disciplinare il Piano integrato di attività e organizzazione ha previsto una apposita sezione per la programmazione delle risorse umane e il successivo D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 che, per le pubbliche amministrazioni con oltre 50 dipendenti, ha soppresso l'approvazione del Piano come adempimento a sé stante in quanto appunto confluito nel PIAO;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 che in ordine alla sezione del PTFP nel PIAO, partendo dalla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, prevede che essa debba evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 costituisce *l'allegato A5* del PIAO, quale parte integrante della Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di monitoraggio del PIAO.

4.1 Monitoraggio del PIAO

Le rendicontazioni strategica e gestionale, risultante dall'attività di monitoraggio degli obiettivi del PIAO, troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance.

Nello specifico, la Relazione sulla Performance deve essere validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.



SEZIONE/SOTTOSEZIONE	SOGGETTO CHE SOVRINTENDE IL CONTROLLO	MODALITÀ
VALORE PUBBLICO	N.I.V.	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PERFORMANCE	N.I.V.	Relazioni periodiche. Relazione sulla Performance
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	RPCT/NIV	Controllo trimestrale successivo di regolarità amministrativa. Relazione annuale sui controlli successivi di regolarità amministrativa. Controlli semestrali sugli adempimenti di pubblicazione in materia di trasparenza. Verifica annuale sul rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza su indicazioni ANAC
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	N.I.V.	In caso di variazione del modello organizzativo
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	N.I.V.	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla performance
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	Collegio dei Revisori dei Conti,	Verifica coerenza con gli equilibri di bilancio.

ALLEGATI :Performance (**ALL. A1**);Piano azioni positive (**ALL. A2**);Rischi corruttivi e trasparenza (**ALL. A3**);Organizzazione del Lavoro Agile (**ALL. A4**);Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (**ALL. A5**);Piano della Formazione (**ALL. A6**);