



# COMUNE DI PONTECAGNANO FAIANO

PROVINCIA DI SALERNO

## ***PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITÀ E DELL'ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026***

*(ai sensi dell'art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 09 giugno 2021 n.80, convertito, con  
modificazioni, in legge 06 agosto 2021 n.113)*

**Approvato con DGC n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_**

# INDICE

## **Premessa**

### **SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO**

Paragrafo 2.1.1 - La creazione del Valore pubblico

#### **SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE**

#### **SOTTOSEZIONE 2.3 - GLI OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE**

#### **SOTTOSEZIONE 2.4 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Paragrafo 2.4.1 - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Paragrafo 2.4.2 - Soggetti

Paragrafo 2.4.3 - Autorità di indirizzo politico

Paragrafo 2.4.4 - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Paragrafo 2.4.5 - Ufficio di supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Paragrafo 2.4.6 - I referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Paragrafo 2.4.7 - Il Nucleo di Valutazione

Paragrafo 2.4.8 - Gruppo di lavoro controlli interni

Paragrafo 2.4.9 - Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.

Paragrafo 2.4.10 - Responsabile per la trasparenza

Paragrafo 2.4.11 - Tutti i dipendenti dell'amministrazione

Paragrafo 2.4.12 - Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

Paragrafo 2.4.13 - Analisi del contesto esterno ed interno del Comune di Pontecagnano Faiano

Paragrafo 2.4.14 - Individuazione delle aree di rischio

Paragrafo 2.4.15 - Processo di gestione del rischio di corruzione

Paragrafo 2.4.16 - Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione

Paragrafo 2.4.17 - Misure di regolamentazione

Paragrafo 2.4.18 - Misure di programmazione-monitoraggio-controllo

Paragrafo 2.4.19 - Misure organizzative, di semplificazione di processi/procedimenti

Paragrafo 2.4.20 - Misure di rotazione ordinaria

- Paragrafo 2.4.21 - Misura della rotazione straordinaria
- Paragrafo 2.4.22 - Misure di formazione
- Paragrafo 2.4.23 - Misure di segnalazione (wistleblowing)

#### **SOTTOSEZIONE 2.5 - AZIONI E MISURE ORGANIZZATIVE SPECIFICHE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

- Paragrafo 2.5.1 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi
- Paragrafo 2.5.2 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi di direzione di Area
- Paragrafo 2.5.3 - Misure specifiche per il pantouflage
- Paragrafo 2.5.4 - Misure specifiche di prevenzione adottate per l'introduzione del Lavoro agile (smartworking)
- Paragrafo 2.5.5 - La trasparenza nei contratti pubblici
- Paragrafo 2.5.6 - Disposizioni normative per la disciplina degli obblighi di trasparenza dei contratti pubblici
- Paragrafo 2.5.7 - Modifiche all'albero della Trasparenza
- Paragrafo 2.5.8 - L'accesso civico generalizzato (cd FOIA) nei contratti pubblici
- Paragrafo 2.5.9 - La trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR

#### **SOTTOSEZIONE 2.6 - MONITORAGGIO**

- Paragrafo 2.6.1 - Monitoraggio sulle misure generali
- Paragrafo 2.6.2 - Monitoraggio sulle misure specifiche
- Paragrafo 2.6.3 - Monitoraggio sugli obblighi di trasparenza
- Paragrafo 2.6.4 -

### **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

- Paragrafo 3.1.1 - L'organigramma
- Paragrafo 3.1.2 - Distribuzione personale
- Paragrafo 3.1.3 - Funzionigramma
- Paragrafo 3.1.4 - Segreteria Generale - Anticorruzione, Trasparenza, Controlli Interni PNRR e Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Paragrafo 3.1.5 - Corpo di Polizia Locale
- Paragrafo 3.1.6 - Avvocatura Comunale e Servizi Demografici ed Elettorali
- Paragrafo 3.1.7 - Ufficio di Gabinetto e Servizi di Pubblico Interesse
- Paragrafo 3.1.8 - Amministrazione Generale e Risorse Umane - Innovazione Tecnologica
- Paragrafo 3.1.9 - Settore Finanziario Gestione Entrate Società Partecipate - Servizi cimiteriali

- Paragrafo 3.1.10 - Piano Sociale di Zona Servizi Sociali e Servizi scolastici
- Paragrafo 3.1.11 - Settore Urbanistica ed Edilizia
- Paragrafo 3.1.12 - Settore Lavori Pubblici Manutenzione Infrastrutture Igiene Urbana e S.A.D. “Picentini e Battipaglia”
- Paragrafo 3.1.13 - Il piano dei fabbisogni 2024 – 2026

#### **SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

- Paragrafo 3.2.1 - Misure organizzative

#### **SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

- Paragrafo 3.3.1 - La formazione del personale
- Paragrafo 3.3.2 - Materie oggetto di formazione
- Paragrafo 3.3.3 - Dipendenti che svolgono attività in ambiti particolarmente esposti a rischio corruzione
- Paragrafo 3.3.4 - Obiettivi strategici della formazione
- Paragrafo 3.3.5 - Metodologie formative

### **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

#### **SOTTOSEZIONE 4.1 - IL MONITORAGGIO DELLA QUALITÀ**

- Paragrafo 4.1.1 - Il Piano della Qualità
- Paragrafo 4.1.2 - La metodologia
- Paragrafo 4.1.3 - Gli strumenti

#### **SOTTOSEZIONE 4.2 - IL MONITORAGGIO DELLE SOTTOSEZIONI “VALORE PUBBLICO” E “PERFORMANCE”**

#### **SOTTOSEZIONE 4.3 - IL MONITORAGGIO DELLE SOTTOSEZIONI “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”**

#### **ALLEGATI:**

- *Piano delle performance e Piano degli Obiettivi di valore pubblico e settoriali*
- *Mappatura dei processi corruttivi*
- *Elenco degli obblighi di pubblicazione per la trasparenza*
- *Piano del fabbisogno del personale 2024/2026*
- *Piano organizzazione lavoro agile*
- *Piano della formazione del personale*
- *Piano per le azioni di parità di genere*

## **PREMESSA**

Il presente documento costituisce il documento definito “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)” introdotto dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021 il quale ha assorbito diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia.

### Riferimenti normativi

L’art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

- 1.** Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- 2.** Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
  - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
  - 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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei

fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 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), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- 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.

## Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

## **Dati identificativi dell'Amministrazione**

**Ente: Comune di Pontecagnano Faiano**

**Indirizzo: Via Mario Antonio Alfani 52 (SA)**

**Codice fiscale/Partita IVA: 00223940651**

**Sindaco: Dott. Giuseppe Lanzara**

**Numero abitanti al 1 gennaio 2024: 26.976**

**Telefono: 0899305301**

**Sito internet: <https://www.comune.pontecagnanofaiano.sa.it>**

**PEC: [protocollo@pec.comune.pontecagnanofaiano.sa.it](mailto:protocollo@pec.comune.pontecagnanofaiano.sa.it)**

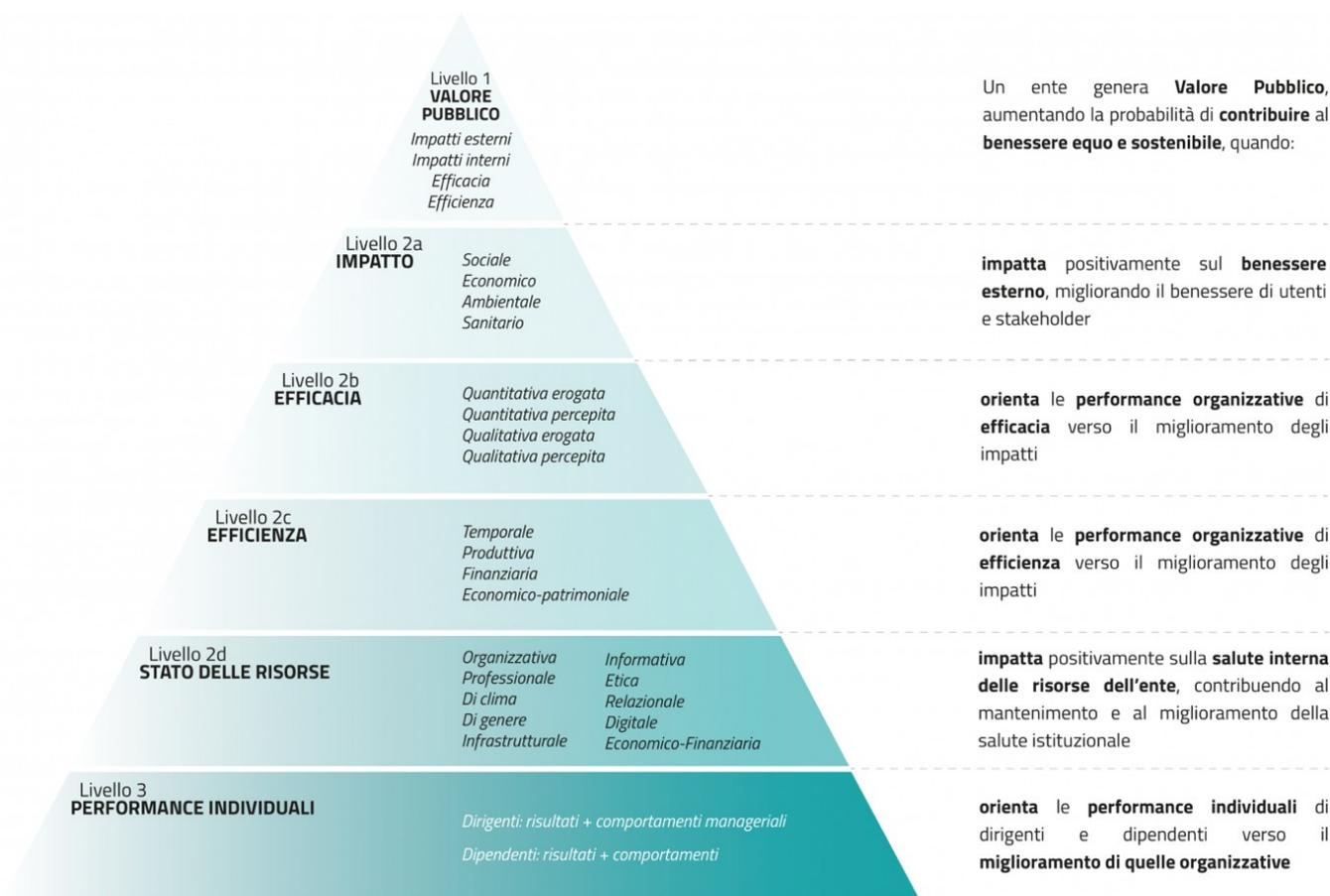
**Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E  
ANTICORRUZIONE**

## Sottosezione 2.1 - Valore pubblico

La prima definizione di valore pubblico collegata alla performance si ritrova nelle linee guida n. 2/2017 della Funzione Pubblica inteso come “miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”. “Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

Si riportano di seguito le principali categorie di indicatori di impatto:

- **Impatto sociale:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- **Impatto economico:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- **Impatto ambientale:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geomorfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.
- L’amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie cui quelle politiche sono rivolte.
- Nella prospettiva del risk management (corruttivo) la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle PA, mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.
- Dalla integrazione tra Performance & Risk management deriva il Modello di Public Value Governance finalizzato alla creazione e protezione del Valore Pubblico. Con il quale la pa si propone di governare in forma sinergica:
- Il Ciclo del Performance Management, al fine di potenziare il Valore Pubblico;
- Il Ciclo del Risk Management, al fine di proteggere il Valore Pubblico.



### Paragrafo 2.1.1 - La creazione del Valore pubblico

Secondo l'art. 5 dello Statuto, il Comune di Pontecagnano Faiano cura il benessere della Comunità ispirando la propria azione alle seguenti finalità:

- a) ad esercitare le funzioni amministrative che gli vengono delegate dalla Regione a condizione che le spese sostenute siano a carico della Regione nell'ambito degli stanziamenti concordati all'atto della delega. A tal fine il Comune riconosce alla Regione poteri di indirizzo, di coordinamento e di controllo.
- b) a consentire alla Regione di avvalersi degli uffici comunali, secondo i principi di cui alla precedente lettera.
- c) Il Comune fonda la propria azione sui principi di libertà, di eguaglianza, di solidarietà e di giustizia indicati dalla Costituzione e concorre a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che ne limitano la realizzazione.
- d) Opera al fine di conseguire il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica, sociale e culturale del Paese.
- e) Favorisce lo sviluppo delle Associazioni democratiche, riconosce, garantisce e promuove la partecipazione delle formazioni sociali al Governo della Città.

- f) Riconosce la funzione ed il ruolo delle Organizzazioni Sindacali rappresentative presenti con le loro strutture organizzative.
- g) Promuove e favorisce la Cooperazione come strumento di sviluppo sociale e di partecipazione popolare al processo produttivo.
- h) Riconosce e promuove vincoli di amicizia con altre Città, secondo i principi ispiratori sia dell'Associazione dei Comuni d'Europa, che della Federazione Mondiale delle Città Unite.
- i) Promuove il dialogo, l'amicizia e la solidarietà tra i popoli e l'incontro con altre culture, si impegna alla diffusione della cultura della Pace.
- j) Bandisce ogni forma di discriminazione razziale, religiosa, culturale e di sesso dal proprio territorio.
- k) Promuove la piena valorizzazione e la salvaguardia del paesaggio e del patrimonio storico, artistico, architettonico ed adotta le misure necessarie a conservare, difendere e risanare l'ambiente naturale onde garantire il pieno equilibrio dell'ecosistema.
- l) Sollecita e promuove, altresì, in ogni libera manifestazione, lo sviluppo delle attività culturali nonché le attività di ricerca.
- m) Persegue i principi della massima trasparenza, efficacia, efficienza ed economicità e della semplificazione dei procedimenti nella propria azione amministrativa.
- n) Promuove il coinvolgimento dei cittadini in azioni di protezione civile e di salvaguardia ambientale.
- o) Concorre a garantire il diritto alla salute attuando idonei strumenti per renderlo effettivo.
- p) Opera per l'attuazione di un efficiente servizio di assistenza sociale, con particolare riferimento agli anziani, ai minori, agli inabili ed ai soggetti comunque meno garantiti.
- q) Garantisce ai minori ed ai giovani protezione sociale e servizi atti a favorire una sana crescita fisica, morale e culturale ed il pieno rispetto delle singole soggettività; adotta piani di prevenzione dalle devianze.
- r) Garantisce compiutamente l'accesso alle strutture ed ai servizi, ai disabili ed in particolare ai minorati fisici sensoriali.

Per il raggiungimento di queste finalità istituzionali, l'ente provvede a definire nei documenti di programmazione gli obiettivi strategici e operativi da perseguire. L'articolo 3 comma 2 del DPR 81 del 24 giugno 2022 prevede che per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del

documento unico di programmazione riportati nell'allegato. Nel DUP 2024-2026, approvata con delibera di Consiglio comunale n. 50 del 21 dicembre 2023, l'Amministrazione ha introdotto un set di indicatori per rilevare, in relazione a ciascuno degli ambiti/obiettivi strategici definiti nel DUP, quanto le attività realizzate hanno effettivamente influito nel modificare lo stato di salute della città.

Partendo da essi si individuano pertanto gli indicatori di valore pubblico dell'ente e si determinano le regole per la misurazione del loro grado di raggiungimento.

In particolare, si è proceduto secondo il seguente metodo articolato in quattro fasi principali:

- FASE 1 - Compilazione della Scheda – Obiettivo di Valore Pubblico – Sezione Indicatori di Valore Pubblico In questa vengono definiti gli Indicatori di Valore Pubblico
- FASE 2 – Definizione delle Strategie/ Azioni Strategiche  
In questa fase va indicata la strategia che si intende perseguire per raggiungere l'Obiettivo Strategico. La strategia indicata ha rilevanza nella definizione degli obiettivi di performance
- FASE 3 – Compilazione della Sottosezione Performance  
In questa fase è necessario indicare degli Obiettivi di performance, coerenti con la Strategia e pertanto con l'Obiettivo di Valore Pubblico.
- FASE 4 – Compilazione della Sottosezione Anticorruzione  
In questa sottosezione, si dovrebbero programmare le misure di gestione dei rischi corruttivi utili al raggiungimento degli obiettivi di performance e quindi funzionali alle strategie di protezione e creazione di Valore Pubblico

## Sottosezione 2.2 - Performance

Il d.lgs. n. 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni redigano annualmente un Piano triennale della Performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che il Documento Unico di Programmazione, il Piano delle Performance, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi concretizzano, ai vari livelli, le scelte strategiche dell'amministrazione e gli obiettivi annuali della gestione.

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in

collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 1/2017). Con il Piano delle performance ed i suoi aggiornamenti vengono inoltre definiti gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009 ed agli stessi correlati indicatori di misurazione di performance dell'amministrazione e di misurazione di performance individuale.

È in fase di adeguamento il sistema di misurazione e valutazione della performance già oggetto di confronto con le sigle sindacali e le RSU e le schede di valutazione in coerenza con il piano e il suo aggiornamento.

Con il presente PIAO viene aggiornato il piano triennale delle performance per il triennio 2024-2026.

### Sottosezione 2.3 - Gli obiettivi di digitalizzazione

La transizione digitale costituisce una delle priorità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Ad essa è dedicata una quota pari al 27% delle risorse complessive del Piano. All'interno dell'impianto strategico del PNRR, la completa digitalizzazione della PA costituisce uno degli obiettivi cardine del Piano, da perseguire sia mediante l'attivazione di interventi di carattere tecnologico, in grado di accompagnare la transizione digitale del Paese, sia attraverso una profonda riforma strutturale dell'impianto normativo in materia.

Alla Transizione digitale della Pubblica Amministrazione è dedicata la Componente 1.1 della Missione 1 del Piano, che si compone di sette Investimenti, per un totale di circa 6Mld€:

1.1 Infrastrutture digitali

1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud

1.3 Dati e interoperabilità

1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale

1.5 Cybersecurity

1.6 Digitalizzazione delle grandi amministrazioni centrali

1.7 Competenze digitali di base

Il Comune di Pontecagnano Faiano ha individuato nel Responsabile del Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane Innovazione Tecnologica, con decreto sindacale n.78 del 27.09.2023, il Responsabile della Transizione Digitale, ai sensi dell'art.17, commi 1 e 1ter del D.Lgs.n.82/2005.

Nell'ottica di perseguire un processo di progressiva transizione digitale dei servizi offerti, finalizzato a ridurre i tempi dei procedimenti amministrativi e garantire il raggiungimento di risultati diretti ed efficaci, l'Amministrazione Comunale ha aderito ai seguenti Avvisi pubblici disposti dal MITD, in coerenza con i target e le milestone previsti dal PNRR.

M1C1 - INVESTIMENTO 1.2 - "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI"

MISURA 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI"

Avviso Misura 1.2 - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" COMUNI (APRILE 2022) Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"

Oggetto: L'investimento è collegato all'obbligo, introdotto dall'art.35 del D.L. 76/2020, per la PA di migrare i propri CED verso ambienti cloud.

Descrizione e scopo: Incentivare la migrazione delle basi dati e dei servizi al cloud attraverso la sostituzione di software e infrastrutture digitali installate localmente sui dispositivi in uso, favorendo invece le risorse informatiche accessibili tramite Internet. Attività finanziata di Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud - decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale n.28-3/2022-PNRR

Ambito di intervento: M1 C1 1. Digitalizzazione della PA

Titolare: Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (MITD)

CUP assegnato: F61C22001070006

Struttura referente: Innovazione Tecnologica

Importo finanziamento attribuito: € 252.118,00

M1C1 - INVESTIMENTO 1.3 - "DATI E INTEROPERABILITÀ"

MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI"

Avviso Misura 1.3.1 - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.3 "Dati e Interoperabilità" COMUNI (APRILE 2022) Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

Oggetto: La Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) è lo strumento definito all'articolo 50-ter, comma 2, del d.lgs. 82/2005 di cui gli enti pubblici si avvalgono al fine di favorire la conoscenza e l'utilizzo del patrimonio informativo detenuto per finalità istituzionali

nelle banche dati a loro riferibili, nonché la condivisione dei dati con i soggetti che hanno diritto di accedervi in attuazione dell'articolo 50 del d.lgs. 82/2005 per la semplificazione degli adempimenti dei cittadini e delle imprese.

Descrizione e scopo: Integrazione delle cosiddette "API" - Application Programming Interface - nel Catalogo API della Piattaforma Digitale Nazionale Dati. La struttura tecnologica consente l'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi di dati della PA e risponde all'obiettivo di semplificare gli adempimenti amministrativi di cittadini e imprese - decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale n.152-2/2022-PNRR.

Ambito di intervento: M1 C1 1. Digitalizzazione della PA

Titolare: Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (MITD)

CUP assegnato: F61F22003020006

Struttura referente: Innovazione Tecnologica

Importo finanziamento attribuito: € 30.515,00

M1C1 - INVESTIMENTO 1.4 - "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" -

MISURA 1.4.3 "PIATTAFORMA PAGOPA"

Avviso Misura 1.4.3 - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" COMUNI (SETTEMBRE 2022) Misura 1.4.3 "Adozione Piattaforma PagoPa";

Oggetto: Migrazione e attivazione dei servizi di incasso sulla Piattaforma pagoPA. L'obiettivo finale è quello di fornire ai Comuni le risorse necessarie affinché ciascuno di essi disponga di una media di 50 servizi.

Descrizione e scopo: L'Amministrazione Comunale, nell'ottica di proseguire il processo di digitalizzazione delle procedure interne e dei servizi rivolti al cittadino, ha pianificato il potenziamento dei servizi attivi nella piattaforma dei pagamenti PagoPA. PagoPA è infatti un sistema per rendere più semplici, sicuri e trasparenti tutti i pagamenti elettronici effettuati dai cittadini, imprese professionisti, verso la Pubblica Amministrazione - decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale n.127-3/2022 - PNRR.

Ambito di intervento: M1 C1 1. Digitalizzazione della PA

Titolare: Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (MITD)

CUP assegnato: F61F22004250006

Struttura referente: Innovazione Tecnologica

Importo finanziamento attribuito: € 20.031,00

M1C1 - INVESTIMENTO 1.4 - "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" -

MISURA 1.4.3 "PIATTAFORMA PAGOPA"

Avviso Misura 1.4.3 - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" COMUNI (MAGGIO 2023) Misura 1.4.3 "Piattaforma PagoPa"

Oggetto: decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale n.66-2/2023-PNRR

Descrizione e scopo: Migrazione e attivazione dei servizi di incasso sulla Piattaforma pagoPA. L'obiettivo finale è quello di fornire ai Comuni le risorse necessarie affinché ciascuno di essi disponga di una media di 50 servizi.

Ambito di intervento: M1 C1 1. Digitalizzazione della PA

Titolare: Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (MITD)

CUP assegnato: F61F22002200006

Struttura referente: Innovazione Tecnologica

Importo finanziamento attribuito: € 23.673,00

M1C1 - INVESTIMENTO 1.4 - "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" -

MISURA 1.4.4 "ESTENZIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE SPID CIE"

Avviso Misura 1.4.4 - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" COMUNI (SETTEMBRE 2022) Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID CIE" .

Oggetto: decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale n.125-3/2022- PNRR 2023

Descrizione e scopo: L'attività di digitalizzazione finanziata è diretta al potenziamento dei servizi SPID e CIE attraverso l'integrazione dei servizi della pubblica amministrazione con le relative piattaforme e protocolli digitali. Lo scopo è quello di incentivare l'impiego dei servizi

digitali erogati al cittadino dall'amministrazione.

Ambito di intervento: M1 C1 1. Digitalizzazione della PA

Titolare: Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (MITD)

CUP assegnato: F61F22001700006

Struttura referente: Innovazione Tecnologica

Importo finanziamento attribuito: € 14.000,00

M1C1 - INVESTIMENTO 1.4 - "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI" -

MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI"

Avviso Misura 1.4.5 - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" COMUNI (SETTEMBRE 2022) Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"

Oggetto: La Piattaforma Notifiche Digitali permette alla Pubblica Amministrazione (PA) di inviare ai cittadini notifiche a valore legale relative agli atti amministrativi. L'obiettivo previsto è di integrare con la piattaforma PND le comunicazioni di due tipologie di atti amministrativi, di cui uno obbligatoriamente appartenente alla tipologia di atti di "Notifiche violazioni al codice della strada", e l'altro a scelta del soggetto attuatore.

Descrizione e scopo: Integrazione delle soluzioni gestionali del Comune di Pontecagnano Faiano con la piattaforma notifiche digitali PND - decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale n.131-1/2022-PNRR.

Ambito di intervento: M1 C1 1. Digitalizzazione della PA

Titolare: Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (MITD)

CUP assegnato: F61F22003020006

Struttura referente: Innovazione Tecnologica

Importo finanziamento attribuito: € 59.966,00.

## **OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE 2024**

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;

- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

I principi guida sono:

- digital & mobile first per i servizi, che devono essere accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
- cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili by design in modo da poter funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo e rendono disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti secondo il principio transfrontaliero by design;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- codice aperto: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso

disponibile il codice sorgente.

## Sottosezione 2.4 - Rischi corruttivi e trasparenza

Il presente documento costituisce aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.) del Comune di Pontecagnano Faiano e consolida i dati e la mappatura dei processi avviata con il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato con delibera di Giunta n.27 del 31/01/2023. In coerenza con il documento contenente gli Orientamenti per la Pianificazione dell'anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2022, con il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 e con la deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023 con cui è stato effettuato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 pubblicata il 12 gennaio 2024, la presente sezione del PIAO aspira a fare del PTPCT un "documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo" ed in cui si tende a "bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione".

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

Con l'intenzione di inculcare l'idea che l'attività amministrativa è ben condotta solo se rispetta le prescrizioni del piano, si è ritenuto di elaborare una nuova scheda di mappatura dei processi in cui i contenuti del PTPC siano integrati con gli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente. È stata dunque aggiornata la scheda di mappatura dei processi integrata con la nuova struttura organizzativa dell'ente che consente di fornire puntuali indicazioni su "chi fa che cosa" e che associa alle attività descritte risultati di performance organizzativa oggetto di misurazione e valutazione. In sede di approvazione del Piano delle Performance e del sistema di misurazione e valutazione delle performance l'attuazione delle misure anticorruzione deve essere tradotta in indicatori di performance organizzativa incidenti sul conseguimento del risultato dei dirigenti e, di conseguenza, dell'intero personale ed in elemento rilevante ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi.

### 2.4.2 - Soggetti

I Soggetti coinvolti nell'elaborazione, adozione, attuazione, verifica, aggiornamento del Piano che concorrono alla prevenzione della corruzione, mediante compiti e funzioni indicati nella

legge, nel Piano Nazionale Anticorruzione e nei suoi aggiornamenti, sono:

- l'Autorità di indirizzo politico;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ad oggi identificato nel segretario generale dell'Ente (dott.ssa Paola Dello Iacono);
- l'ufficio di supporto del segretario comunale in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei controlli interni;
- il RASA del Comune di Pontecagnano Faiano;
- i referenti per la prevenzione della corruzione – gli incaricati di elevata qualificazione;
  - il nucleo di valutazione;
- il gruppo di lavoro controlli interni;
  - l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.);
  - il responsabile della trasparenza (dott.ssa Paola Dello Iacono);
  - tutti i dipendenti dell'amministrazione;
  - i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

### **2.4.3 - Autorità di indirizzo politico**

Il Sindaco nomina con proprio decreto il responsabile della prevenzione della corruzione ed il responsabile della trasparenza.

La Giunta Comunale:

- approva, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione ed i suoi aggiornamenti, completo della sezione dedicata alla trasparenza a norma dell'art. 10 comma 1 del D. lgs. 33/2013,
- approva il codice di comportamento ed i suoi aggiornamenti,
- approva il piano delle performance e definisce in detta sede gli obiettivi dell'Ente in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza,
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- Il Consiglio Comunale:
  - definisce con il Documento Unico di Programmazione gli obiettivi strategici/operativi di Ente in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza

- monitora e controlla, in sede di verifica dello Stato di Attuazione dei Programmi e con il Documento Unico di Rendicontazione il livello di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi in tema di Prevenzione della Corruzione e di trasparenza,
- svolge attività di impulso e segnalazione al RPCT.

#### **2.4.4 - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, con Decreto del Sindaco nella figura del Segretario Comunale dott.ssa Paola Dello Iacono, il quale:

- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013,
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità (art. 1 della L. 190/2012 ed art. 15 D. lgs. 39/2013),
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione,
- adempie a tutti i compiti assegnati dalla L.190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, tra cui l'attività di coordinamento nella formazione del piano di anticorruzione, avvalendosi del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate all'Area della Segreteria Generale.
- Per l'adempimento delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione, in un'ottica di partecipazione e condivisione, nonché di valore formativo e di orientamento al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, si avvale di un ufficio di supporto e della conferenza di servizio dei referenti per la prevenzione della corruzione. L'eventuale commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, realizza una forma di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione della forma tipologica dirigenziale, oltre che una responsabilità per il danno erariale e all'immagine del Comune di Pontecagnano Faiano, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
  - di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
  - a) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

La sanzione a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

## **2.4.5 - Ufficio di supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

È istituito nell'ambito dell'articolazione organizzativa l'Ufficio di supporto del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è affidato il compito di rendere coordinati e coerenti gli adempimenti del presente piano con l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti, anch'esso affidato per legge al Segretario Generale e già organizzato secondo le modalità definite nel regolamento sui controlli interni approvato con deliberazione di C. C. n.1 del 15.01.2013 e, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 29 febbraio 2024.

L'intento precipuo della suddetta scelta è quello di ottenere benefici effetti in termini di economie di scala a livello organizzativo e di ottimizzazione delle risorse, nonché quello di garantire uniformità di comportamenti. La composizione e le caratteristiche dell'Ufficio di supporto rispondono ai seguenti indirizzi generali:

- che operi alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
- che disponga di una dotazione quantitativamente adeguata di personale professionalmente idoneo all'assolvimento della duplice funzione;
- che l'attività dell'Ufficio sia informata a criteri di indipendenza, obiettività, diligenza e riservatezza;
- che possa richiedere alle diverse strutture dell'ente documenti, notizie e chiarimenti utili all'espletamento della funzione.

## **2.4.6 - I referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza**

Ogni Incaricato di Elevata Qualificazione è individuato quale referente per la prevenzione della corruzione per il settore di propria competenza.

Tutti i responsabili apicali, come sopra individuati, per l'area di rispettiva competenza:

- a) svolgono attività informativa e referente nei confronti del RPC 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.);
- b) partecipano al processo di gestione del rischio;
- c) propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;

- e) adottano le misure gestionali individuate quali misure di prevenzione della corruzione generali e/o specifiche (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- f) osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- g) svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione;
- h) svolgono costante monitoraggio sull'attività svolta all'interno delle Aree di riferimento per prevenire fenomeni corruttivi.

#### **2.4.7 - Il Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione, giusta decreto n.64 del 01.08.2023 risulta oggi così composto:

- dott.ssa. Carmine Gravino - Presidente
- dott. Stefano Criscuolo - Componente
- dott.ssa Elena Mari – Componente
- dott.ssa Rosina Ruggiero – Componente
- dott.ssa Teresa Sorrentino – Componente

Al Nucleo di Valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:

- 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;
- assolve un ruolo consultivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed aggiornamenti annuali e svolge funzione di controllo e valutazione della performance anche alla luce degli esiti del monitoraggio dei controlli interni.
- verifica l'integrazione tra le misure previste dal PTPC con il ciclo di gestione della performance ed i controlli interni.

#### **2.4.8 - Gruppo di lavoro controlli interni**

Il gruppo di lavoro è coordinato dal Segretario Generale in base al regolamento approvato con atto di Consiglio Comunale n.1 del 15.01.2013, procede ai controlli amministrativi successivi sugli atti ed in questo ambito monitora e verifica il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previste nel PTPC.

#### **2.4.9 - Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.**

L'U.P.D. in base al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n. 165 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- collabora con il responsabile della prevenzione della corruzione nell'attività di verifica e monitoraggio del Piano.

#### **2.4.10 - Responsabile per la trasparenza**

È individuato nel Segretario Generale dott.ssa Paola Dello Iacono con apposito decreto sindacale e svolge tutti i compiti indicati nel D.Lgs. 33/ 2013.

#### **2.4.11 - Tutti i dipendenti dell'amministrazione**

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio con le seguenti attività:

- con riferimento all'area di appartenenza e ai procedimenti gestiti partecipano al processo di autoanalisi organizzativa, di mappatura dei processi e di definizione delle misure di prevenzione;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. e segnalano al dirigente ed al Responsabile della prevenzione della corruzione gli eventuali scostamenti riscontrati nell'attuazione delle misure (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito avvalendosi del sistema di segnalazione di illeciti e di tutela del whistleblower applicato dall'Anac ed introdotto nell'ambito del Comune di Pontecagnano Faiano;
- segnalano casi di personale in conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241/1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento, DPR 62/2013).

#### **2.4.12 - Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione**

- osservano le misure specifiche contenute nel P.T.P.C.T. e nei bandi di gara e contratti predisposti dall'Amministrazione; segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento art. 8 DPR 62/2013).

#### **2.4.13 - Analisi del contesto esterno ed interno del Comune di Pontecagnano Faiano**

Nel corso dell'anno 2023 è stata operata una puntuale analisi del contesto esterno ed

interno all'ente che mantiene inalterata la sua validità per l'anno 2024 ed a cui pertanto si rinvia.

#### **2.4.14 - Individuazione delle aree di rischio**

Vengono riportate di seguito le aree di rischio individuate con il presente piano.

- 1.** autorizzazioni, concessioni, erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, gestione dei processi dello Sportello Unico Attività Produttive (Suap),
- 2.** contratti pubblici dalla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, alla fase dell'esecuzione, gestione dell'esecuzione dei contratti finanziati con fondi PNRR;
- 3.** gestione del personale, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- 4.** gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- 5.** controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- 6.** incarichi e nomine;
- 7.** affari legali e contenzioso;
- 8.** pianificazione e gestione del territorio;
- 9.** ambiente e gestione del servizio smaltimento rifiuti.

Con specifico riferimento all'area di rischio due, il decreto legge 16.07.2020, n. 76 c.d. "Decreto Semplificazioni" e le successive disposizioni adottate con l'obiettivo di rendere concreta e tempestiva l'attuazione degli obiettivi del Piano Nazionale di Coesione e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha introdotto deroghe alla normativa vigente in materia di contratti finalizzate a velocizzare le procedure di affidamento degli appalti delle pubbliche amministrazioni in questo specifico momento storico in cui si è ritenuta prioritaria la "ripartenza" dell'economia.

Esaminato il contesto interno del Comune di Pontecagnano Faiano e considerato l'elevato livello di efficacia e di funzionalità della CUC e dell'ufficio contratti e appalti, già nel corso degli anni 2022 e 2023, sono stati esaminati gli aspetti di potenziale criticità delle modifiche introdotte dal Decreto Semplificazioni alle consolidate procedure di scelta dei contraenti.

In detto contesto, quelle che per il legislatore nazionale possono apparire delle semplificazioni, rischiano di tradursi a livello locale in rallentamenti ed espongono maggiormente gli uffici ad indebite ingerenze specie in sede di scelta del contraente. Sono state pertanto introdotte misure specifiche di prevenzione della corruzione che tengono conto del maggior rischio corruttivo derivante dal mutato quadro normativo pur con l'obiettivo di soddisfare le esigenze di semplificazione delle procedure di selezione del contraente e di accelerazione degli affidamenti, perseguite dal legislatore specificate in altre parte del presente piano. Dette misure vengono confermate per l'anno 2024.

#### **2.4.15 - Processo di gestione del rischio di corruzione**

Sulla scorta dell'individuazione delle aree di rischio sopra elencate, vengono di seguito illustrate le misure generali e specifiche di gestione dei processi a rischio.

Con i precedenti aggiornamenti si è inteso articolare le schede di mappatura dei processi in aree organizzative e, nell'ambito di ciascuna area, si è inteso associare i processi ad ambiti di attività coincidenti con la divisione interna delle funzioni. In sede di mappatura del rischio sono state stralciate le attività cui non è associato alcun rischio, è stato operato un mero rinvio al presente piano per ogni attività mappata cui non è associata alcuna misura specifica. Tutti i processi mappati sono dunque sottoposti a misure di prevenzione generali e/o specifiche individuate da ciascun responsabile in ragione del grado di rischio determinato secondo la seguente metodologia:

<b>MATRICE GENERALE DEL CALCOLO DEL RISCHIO</b>					
<b>IMPATTO-PROBABILITA'</b>	<b>MOLTO BASSO</b>	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTISSIMO</b>
<b>ALTISSIMA</b>	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
<b>ALTA</b>	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
<b>MEDIA</b>	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
<b>BASSA</b>	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
<b>MOLTO BASSA</b>	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

Nelle schede riepilogative dei processi mappati, ad ogni processo sono abbinate una o più misure di prevenzione generali e/o specifiche, in ragione del livello di rischio calcolato. Le misure specifiche trovano il loro riferimento nelle sole schede dei processi, mentre le misure generali sono richiamate con rinvio specifico al presente documento.

Le schede sono corredate da specifiche indicazioni circa le modalità di monitoraggio e

controllo sull'attuazione delle misure.

#### **2.4.16 - Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione**

Le nuove azioni generali che il presente piano si propone di attuare per gestire il fenomeno corruttivo e prevenirne il rischio sono di seguito illustrate:

#### **2.4.17 - Misure di regolamentazione**

Per il corrente anno è in corso l'aggiornamento il regolamento di istituzione e funzionamento dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

#### **2.4.18 - Misure di programmazione-monitoraggio-controllo**

Si prevede, di implementare il sistema dei controlli interni.

#### **2.4.19 - Misure organizzative, di semplificazione di processi/procedimenti**

Per l'anno 2024 intendimento dell'amministrazione è quello di attuare misure di semplificazione dei processi attraverso il potenziamento dei servizi digitali offerti dal Comune.

#### **2.4.20 - Mi2.13 - Misure di rotazione ordinaria**

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Il criterio adottato dal Comune di Pontecagnano Faiano per l'attuazione della misura di rotazione ordinaria tiene conto sia delle dimensioni e della struttura dell'ente che del livello di specializzazione maturato dalle figure apicali dell'Ente in alcuni ambiti di intervento.

La misura di rotazione ordinaria si estrinseca dunque secondo il criterio funzionale (allegato 2 del PNA), improntato a sistemi di fungibilità delle figure professionali presenti nell'organizzazione.

La misura di rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti, viene applicata

annualmente, in sede di approvazione del piano delle performance. In tale occasione, infatti vengono assegnate le funzioni e le risorse a ciascuna Area al fine del raggiungimento degli obiettivi di performance.

In tale sede viene svolta una verifica delle competenze ed una ricognizione delle attività in corso e sulla base di queste, viene applicato il criterio della rotazione funzionale in considerazione delle competenze specialistiche o fungibili necessarie al raggiungimento degli obiettivi. Nell'ambito della programmazione annuale della rotazione, in sede di approvazione del piano delle performance, può essere prevista anche una rotazione funzionale tra uffici diversi. Per le modalità applicative che regolano la rotazione, si rinvia al vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, al Regolamento delle posizioni organizzative dell'ente e al Regolamento della mobilità interna.

#### **2.4.21 - Misura della rotazione straordinaria**

Si illustrano di seguito le modalità applicative della misura della rotazione straordinaria disciplinata dall'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D. lgs. n. 165/2001 alla luce delle recenti Linee Guida dell'Anac approvate con Deliberazione n. 215 del 26.03.2019 con cui si invitano le amministrazioni a recepire e disciplinare le modalità interne di disciplina della rotazione straordinaria dato il non sempre chiaro tenore letterale della norma.

Definizione: per rotazione straordinaria si intende l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio in caso di avvio, nei suoi confronti di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva che abbia posto in essere nello svolgimento delle attività d'ufficio.

La misura della rotazione straordinaria non ha carattere sanzionatorio ma costituisce misura organizzativa finalizzata a prevenire il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento di attività ad alto od ad altissimo rischio ed a tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

Soggetti destinatari della misura: la misura della rotazione straordinaria si applica a tutti i dipendenti ed a tutti i dirigenti, compreso il Segretario generale, in servizio presso il Comune di Pontecagnano Faiano a tempo determinato o indeterminato.

Soggetti tenuti all'applicazione della misura: la misura deve essere applicata, con provvedimento motivato, dal dirigente dell'Area presso cui il dipendente presta servizio. Ove il fatto corruttivo riguardi un dirigente od il segretario generale, la misura deve essere applicata dal Sindaco con decreto motivato con il quale questi, sulla scorta dell'evento corruttivo verificatosi, è tenuto a valutare il persistere o meno del rapporto fiduciario e ad

adottare eventuale provvedimento di conferma o revoca dell'incarico.

Fatti corruttivi che determinano l'applicazione della misura: dato il tenore letterale della norma estremamente atecnico sia nell'individuazione delle fattispecie che determinano l'applicazione della misura (avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva) sia con riferimento alla tipologia di reati potenzialmente rilevanti, si individua quale atto presupposto per l'attivazione della misura, la comunicazione che il dirigente abbia ricevuto dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 355 c.p.p. del dipendente per le seguenti fattispecie di reato, poste in essere nello svolgimento di mansioni d'ufficio per conto del Comune di Pontecagnano Faiano o di altre Pubbliche Amministrazioni:

- art. 317 c.p. – concussione art. 318 c.p. – corruzione
- art. 319 e 319 bis c.p. – corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio art. 319 ter c.p. – corruzione in atti giudiziari
- art. 319 quater c.p. – induzione indebita a dare o promettere
- art. 320 c.p. – corruzione di persona incaricata di pubblico servizio art. 322 c.p. – istigazione alla corruzione
- art. 346 bis c.p. – traffico di influenze illecite art. 353 c.p. – turbata libertà degli incanti
- art. 353 bis c.p. – turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Procedimento di applicazione della misura: il procedimento volto all'applicazione della misura deve essere attivato, senza indugio, dai soggetti competenti come sopra individuati, ad avvenuta acquisizione della notizia dell'iscrizione del dipendente/dirigente/segretario generale nel registro degli indagati ovvero ad avvenuta comunicazione, da parte dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, della contestazione di addebito per fatti corruttivi.

Contenuto del provvedimento: il provvedimento deve contenere ampia e dettagliata motivazione in ordine alla sussistenza delle ragioni che giustificano la rotazione straordinaria con specifico riferimento al pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'ente. In sede di valutazione in ordine all'applicazione dell'istituto dovrà tenersi conto dell'incarico rivestito al momento dell'applicazione della misura, così come delle effettive mansioni espletate, nella medesima sede dovrà anche essere valutata la durata della misura che non potrà comunque essere superiore a due anni. In sede di individuazione dell'ufficio di destinazione dovranno essere evidenziate le ragioni della scelta del diverso ufficio con specifico riferimento alle mansioni assegnate. Obblighi di comunicazione: i dirigenti e dipendenti del comune di Pontecagnano Faiano sono tenuti a comunicare le notizie di reato di cui siano venuti a

conoscenza al responsabile della prevenzione della corruzione perché si dia avvio al procedimento.

Il RPC, notiziato come sopra ovvero a seguito di comunicazione ricevuta dall'Anac, tempestivamente comunica al sindaco od al dirigente la notizia dando assistenza in ordine ai provvedimenti da assumere.

Dei provvedimenti assunti l'RPC fornisce tempestive notizie all'Anac.

La misura della rotazione straordinaria cessa di avere efficacia con la richiesta di rinvio a giudizio ove in conseguenza della stessa si applichi l'istituto del trasferimento d'ufficio a norma della l. 97/2001.

#### **2.4.22- Misure di formazione**

Per il 2024 il programma di formazione che si prevede di attuare si svolgerà attraverso giornate di approfondimento e disamina degli strumenti di cui il Comune di Pontecagnano Faiano si è dotato per prevenire il fenomeno corruttivo curate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con specifico riguardo alle procedure di appalto, del nuovo codice di comportamento approvato con deliberazione di giunta comunale n. 41 del 29 febbraio 2024 e del nuovo contratto collettivo nazionale dei dipendenti delle funzioni locali.

Viene inoltre favorita e confermata la partecipazione dei dipendenti ai percorsi di alta formazione sul tema della anticorruzione e trasparenza.

#### **2.4.23 - Misure di segnalazione (wisthleblowing)**

L'esperienza ha dimostrato che lo strumento della segnalazione sia da parte dei dipendenti sia da parte dei consiglieri comunali sortisce effetti positivi e consente di intervenire tempestivamente con misure idonee a prevenire il fenomeno. Dal 2018 è operativo nel Comune il sistema di segnalazione (wisthleblowing) introdotte dall'Anac e utilizzabili dai singoli enti attraverso l'uso della medesima piattaforma.

Il Whistleblowing identifica l'istituto per la tutela di quei cittadini e lavoratori che segnalano irregolarità o reati e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione. Secondo le Linee guida Anac oggetto di segnalazione sono sia la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo, I del Codice Penale ma anche le 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, nonché i fatti in cui venga in evidenza un vengano in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il servizio è attivo e disponibile sul sito dell'ente, nella sezione Amministrazione trasparente – altri contenuti, dove sono pubblicati tutti i documenti relativi alla prevenzione della corruzione. Ad esso si accede attraverso un link all'applicativo.

Con nota prot. 63898/2023 il Segretario Generale ha adottato apposito Atto organizzativo di attuazione della disciplina del Whistleblowing così come disciplinato dal d.lgs. del 10 marzo 2023 n. 24 in conformità alle Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

## **Sottosezione 2.5 - Azioni e misure organizzative specifiche finalizzate alla prevenzione della corruzione**

### **2.5.1 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi**

Si conferma la specifica procedura da seguire in sede di conferimento degli incarichi, tale da garantire:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità - incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la verifica delle dichiarazioni di cui all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 in itinere;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

### **2.5.2 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi di direzione di Area**

In conformità a quanto suggerito con il PNA 2019-2021, in merito al conferimento degli incarichi di direzione di Area si individua la seguente misura da applicare alla procedura per il conferimento degli incarichi e la verifica delle dichiarazioni rese:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- verifica delle condizioni di cui all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 in itinere;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

### **2.5.3 - Misure specifiche per il pantouflage**

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ha disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il PNA 2022 fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione. I soggetti interessati dalla seguente misura sono i dipendenti pubblici, siano essi dirigenti, funzionari, ... (art.53 co 16-ter d.lgs. 165/2001) e i lavoratori

autonomi e collaboratori (art. 21 del D.lgs. 39/2013) che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti dell'operatore.

Si introduce l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

Al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, si prevede di acquisire dal dipendente una dichiarazione con la quale si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

Nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici si dovrà prevedere per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

### **2.5.4 - Misure specifiche di prevenzione adottate per l'introduzione del Lavoro agile (smartworking)**

Il Lavoro agile si configura come rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali ed un'organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e presuppone un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo degli enti ed il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro.

Una misura di prevenzione del rischio corruttivo, adottata dal Comune di Pontecagnano Faiano è stata quella di prevedere, nonostante la deroga prevista dal DPCM, l'obbligo di stipula di un accordo tra dipendente ed amministrazione per definire giorni, strumenti, orari di

contattabilità ed obblighi di riservatezza, sicurezza e comportamento previsti dalla normativa.

È stato richiesto ai dirigenti di procedere all'analisi dei processi finalizzata ad individuare misure e modalità specifiche per prevenire il rischio corruttivo correlato a detta specifica modalità di lavoro.

Già negli anni 2022 e 2023 si è portata a regime l'introduzione del lavoro agile quale strumento di organizzazione del lavoro nel Comune di Pontecagnano Faiano attraverso l'attuazione dello smart working dei dipendenti.

Per quanto riguarda il 2024-2026 si intende mantenere la possibilità per il personale di svolgere l'attività in modalità agile come da contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 e si rimanda alle misure organizzative allegate al presente documento attuative del regolamento approvato dall'organo esecutivo in esecuzione di quanto concordato in sede di contrattazione decentrata.

#### **2.5.5 - La trasparenza nei contratti pubblici**

La trasparenza nei contratti trova fondamento giuridico nel codice dei contratti pubblici e nella disciplina per la prevenzione della corruzione e trasparenza, in particolare nel “decreto trasparenza” (art. 37, d.lgs. 33/2013, recentemente modificato). Le norme di legge impongono alle stazioni appaltanti di pubblicare atti, dati e informazioni nella sezione Amministrazione trasparente> Bandi di gara e contratti, riferiti ad ogni tipologia di appalto: servizi, forniture, lavori, opere, concorsi pubblici di progettazione, concorsi di idee e di concessioni – e a ogni fase, dalla programmazione alla scelta del contraente, all'aggiudicazione, fino all'esecuzione del contratto. Anche la giurisprudenza amministrativa<sup>2</sup> ha ammesso la conoscibilità degli atti dei contratti pubblici, ove non soggetti a pubblicazione, anche mediante l'accesso civico generalizzato (cd: FOIA) normato dall'art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013.

Secondo le indicazioni dell'ANAC, in questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, poi, va senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

#### **2.5.6 - Disposizioni normative per la disciplina degli obblighi di trasparenza dei contratti pubblici**

La disciplina normativa che prevede obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene nelle norme contenute nella legge n. 190/2012 e nel suo decreto attuativo in materia di trasparenza, nonché nel Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) che ha anche abrogato l'art. 1, comma 32, della legge 190/2012.

Le disposizioni vigenti dispongono che le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti obbligati assicurino livelli essenziali di trasparenza rispetto alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, ai sensi del Codice.

Il d.lgs. 36/2023, pienamente operativo dal 1° gennaio 2024, stabilisce la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza all'art. 28, laddove, al comma 1, si prevede 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 ai sensi dell'articolo 35 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 139, sono trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, pertanto, dovranno assicurare un collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la BDAP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013. Devono essere pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione.

Per la trasparenza dei contratti pubblici fanno fede i dati trasmessi alla BDAP presso l'ANAC, la quale assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale dei dati ricevuti, anche attraverso la piattaforma unica della trasparenza, e la periodica pubblicazione degli stessi in formato aperto. In particolare, sono pubblicati la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dei lavori, servizi o forniture e l'importo delle somme liquidate.

L'ANAC ha fornito ulteriori indicazioni per rendere pienamente attuativa la totale digitalizzazione dei contratti pubblici, prevista dagli articoli 19 e seguenti del d.lgs. 36/2023, mediante l'adozione dei seguenti provvedimenti, a cui si fa esplicito riferimento:

- Delibera ANAC N. 264 del 20 giugno 2023:

Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo

2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, modificata e integrata da delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023 (contiene il nuovo «Albero della trasparenza» in materia di contratti pubblici);

- Delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023:

Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale»

- Delibera ANAC n. 582 del 13 dicembre 2023

Adozione comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione, approvata da ANAC previa intesa del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, accordata con nota acquisita al prot. ANAC n. 113262 del 18 dicembre 2023;

- Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 (PNA 2023), in particolare il Capitolo 5, rubricato

“La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 36/2023”, a cui si rinvia.

### **2.5.7 - Modifiche all'albero della Trasparenza**

Alla luce del complesso quadro normativo, l'ANAC ha fornito una elencazione dei dati, atti e informazioni da pubblicare nell'Allegato 1) alla delibera n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.

Entro 60 giorni dall'approvazione, il servizio informatico procede alle modifiche della sottosezione Bandi di gara e contratti, secondo le indicazioni del citato allegato 1.

### **2.5.8 - L'accesso civico generalizzato (cd FOIA) nei contratti pubblici**

Sul tema dell'applicazione pratica dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013, si rinvia alla delibera ANAC n. 1309 del 28/12/2016, contenente specifiche Linee guida. Le misure di trasparenza, anche nel settore dei contratti pubblici, vanno declinate non solo sotto il profilo degli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali, ma anche con riguardo all'istituto

dell'accesso civico generalizzato (cd. FOIA), anche alla luce della citata Adunanza plenaria del CdS n. 10/2020. In pratica, nella materia dei contratti pubblici, il Consiglio di Stato, risolvendo il contrasto giurisprudenziale e dottrinario, ha ritenuto applicabile il FOIA agli atti delle procedure di gara, anche con riferimento alla fase esecutiva del contratto. Ciò fatte salve le verifiche della compatibilità con le eccezioni relative di cui all'art. 5-bis, commi 1 e 2, del d.lgs. 33/2013, a tutela di interessi pubblici e privati, nel bilanciamento tra il valore della trasparenza e quello della riservatezza. Tale orientamento del giudice amministrativo ha delle ricadute significative sulla trasparenza in materia, in quanto laddove non vi sia un obbligo di pubblicazione di atti, documenti e informazioni, la stazione appaltante è tenuta comunque ad assicurare la conoscibilità degli stessi a seguito di istanze di accesso FOIA, da valutare sempre nel rispetto delle condizioni sopra richiamate.

### **2.5.9 - La trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR**

Una delle priorità per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il MEF-RGS - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022 - ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione. In tale documento, si specifica che le Amministrazioni centrali titolari degli interventi e i soggetti attuatori sono tenuti, al rispetto della disciplina nazionale in materia di trasparenza. Restano fermi gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e l'applicazione dell'accesso civico semplice e generalizzato previsti dal d.lgs. n. 33/2013. Misure specifiche:

Sistema ReGiS: al fine fornire un continuo e tempestivo presidio sull'insieme delle misure finanziate e sul loro avanzamento finanziario, procedurale e fisico, è previsto che le Amministrazioni centrali titolari di interventi e i Soggetti attuatori, utilizzino il sistema Informativo "ReGiS" sviluppato dal MEF e messo a disposizione dal Servizio centrale per il PNRR. Si tratta di uno strumento applicativo unico di supporto ai processi di programmazione, attuazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del PNRR;

Link "Interventi fondi PNRR":

Qualora l'ente sia individuato come Soggetto attuatore degli interventi del PNRR, in un'ottica di semplificazione e di minor aggravamento, laddove i dati rientrino in quelli da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente>Bandi di gara e contratti" ex art. 37 d.lgs. n. 33/2013, dovrà essere prevista nella sezione Altri contenuti> Dati ulteriori, una sottosezione denominata "Interventi fondi PNRR" con un link che rinvia alle informazioni, dati e documenti dedicati all'attuazione delle misure del PNRR.

La misura va attuata entro sessanta giorni dall'approvazione del presente documento.

## Sottosezione 2.6 - Monitoraggio

### **2.6.1 - Monitoraggio sulle misure generali**

Le misure generali suscettibili di valutazione e ponderazione vengono tradotte in obiettivi gestionali in sede di aggiornamento del Piano delle Performance, in occasione dell'approvazione del peg/pdo e sottoposte a monitoraggio semestrale e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

### **2.6.2 - Monitoraggio sulle misure specifiche**

Fermo restando quanto precisato in sede di individuazione delle misure di programmazione, monitoraggio e controllo, il monitoraggio sulle misure specifiche avviene ad opera del nucleo dei controlli interni.

### **2.6.3 - Monitoraggio sugli obblighi di trasparenza**

Fermo restando quanto precisato in sede di individuazione delle misure di programmazione, monitoraggio e controllo, il monitoraggio sulle misure specifiche avviene ad opera del nucleo dei controlli interni .

## Sezione 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

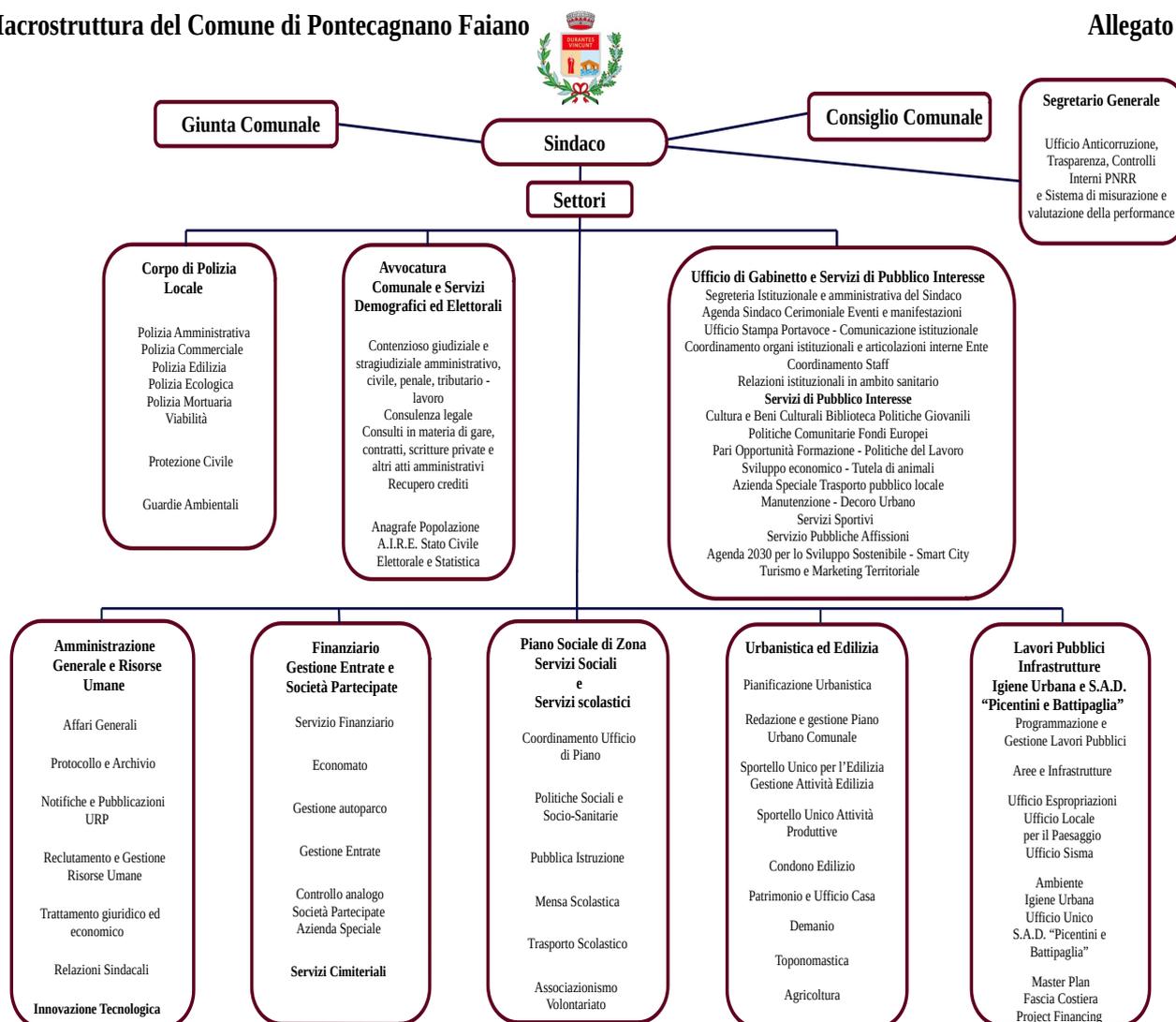
L'attuale assetto della struttura organizzativa dell'Ente è stato definito e approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.179 del 24.09.2020, modificata con successive deliberazioni, da ultimo n.179 del 22.09.2023.

In sede di approvazione della struttura organizzativa è stato approvato il nuovo organigramma che si riporta di seguito. L'assetto di micro-organizzazione delle singole aree organizzative settoriali è stato proposto dai singoli responsabili di posizione organizzativa.

### 3.1.1 - L'organigramma

#### Macrostruttura del Comune di Pontecagnano Faiano

#### Allegato A



### 3.1.2 - Distribuzione personale

La dotazione organica risulta costituita al 31 dicembre 2023, complessivamente da n.95 dipendenti e n.1 Segretario Generale.

Di seguito viene presentata la distribuzione del personale.

Rapporto di lavoro	
Tempo indeterminato	80
Tempo determinato	15

Genere	
Maschi	37
Femmine	58

Inquadramento	
Segretario Generale	1
Personale comparto	95

Distribuzione aree professionali	
Funzionari ed Elevata Qualificazione - Elevata Qualificazione	8
Funzionari ed Elevata Qualificazione - Funzionari	33
Istruttori	46
Operatori esperti	8
Operatori	0

### 3.1.3 - Funzionigramma

L'assetto organizzativo è strutturato nelle seguenti articolazioni:

- **AREE:** corrispondono a specifici ed omogenei ambiti di intervento e raggruppano i Settori.
- **SETTORI:** strutture di massimo livello a cui corrispondono i livelli di responsabilità. Comprendono i Servizi e gli Uffici. A capo del Settore è nominato dal Sindaco un Responsabile, titolare di incarico di Elevata Qualificazione.
- **SERVIZI e UFFICI:** unità organizzative di livello ricompresi nel Settore.

La macrostruttura organizzativa è articolata in n.9 (nove) unità organizzative, di cui n.8 (nove) settori di linea e n.1(uno) Ufficio Anticorruzione, Trasparenza, Controlli Interni PNRR

e Sistema di misurazione e valutazione della performance, posto sotto la direzione del Segretario Generale;

I livelli di responsabilità, corrispondenti alle aree di posizioni organizzative individuate nell'Ente, sono di seguito riportati:

- Ufficio Anticorruzione, Trasparenza, Controlli Interni PNRR e Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Corpo di Polizia Locale;
- Avvocatura Comunale e Servizi Demografici ed Elettorali;
- Ufficio di Gabinetto e Servizi di Pubblico Interesse;
- Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane - Innovazione Tecnologica;
- Settore Finanziario Gestione Entrate e Società Partecipate - Servizi Cimiteriali
- Piano Sociale di Zona Servizi Sociali e Servizi scolastici;
- Urbanistica ed Edilizia;
- Lavori Pubblici Infrastrutture Igiene Urbana e S.A.D. "Picentini e Battipaglia".

### **3.1.4 - Segreteria generale - Anticorruzione, Trasparenza, Controlli Interni PNRR e Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Preposto alla struttura con funzioni di coordinamento delle Aree, Prevenzione della Corruzione, Trasparenza, Controlli Interni, Raccordo tra Organi politici e gestionali, assistenza agli organi istituzionali.

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Segreteria Generale Anticorruzione, Trasparenza, Controlli Interni PNRR e Sistema di misurazione e	Segreteria Generale
	Relazioni istituzionali
	Pianificazione Strategica e ciclo della performance
	Sistema permanente di valutazione
	Controllo strategico e controlli interni
	Gestione dei procedimenti disciplinari
	Macro-organizzazione, coordinamento e direzione Settori
	Relazioni sindacali
	Nucleo di Valutazione

valutazione della performance	Prevenzione della corruzione
	Coordinamento di Trasparenza e Privacy
	Consulenza, assistenza e rapporti con organi istituzionali (Giunta, Consiglio, Commissioni consiliari permanenti)
	Gestione iter atti deliberativi, albo pretorio
	Rogito contratti

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
Segretario Generale		
N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Istruttori	Istruttore area amministrativa
1	Operatore Esperto	Operatore Esperto area amministrativa

### 3.1.5 - Corpo di Polizia Locale

L'area di vigilanza si articola in vari servizi/uffici definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Corpo di Polizia Locale	Polizia Amministrativa
	Polizia Commerciale
	Polizia Edilizia
	Polizia Ecologica
	Polizia Mortuaria
	Viabilità, Traffico e Infortunistica Stradale
	Ufficio Contravvenzioni
	Protezione Civile
	Tutela Ambientale

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore

3	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area di vigilanza
16	Istruttori	Istruttore area di vigilanza
1	Istruttori	Istruttore area di vigilanza in assegnazione art.42bis D.Lgs.n.151/2001
3	Istruttori	Istruttore area di vigilanza a tempo determinato

### 3.1.6 - Avvocatura Comunale e Servizi Demografici ed Elettorali

L'area legale e demografica si articola in vari servizi/uffici definiti alla luce della diramazione delle funzioni di Governo e degli obiettivi strategici dell'amministrazione (Contenzioso - Servizi demografici, elettorali, di stato civile e rilevazioni statistiche).

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Avvocatura Comunale e Servizi Demografici ed Elettorali	Contenzioso Giudiziale e Stragiudiziale
	Contenzioso Amministrativo
	Contenzioso Civile
	Contenzioso Penale
	Contenzioso Tributario
	Contenzioso del Lavoro
	Recupero crediti
	Transazione controversie giudiziali e stragiudiziali
	Consulenza Legale
	Consulti in materia di gare, contratti, scritture private e altri atti amministrativi
	Anagrafe Popolazione Residente - Registro della popolazione ed espletamento servizi anagrafici
	A.I.R.E. (Anagrafe italiani residenti all'estero)
	C.I.E.
	Stato Civile - Adempimenti e redazione atti di stato civile
Servizio Elettorale - Liste elettorali e gestione consultazioni elettorali	
Statistiche demografiche	
Statistica interna e Sistan	

Distribuzione del personale per aree di attività

**RISORSE UMANE ASSEGNATE**

N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore
4	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area amministrativa
3	Istruttori	Istruttore area amministrativa
2	Operatori Esperti	Operatore Esperto area amministrativa

**3.1.7 - Ufficio di Gabinetto e Servizi di Pubblico Interesse**

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Ufficio di Gabinetto e Servizi di Pubblico Interesse	Segreteria Istituzionale e amministrativa del Sindaco
	Agenda Sindaco Cerimoniale Eventi e manifestazioni
	Ufficio Stampa Portavoce - Comunicazione istituzionale
	Coordinamento organi istituzionali e articolazioni interne Ente
	Coordinamento Staff
	Relazioni istituzionali in ambito sanitario
	Cultura e Beni Culturali Biblioteca Politiche Giovanili
	Politiche Comunitarie Fondi Europei
	Pari Opportunità Formazione - Politiche del Lavoro
	Sviluppo economico - Tutela di animali
	Azienda Speciale Trasporto pubblico locale
	Manutenzione - Decoro Urbano
	Impianti Sportivi
	Servizio Pubbliche Affissioni
Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile - Smart City	
Turismo e Marketing Territoriale	

Distribuzione del personale per aree di attività

**RISORSE UMANE ASSEGNATE**

N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
----	-----------------------	-----------------------

1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore
6	Funzionari	Istruttore area amministrativa Ufficio di Staff a tempo determinato
1	Funzionari	Istruttore area amministrativa Ufficio di Staff a tempo determinato - tempo parziale
2	Istruttori	Istruttore area tecnica
1	Operatori Esperti	Operatore area tecnica

### 3.1.8 - Amministrazione Generale e Risorse Umane - Innovazione Tecnologica

L'area amministrativa si articola in vari servizi/uffici definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione (Servizi di Segreteria, Archiviazione e Protocollazione, Notifiche - Risorse Umane e Innovazione Tecnologica).

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane Servizio Innovazione Tecnologica	Affari Generali
	Assistenza ai lavori degli organi collegiali (Giunta, Consiglio, Conferenza dei Capigruppo) e relativa verbalizzazione
	Collaborazione con il Segretario Generale per tutte le funzioni a lui demandate dalla legge e dai regolamenti
	Assistenza al Presidente del Consiglio Comunale
	Assistenza alle commissioni consiliari permanenti
	Gestione delle deliberazioni del Consiglio e della Giunta, delle determinazioni dirigenziali, delle ordinanze sindacali
	Pubblicazione, esecutività e conservazione atti del Comune
	Raccolta, conservazione e aggiornamento dello Statuto nonché dei Regolamenti Comunali
	Archivio corrente e storico
	Protocollo generale
	Gestione dell'attività di notifica dell'Ente
	Gestione dell'albo pretorio on-line
	Ufficio Relazioni con il Pubblico
Pulizia Sedi adibiti ad uffici comunali	
Smistamento telefonate interne a uffici comunali	

Gestione risorse umane
Reclutamento risorse umane - Procedure concorsuali e selettive
Trattamento giuridico ed economico
Istituti contrattuali e incentivazione del personale
Trattamenti previdenziali e di quiescenza
Relazioni Sindacali
Formazione del personale
Transizione digitale
Assistenza informatica hardware e software
Implementazione assistenza applicativi
Gestione rete informatica
Telefonia fissa e mobile
Gestione siti web e posta elettronica

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore/Vice Segretario
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area amministrativa
5	Istruttori	Istruttore area amministrativa
3	Operatori Esperti	Operatore Esperto area amministrativa

### 3.1.9 - Settore Finanziario Gestione Entrate Società Partecipate - Servizi cimiteriali

L'Area Economico-Finanziaria si articola nei seguenti servizi:

- Servizio Ragioneria, Bilancio, Programmazione economica e Gestione Contabile;
- Servizio economato, magazzino;
- Controllo analogo Società Partecipate;
- Servizi Cimiteriali.

AREA	FUNZIONI
ORGANIZZATIVA	

Settore Finanziario Gestione Entrate Società Partecipate Servizi Cimiteriali	Bilancio e Programmazione
	Contabilità
	Procedure di indebitamento
	Controllo analogo Società Partecipate Aziende Speciali
	Gestione Tesoreria
	Economato e Approvvigionamenti
	Gestione Autoparco
	Gestione Entrate
	IMU - TASI - TARI - Affissioni e Pubblicità - Proventi diversi
	Accertamenti Tributarî
	Riscossioni
	Controllo analogo Società Partecipate Azienda Speciale
	Servizi Cimiteriali

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore
5	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area amministrativa/contabile
3	Istruttori	Istruttore area amministrativa/contabile
1	Operatori Esperti	Operatore Esperto area tecnica

### 3.1.10 - Piano Sociale di Zona Servizi Sociali e Servizi scolastici

L'area sociale si articola in vari servizi definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Piano Sociale di	Coordinamento Ufficio di Piano
	Comunicazione Sociale
	Programmazione e Progettazione
	Attuazione e Monitoraggio Politiche Sociali e Socio-Sanitarie

Zona Servizi Sociali e Servizi scolastici	Pubblica Istruzione
	Servizio Mensa Scolastica
	Servizio Trasporto Scolastico
	Associazionismo Volontariato

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area amministrativa
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Assistente Sociale
2	Istruttori	Istruttore area amministrativa

### 3.1.11 - Settore Urbanistica ed Edilizia

L'area tecnica si articola in vari servizi/uffici definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Settore Urbanistica ed Edilizia	Ufficio di Piano Pianificazione Urbanistica P.U.A.
	Redazione e gestione P.U.C.
	Condono Edilizio
	Toponomastica
	Pianificazione Attività turistico-ricettive Mercati rionali e Fiere - Farmacie
	Demanio Marittimo
	Sportello Unico Attività Produttive - Locali Pubblici e Spettacoli
	Pianificazione Attività Ricettive - Agricoltura
	Certificazioni
	S.U.E. - Gestione Attività Edilizia (P.D.C. - S.C.I.A. - C.I.L.A.)
	Abusivismo Edilizio

	Patrimonio
	Demanio
	Legge n.219/81
	Ufficio Casa
	Certificazioni

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore
4	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area tecnica
5	Istruttori	Istruttore area tecnica
1	Istruttori	Istruttore area tecnica in assegnazione temporanea a tempo parziale
2	Istruttori	Istruttore area tecnica a tempo determinato e parziale
1	Operatore Esperto	Operatore Esperto area amministrativa

### 3.1.12 - Settore Lavori Pubblici Manutenzione Infrastrutture Igiene Urbana e S.A.D. "Picentini e Battipaglia"

L'area tecnica si articola in vari servizi/uffici definiti alla luce degli obiettivi strategici dell'amministrazione

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Settore Lavori Pubblici Manutenzione Infrastrutture Igiene Urbana e S.A.D. "Picentini e Battipaglia"	Programmazione e Gestione Lavori Pubblici Aree ed Infrastrutture
	Manutenzione Immobili comunali
	Manutenzione Impianti
	Manutenzione Aree e Infrastrutture urbane
	Ufficio Locale per il Paesaggio - Ufficio V.A.S. (Valutazione Ambientale Strategica)
	Ufficio Sisma
	Espropriazioni

Ambiente
Igiene Urbana
S.A.D. "Picentini eBattipaglia"
Servizio Ciclo Integrato Rifiuti
Master Plan Fascia Costiera
Project Financing
Datore di Lavoro per la sicurezza nei luoghi di lavoro D.L. n.81/08
Ufficio RSPP Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
Ufficio ASPP Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
N.	Area di inquadramento	Profilo professionale
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Responsabile di Settore
4	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area tecnica
2	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario area amministrativa
3	Istruttori	Istruttore area amministrativa
1	Istruttori	Istruttore area amministrativa a tempo parziale

### 3.1.12 - Il piano dei fabbisogni 2024 - 2026

L'Amministrazione tende ad attuare una politica delle assunzioni che, nel rispetto dei vincoli di spesa, mira a mantenere bassa la spesa del personale attraverso la sostituzione del solo personale cessato. Ciò ha consentito nel triennio trascorso di far fronte alle sostituzioni in ragione dei pensionamenti previsti senza alterare il regolare funzionamento degli uffici.

Nel triennio 2024 - 2026, l'Amministrazione intende attuare politiche assunzionali volte a coprire tempestivamente carenze di organico determinate dall'estrema mobilità del personale".

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, permette di distribuire le capacità assunzionali in base alle priorità strategiche.

Per la programmazione relativa al triennio viene allegato al presente documento il piano dei fabbisogni di personale.

## Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1 - Misure organizzative

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra la modalità flessibile del lavoro agile, di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Nell'epoca emergenziale epidemiologica da Covid-19 il lavoro agile è divenuto, pertanto, la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella legge 22 maggio 2017, n. 81, prevedendo la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della l.n.81/2017. In tale situazione emergenziale il Comune di Pontecagnano Faiano, con deliberazione di Giunta comunale n.35 del 12.03.2020, ha approvato il "regolamento recante disposizioni temporanee per l'applicazione del lavoro agile in occasione dell'emergenza legata al rischio di contrazione del Coronavirus (COVID-19), approvato con deliberazione di G.C. n.35 del 12.03.2020.

L'esperienza del Lavoro Agile, nel periodo emergenziale, è stata scandita anche dall'adozione di ulteriori disposizioni dirigenziali, volte in una prima fase ad individuare attività non esigibili in lavoro agile, e successivamente, in un ambito più pianificatorio ed evolutivo dell'applicazione del lavoro agile, quelle gestibili in modalità agile.

I responsabili hanno pertanto organizzato il lavoro dei dipendenti e l'erogazione dei servizi anche attraverso questa nuova modalità di svolgimento dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata o su necessità, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al personale impiegato nelle attività che potevano essere svolte in tale modalità, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese

avvenisse con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Il Dpcm 23 settembre 2021 recante misure in materia di pubblico impiego, stabilisce, anche alla luce del Dl. 21.09.2021 n. 127, che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza, divenendo quindi, di conseguenza, la modalità agile “straordinaria”, diversamente da quanto previsto nel periodo precedente.

Ciò impone all'ente di dare prevalenza all'attività in presenza, operando la riorganizzazione del lavoro agile, secondo criteri per i quali l'accesso al lavoro agile può essere autorizzato nel rispetto di una serie di condizionalità previste all'art. 1 del DM, tra cui il carattere prevalente, per ciascun/a lavoratore/lavoratrice, dell'esecuzione della prestazione in presenza, e la sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che deve definire, almeno, 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore; dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Con il comma 306 della legge n.197/2022, il Legislatore ha previsto la proroga sino al 31 marzo 2023 della possibilità, solo ed esclusivamente per i lavoratori fragili, di svolgere in via ordinaria la propria prestazione lavorativa in modalità agile. Si tratta di quei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, per i quali resta confermata la previsione già introdotta in fase emergenziale.

Per tutti gli altri casi, si è inteso disciplinare l'istituto del lavoro agile, così come previsto dalla L. n. 81/2017.

Per l'emanazione di specifiche direttive, si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n.124/2015 e n.81/2017), delle Linee Guida della Funzione Pubblica, del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022, degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza. Per il dettaglio, si rinvia all'allegato in materia di misure organizzative del lavoro agile per il triennio 2024 – 2026.

## Sottosezione 3.3 – Piano della formazione del personale

### 3.3.1 - La formazione del personale

Il Comune di Pontecagnano Faiano intende programmare nel periodo 2024-2026 una complessiva serie di interventi nell'ambito della formazione volti a costruire una proposta formativa in grado di raggiungere il maggior numero di destinatari favorendo l'innalzamento del livello di competenze e abilità dei dipendenti e lo sviluppo professionale.

Di seguito si riportano le principali azioni programmate dall'Ente in questo ambito.

### 3.3.2 - Materie oggetto di formazione

Le materie oggetto di formazione del presente piano corrispondono al tema di anticorruzione, che presuppone la principale conoscenza della normativa in materia, con particolare riferimento alla legge 190/2012, ai d.lgs. 33/2013 e 39/2013, agli articoli del d.lgs. 165/2001 modificati dalle norme prima citate, nonché all'esame, studio e analisi dettagliata dei procedimenti individuati "a rischio" nella sottosezione 2.4 - rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026.

### 3.3.3 - Dipendenti che svolgono attività in ambiti particolarmente esposti a rischio corruzione

I soggetti che svolgono attività particolarmente esposte a rischio sono i seguenti:

- a Responsabile/dipendenti Servizi Amministrativi;
- b Responsabile/dipendenti Servizio Avvocatura;
- c Responsabile/dipendenti uffici che hanno competenza in materia di contratti, appalti di forniture di beni, servizi e lavori, acquisti;
- d Responsabile/dipendenti Servizi Informativi;
- e Responsabile/dipendenti Servizi Economico Finanziari;
- f Responsabile/dipendenti uffici tecnici (lavori pubblici manutenzione infrastrutture, urbanistica e gestione del territorio, patrimonio, tutela dell'ambiente; funzioni attinenti allo sviluppo economico quali commercio, turismo ed attività produttive);
- g Responsabile/dipendenti del Corpo di Polizia Municipale.

### 3.3.4 - Obiettivi strategici della formazione

Gli obiettivi strategici della formazione 2024 - 2026 sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1\_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- sostenere la valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Settori/Servizi mediante specifici obiettivi nel Piano della Performance;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2024-2026;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n.36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.

Alla formulazione dei prefissati obiettivi strategici, dovrà seguire l'individuazione da parte dei Responsabili delle tematiche specifiche, previa informazione e confronto con le Organizzazioni sindacali.

L'ente è inoltre impegnato alla tenuta di corsi di qualificazione in convenzione annuale con l'INPS Valore Pa.

### **3.3.5 - Metodologie formative**

Al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento dei Responsabili dei Servizi e del personale viene adottato annualmente, nell'ambito del Piano della formazione, uno specifico programma.

Nel corso dell'anno 2024, con prosecuzione negli anni successivi, salvi aggiornamenti e/o integrazioni, saranno svolte, in particolare, le seguenti attività di formazione:

- Materia contabile;
- PIAO;
- Codice degli appalti;
- Trasparenza;
- Performance;
- Codice di comportamento;
- Gli standard di qualità dei servizi: rilevazione degli indicatori per misurare le dimensioni di qualità del servizio;
- Anticorruzione e Trasparenza.

Nel corso dell'anno 2024, inoltre, saranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento sulle eventuali novità normative approvate dal legislatore.

L'Ente garantisce con riferimento alla concreta applicazione del principio di rotazione, una adeguata formazione ai Responsabili di Area cui vengono assegnati nuovi incarichi ed ai dipendenti che vengono adibiti allo svolgimento di altre attività. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione della attività di formazione di cui sopra ed alla verifica dei suoi risultati effettivi. I responsabili di Area e/o Settori individueranno il personale, da inserire nei programmi annuali di formazione in tema di anticorruzione.

## Sezione 4 - MONITORAGGIO

Vengono riportati di seguito gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti da avviare nel corso del triennio 2024-2026.

## Sottosezione 4.1 – Il Monitoraggio della Qualità

Negli ultimi anni, in particolare con il D.lgs. 150/2009, con il D. L. 74/2011 in materia di controlli interni, convertito in Legge n. 213/2012 e con il D.lgs. 74/2017 gli interventi normativi hanno spinto per l'introduzione anche nell'ente locale di strumenti per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della qualità effettiva e percepita dei servizi.

Da qui la necessità di adottare nuove tipologie di controlli interni, finalizzati a rilevare la qualità dei servizi erogati e a considerare la qualità dei servizi quale elemento strategico nella valutazione della performance.

Nel corso del triennio 2024-2026 si intende migliorare il sistema qualità del Comune di Pontecagnano Faiano, coordinato dall'Ufficio Controlli interni, prevenzione della corruzione e trasparenza e dall'Ufficio controllo di gestione.

### 4.1.1 - Il Piano della Qualità

La presente sezione contiene la pianificazione delle attività finalizzate ad introdurre strumenti di rilevazione e misurazione della qualità dei servizi erogati nel Comune di Pontecagnano Faiano. Per ogni misura prevista viene indicata l'area organizzativa coinvolta e l'oggetto di analisi del servizio individuato.

### 4.1.2 - La metodologia

La rilevazione della qualità da un punto di vista metodologico si basa su un approccio integrato, prevedendo il contemporaneo utilizzo di differenti strumenti di analisi e intervento.

È articolata in due sezioni:

- la qualità percepita dall'utente (rilevabile tramite indagini di customer satisfaction);
- la qualità effettiva del servizio, misurata attraverso un set di indicatori (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia) che confluiscono anche nelle carte dei servizi, intese quali strumenti per la riqualificazione del rapporto utente/cliente e ente erogatore.

### 4.1.3 - Gli strumenti

Le indagini di soddisfazione sono uno degli strumenti principali deputati ad indagare il livello di qualità percepita dagli utenti rispetto al servizio. A tal fine vengono utilizzati tre totem posizionati all'interno della Sede comunale.

Si intende perseguire la logica del miglioramento continuo e quindi prevede l'attuazione di tutte le fasi del ciclo della qualità: la pianificazione, l'implementazione, la verifica, le azioni di miglioramento. I progetti elaborati sull'aggiornamento del sito web Istituzionale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 270 del 21 dicembre 2023 ha approvato apposito programma di "customer satisfaction" del Comune di Pontecagnano Faiano, preordinato a rilevare il grado di soddisfazione dell'utente nell'ottica del miglioramento dei servizi offerti, attraverso la somministrazione di apposito questionario che si riporta nel seguito:

### QUESTIONARIO RELATIVO ALLA SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI DAL COMUNE DI PONTECAGNANO FAIANO

Al fine di migliorare i nostri servizi, nonché agevolare il rapporto tra gli utenti, il personale e gli uffici, è stato predisposto un questionario di facile lettura e di immediata compilazione, con spazi dedicati a segnalazioni e suggerimenti vari e possibilità di esprimere il gradimento dei servizi comunali. Tutti gli utenti che vorranno compilare il questionario si faranno parte attiva nella realizzazione dell'iniziativa, che consentirà di rilevare eventuali disfunzioni e di raccogliere suggerimenti utili per migliorare la qualità dei servizi, dei singoli uffici e dell'Amministrazione nel suo complesso. Confidiamo che l'iniziativa possa incontrare il più ampio apprezzamento da parte di tutti gli interlocutori del Comune di Pontecagnano Faiano e presentare un'immagine dell'Amministrazione sempre più orientata al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli utenti.

#### GRADIMENTO DEI SERVIZI COMUNALI

A quali di questi uffici comunali si è rivolto per trattare una "pratica", presentare un'istanza, richiedere una prestazione o semplicemente per avere informazioni?

<input type="checkbox"/> Anagrafe	<input type="checkbox"/> Tributi	<input type="checkbox"/> Pubblica Istruzione, Cultura, Turismo
<input type="checkbox"/> Avvocatura	<input type="checkbox"/> Urbanistica/Edilizia	<input type="checkbox"/> Cultura, Turismo
<input type="checkbox"/> Protocollo	<input type="checkbox"/> Ragioneria	<input type="checkbox"/> Biblioteca Comunale
<input type="checkbox"/> Stato civile	<input type="checkbox"/> Paesaggio	<input type="checkbox"/> Servizi Sociali
<input type="checkbox"/> Messaggi notificatori	<input type="checkbox"/> Ambiente	<input type="checkbox"/> SUAP/Commercio
<input type="checkbox"/> Affari Generali	<input type="checkbox"/> Gestione servizio rifiuti	<input type="checkbox"/> Pubblica Istruzione
<input type="checkbox"/> Segreteria Generale	<input type="checkbox"/> Polizia Municipale	<input type="checkbox"/> Altri servizi di Pubblico Interesse <i>(specificare)</i>

Indichi quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni dando un voto da 1 (*per niente d'accordo*) a 5 (*completamente d'accordo*)

Ho trovato facilmente l'ufficio che cercavo	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
I tempi di attesa per accedere al servizio sono rapidi	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
I moduli utilizzati/richiesti sono di facile comprensione	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
La segnaletica che indirizza agli uffici (es. cartelli, frecce, ecc.) è chiara e comprensibile	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Le informazioni che mi vengono fornite sono chiare e complete	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Gli ambienti sono accoglienti e confortevoli	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Gli operatori allo sportello sono cortesi e disponibili	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Gli operatori allo sportello sono competenti e professionali	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Durante l'erogazione del servizio allo sportello è stata rispettata la privacy	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Tenendo conto degli aspetti sopraindicati, ritengo che il servizio che mi è stato fornito sia complessivamente soddisfacente	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
L'orario di apertura degli uffici è adeguato	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Ci sono dei servizi, attualmente non esistenti, che ritiene utile proporre?:  Sì  No

Se sì, quali?

Come valuta complessivamente i Servizi offerti dal Comune di PONTECAGNANO FAIANO?:

Scarsi  Mediocri  Sufficienti  Discreti  Buoni  Ottimi

### GRADIMENTO DEL SITO INTERNET

Consulta il sito Internet [www.comune.pontecagnanofaiano.sa.it/](http://www.comune.pontecagnanofaiano.sa.it/)?  Sì  No

Se sì, con quale frequenza?:  Giornalmente  Settimanalmente  Mensilmente  Altro:

Se ha mai consultato il sito istituzionale, esprima la sua valutazione in merito a:

Aggiornamento delle informazioni	<input type="checkbox"/> Ottimo	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Sufficiente	<input type="checkbox"/> Scarso	
Chiarezza delle informazioni	<input type="checkbox"/> Ottimo	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Sufficiente	<input type="checkbox"/> Scarso	
Leggibilità Grafica	<input type="checkbox"/> Ottimo	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Sufficiente	<input type="checkbox"/> Scarso	

Ha dei consigli per rendere il sito più a misura di cittadino?:  Sì  No

Se sì, quali?

### PROFILO UTENTE

Sesso	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Nazionalità	<input type="checkbox"/> Italiana - <input type="checkbox"/> Comunitaria - <input type="checkbox"/> Extracomunitaria
Anno di nascita	<input type="text"/>
Professione	<input type="checkbox"/> Operaio - <input type="checkbox"/> Impiegato - <input type="checkbox"/> Dirigente - <input type="checkbox"/> Commerciante - <input type="checkbox"/> Libero prof. - <input type="checkbox"/> Pensionato - <input type="checkbox"/> Studente - <input type="checkbox"/> Disoccupato - <input type="checkbox"/> Altro

Nel ringraziarla per il suo prezioso contributo, la informiamo che il presente questionario verrà utilizzato esclusivamente per la misurazione della qualità dei servizi offerti al cittadino. I dati da Lei forniti verranno trattati in forma aggregata e rigorosamente anonima. Non verranno presi in considerazione i questionari contenenti frasi ingiuriose. La preghiamo di trasmettere il questionario, una volta compilato, negli appositi raccoglitori presso sede municipale. Il questionario può essere scaricato anche dal sito istituzionale: [www.comune.pontecagnanofaiano.sa.it/](http://www.comune.pontecagnanofaiano.sa.it/)

## Sottosezione 4.2 – Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il

monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

### **Sottosezione 4.3 – Il monitoraggio delle sottosezioni “Rischi corruttivi e trasparenza”**

Per il monitoraggio si intende implementare un sistema apposito da sviluppare definito sulla base del Progetto di ANAC “Misurazione del rischio di corruzione”.