



ENTE D'AMBITO PER LA GESTIONE
INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

*(Art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge n° 80 del
09 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla
Legge n° 113 del 06 agosto 2021)*

Triennio 2025-2027

Approvato con Deliberazione del Consiglio
d'Ambito n° 10 del 29 aprile 2025



Il Direttore Generale

Dott. Massimo Romito

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

Triennio 2025 - 2027

Indice

- 1. Premessa - Definizioni***
- 2. Riferimenti normativi***
- 3. Struttura e contenuti***
- 4. Piano Integrato di Attività ed Organizzazione***

1. Premessa - Definizioni

Il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)* è un documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso: il PIAO infatti, accorpa, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

Il PIAO è stato introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge n° 80/2021 recante: *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n° 113.

Si stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente; esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - ✓ al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
 - ✓ allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
 - ✓ all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- 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;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- 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;
- 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;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti.

Le Amministrazioni fino a 50 dipendenti sono tenute, invece, ad approvare un Piano semplificato secondo uno *“schema tipo”* fissato dal Dipartimento della funzione pubblica.

Pertanto, le finalità del PIAO possono essere così sintetizzate:

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

Nel detto Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

2. Riferimenti normativi

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** è stato introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge n° 80/2021 recante: *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n° 113.

Il Piano, come detto, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- ✓ il Piano della Performance
- ✓ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per Trasparenza
- ✓ il Piano organizzativo del lavoro agile
- ✓ il Piano Triennale dei fabbisogni del personale

e si pone quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (D. Lgs. n° 150/2009 e "Linee Guida" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai *Rischi corruttivi e trasparenza* (Piano Nazionale Anticorruzione, (PNA) ad atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n° 190/2012 e del Decreto Legislativo n° 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del *"Piano tipo"*, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n° 81 del 30.6.2022, concernente la definizione del Piano Integrato di Attività e organizzazione.

Il DPR n° 81 si compone di soli 3 articoli:

- ❖ l'articolo 1 individua e dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel Piao:
 - Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
 - Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
 - Piano della Performance (PdP);
 - Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
 - Piano di Azioni Positive (PAP);
- ❖ l'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie

nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo.

- ❖ l'articolo 3 prevede che il Dipartimento della funzione pubblica e l'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piao, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Con Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, n° 132 del 30 giugno 2022, pubblicato sulla G.U. n° 209 del 07 settembre 2022, è stato approvato il *"Piano-Tipo"* con la relativa guida alla redazione da parte delle pubbliche amministrazioni del *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione"* di cui al succitato art. 6 del D.L. n° 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 113/2021.

L'11 ottobre 2022, infine, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha diffuso la Circolare n. 2/2022, per fornire indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO; viene inoltre avviata la prima iniziativa di monitoraggio sull'attuazione del PIAO.

La Circolare invita inoltre le amministrazioni locali e centrali a inserire il risparmio energetico tra gli obiettivi della Sezione *"Valore pubblico, performance, anticorruzione"* del PIAO.

In sintesi la nota circolare contiene:

- ✓ chiarimenti e informazioni sul quadro normativo e sul funzionamento del Portale PIAO, messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento dal 1° luglio 2022 per il caricamento e la pubblicazione dei Piani integrati di attività e organizzazione, nonché in merito al relativo meccanismo di registrazione;
- ✓ la prima iniziativa di monitoraggio del PIAO avviata dal Dipartimento della Funzione pubblica con il supporto tecnico-metodologico della Commissione tecnica per la performance, nominata con Dm 14 aprile 2022, un'indagine che vuole rappresentare un importante momento per acquisire, nell'ottica di collaborazione con le amministrazioni interessate, elementi informativi sul processo di pianificazione, programmazione e predisposizione del nuovo documento integrato;
- ✓ l'invito per le PA a inserire gli obiettivi di risparmio energetico nella Sezione *"Valore pubblico, performance, anticorruzione"* del PIAO.

L'art. 6 del menzionato Decreto n° 132/2022 prevede anche le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni aventi meno di cinquanta dipendenti, tra le quali rientra l'EdA Benevento.

Nel dettaglio, il citato art. 6, prevede che le pubbliche amministrazioni aventi meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) del Decreto per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n° 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

Il medesimo art. 6 prevede ancora che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avvenga in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del Decreto; le medesime amministrazioni con meno di 50 dipendenti, infine procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

e novità intervenute nell'ultimo anno, soprattutto nella **sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**, sono veramente numerose e importanti.

Occorre, a esempio:

- predisporre la mappatura dei processi a rischio corruttivo sull'area di rischio **Contratti Pubblici**, dopo il d.lgs. 36/2023;
- applicare le nuove disposizioni del codice di comportamento "generale" e di ente;
- tenere conto delle nuove norme legislative sul *whistleblowing* (d.lgs. 24/2023) e sul divieto di *Pantouflage* (Linee Guida ANAC n. 01/2024);
- adeguare l'*Albero della Trasparenza* con le nuove indicazioni di ANAC che ha modificato, per ora, tre sotto-sezioni e altre dieci in arrivo.

Sarà, inoltre, necessario definire le misure di trasparenza nella sottosezione **Bandi di gara e contratti**, dopo la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e l'utilizzo della PAD (Piattaforme di Approvvigionamento Digitale).

Nella predisposizione del PIAO, occorrerà tenere conto, inoltre, degli orientamenti ANAC e delle indicazioni del Garante privacy, in materia di tutela dei dati personali nell'ambito della trasparenza amministrativa e degli accessi agli atti.

Sulla scorta, quindi del quadro normativo di riferimento innanzi delineato, il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*, ha - di fatto - il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

3. *Struttura e contenuti*

Il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* è strutturato in quattro sezioni:

- 1) *Scheda anagrafica dell'amministrazione*, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
- 2) *Valore pubblico, performance e anticorruzione*, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. Andrà indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Inoltre, nella sottosezione programmazione-performance, andranno seguite le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 3) *Organizzazione e capitale umano*, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
- 4) *Monitoraggio*, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, tra le quali rientra l'EdA Benevento, la sezione 2 deve essere compilata solo parzialmente mentre la sezione 4 non deve essere compilata.

Nel PIAO devono essere inclusi:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti. Ma anche la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- 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;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

4. Piano Integrato di Attività e Organizzazione

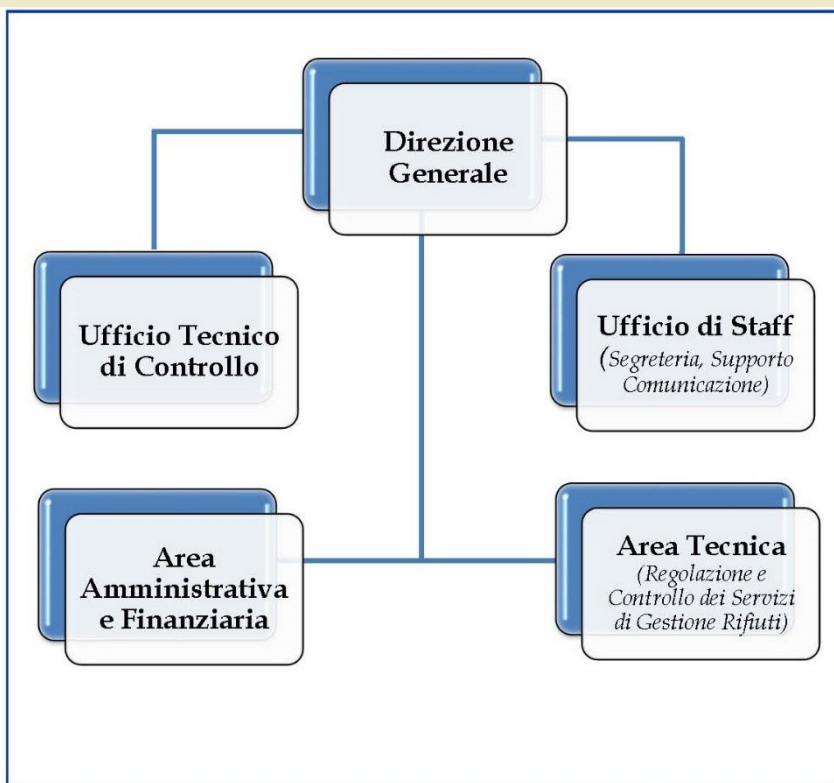
Ente con numero di dipendenti inferiore a 50

Ambito Territoriale Ottimale Benevento	
1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione
1.1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	<u>Ambito Territoriale Ottimale Benevento</u> <u>Sede legale</u>: Via Torretta, n° 29 – 82100 Benevento <u>Codice Fiscale</u>: 92078270623 <u>Numero dipendenti al 31.12.2024</u>: 1 <u>Legale Rappresentante</u>: Presidente del Consiglio d'Ambito Sig. Pasquale Iacovella <u>Direttore Generale</u>: Dott. Massimo Romito <u>Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza</u>: Dott. Massimo Romito <u>Telefono</u>: 0824040410 / 0824041688 <u>Sito istituzionale</u>: www.atorifiutibn.it <u>e-mail</u>: protocollo.generale@atorifiutibn.it direzione.generale@atorifiutibn.it finanze@atorifiutibn.it presidenza@atorifiutibn.it <u>pec</u>: atorifiutibn@pec.atorifiutibn.it atorifiutibn@pec.cstsannio.it
2 - Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione
2.1 - Valore Pubblico	Da non compilare dalle amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2 - Performance	Da non compilare dalle amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 - Rischi Corruttivi e Trasparenza	Con Decreto del Presidente del Consiglio d'Ambito n° 04 del 27 dicembre 2022 si è proceduto alla nomina del <i>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i> (RPCT). Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 è stato approvato – come Allegato al presente PIAO - con Deliberazione del Consiglio d'Ambito n° 09 assunta in data 29 aprile 2025.
3 - Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano	Descrizione sintetica delle azioni /attività oggetto di pianificazione
3.1 Struttura Organizzativa	La Pianta Organica dell'EdA Benevento – Ipotesi Organizzativa e Definizione Macrostruttura – è stata approvata con Deliberazione

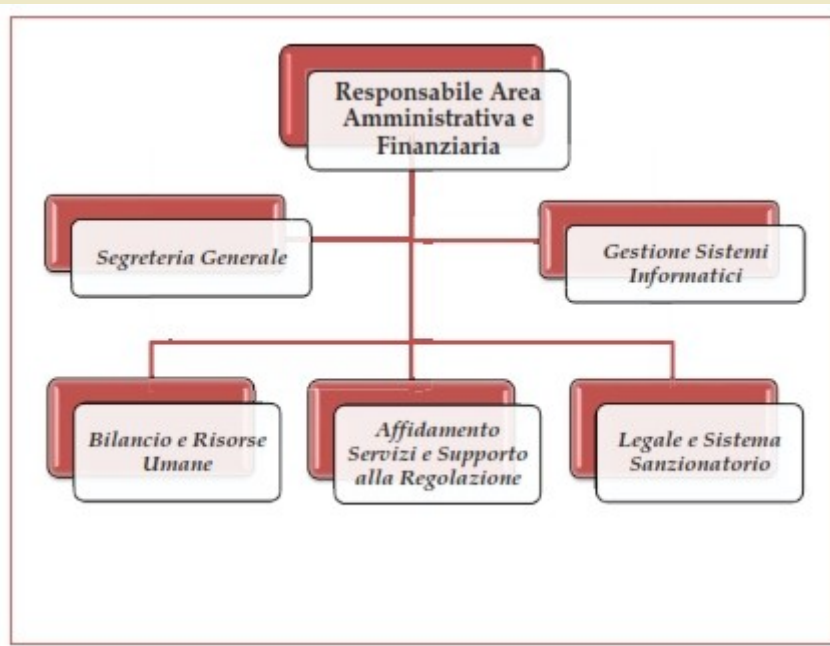
del Consiglio d'Ambito n° 01 del 03 maggio 2021: essa definisce l'organizzazione relativa alla fase di start-up dell'Ente, fino al raggiungimento di una condizione "a regime".

Ufficio	D.G.	Dir	Cat. D	Cat. C	Totale Area
Direzione Generale	1				5
Ufficio di Staff			1		
Uffici Tecnico di Controllo				3	
Area Amministrativa e Finanziaria		1			8
Segreteria				1	
Gestione Servizi Informatici				1	
Bilancio e Risorse Umane			1		
Affidamento Servizi e Supporto Regolazione			2	1	
Legale e Sistema Sanzionatorio			1		
Area Tecnica		1			7
Sistemi Impiantistici Servizi ed Infrastrutture			1	1	
Pianificazione d'Ambito			2		
Pianificazione e Regolazione Tariffaria			1	1	
TOTALE PER CATEGORIA	1	2	9	8	20

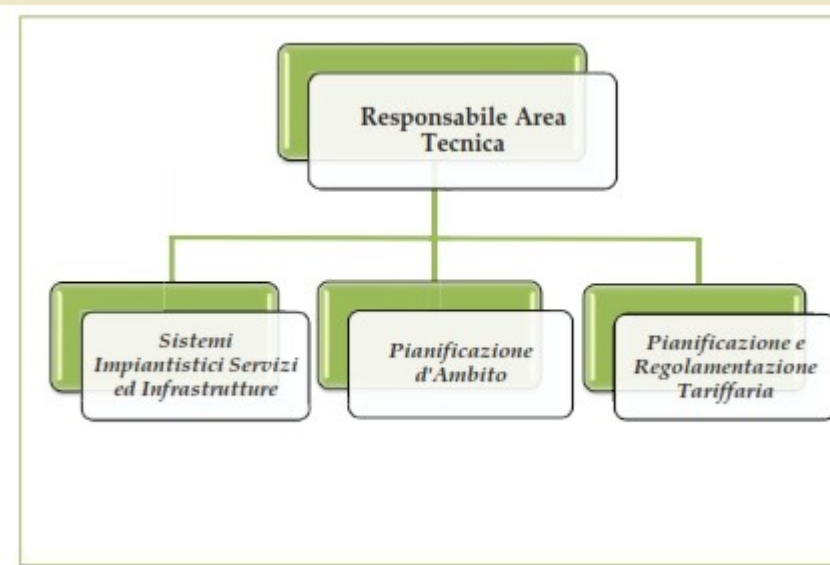
MACROSTRUTTURA EdA BENEVENTO



MACROSTRUTTURA AREA AMMINISTRATIVA



MACROSTRUTTURA AREA TECNICA



Il personale in servizio alla data odierna è costituito dal solo *Direttore Generale*, contrattualizzato in data 13 agosto 2019 con rapporto di lavoro a tempo determinato (cinque anni) prorogato – giusta Deliberazione del Consiglio d’Ambito n° 09 del 30.07.2024 – fino al subentro di nuova figura di *Direttore Generale*, e da una dipendente del Comune di Telesse Terme (BN) in servizio presso l’Ente con la formula dello scavalco condiviso per n° 6 ore settimanali, alla quale è stato conferito incargo di *Responsabile del Servizio Finanziario*.

	<table><tr><th rowspan="2">Categoria</th><th rowspan="2">Dotazione Organica</th><th colspan="3">In servizio</th></tr><tr><th>Tempo Indeterm.</th><th>Tempo Determ.</th><th>Comando</th></tr><tr><td>Direzione Generale</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td>Funzionario Tecnico Cat D3 + P.O.</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Funzionario Tecnico Cat D1 + P.O.</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>Funzionario Tecnico Cat D</td><td>9</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Funzionario Cat. C</td><td>8</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>TOTALI</td><td>20</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr></table>	Categoria	Dotazione Organica	In servizio			Tempo Indeterm.	Tempo Determ.	Comando	Direzione Generale	1	0	1	0	Funzionario Tecnico Cat D3 + P.O.	1	0	0	0	Funzionario Tecnico Cat D1 + P.O.	1	0	0	1	Funzionario Tecnico Cat D	9	0	0	0	Funzionario Cat. C	8	0	0	0	TOTALI	20	0	1	1
Categoria	Dotazione Organica			In servizio																																			
		Tempo Indeterm.	Tempo Determ.	Comando																																			
Direzione Generale	1	0	1	0																																			
Funzionario Tecnico Cat D3 + P.O.	1	0	0	0																																			
Funzionario Tecnico Cat D1 + P.O.	1	0	0	1																																			
Funzionario Tecnico Cat D	9	0	0	0																																			
Funzionario Cat. C	8	0	0	0																																			
TOTALI	20	0	1	1																																			
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Non attuata																																						
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	Vedasi Allegato																																						
4 - Monitoraggio	Da non compilare dalle amministrazioni con meno di 50 dipendenti																																						



ENTE D'AMBITO PER LA GESTIONE
INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI

Piano del Fabbisogno di Personale 2025-2027

**Allegato al Punto 3.3
del PIAO 2025-2027**

Approvato con Deliberazione del Consiglio
d'Ambito n° 10 del 29 aprile 2025



Il Direttore Generale

Dott. Massimo Romito

Piano del Fabbisogno di Personale

Triennio 2025 - 2027

Indice

1. *Premessa*
2. *Riferimenti normativi*
3. *Verifica del rispetto dell'assenza di eccedenze di personale*
4. *Fabbisogni dell'Ente*

1 - Premessa

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale rappresenta lo strumento attraverso il quale l'EdA Benevento assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il presente Piano è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma e con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027.

2 - Riferimenti normativi

L'Ente d'Ambito Benevento è il soggetto di governo dell'ATO Rifiuti Benevento costituito ai sensi dell'art. 23 della Legge Regionale Campania n° 14 del 26.05.2016 per l'esercizio associato delle funzioni relative al servizio di gestione integrata dei rifiuti.

All'Ente d'Ambito sono attribuite dalla medesima L.R. n° 14/2016 competenze di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo sulle attività di gestione del ciclo integrato dei rifiuti.

L'art. 5, comma 2, dello Statuto dell'EdA Benevento, approvato con Deliberazione del Consiglio d'Ambito n° 20 del 22.11.2019, prevede che: *“Fatto salvo quanto previsto dalla legge regionale n. 14/2016, all'Ente d'Ambito si applicano le disposizioni di cui al titolo IV della parte I e quelle di cui ai Titoli I, II, III, IV, V, VI e VII della parte II del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali)”*.

L'art. 13, comma 1, del medesimo Statuto, inoltre, prevede che: *“Il Consiglio dell'Ente d'Ambito determina, su proposta del Direttore Generale, la dotazione organica del personale, nel rispetto dei principi di efficienza ed economicità ed in funzione dell'ottimale distribuzione di competenze per lo svolgimento delle attività affidate”*.

Il Consiglio d'Ambito, ai sensi dell'art. 29, comma 1, lett. g) della L.R. n° 14/2016 e dell'art. 8, comma 1, lett. g) dello Statuto, ha approvato – sulla scorta della Relazione Istruttoria predisposta dal Direttore Generale – la Pianta Organica dell'EdA Benevento con proprio atto deliberativo n° 01 del 03 maggio 2021.

Il documento approvato con il medesimo atto deliberativo illustra l'organizzazione relativa alla fase di *start-up* dell'EdA Benevento fino al raggiungimento di una condizione *“a regime”*: ottenuto tale obiettivo, sarà necessario procedere ad una revisione della Pianta Organica.

L'art. 39 della Legge n° 449/1997, tuttavia, ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle

Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n° 482/1968.

L'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n° 267/2000 statuisce che: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*.

Inoltre, l'art. 91 del D. Lgs. n° 267/2000 prevede che: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale...”*.

L'art. 1, comma 102, della L. n° 311/2004, prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n° 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i..

L'art. 6 del D. Lgs. n° 165/2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), come modificato dal decreto legislativo n° 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, il deve essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del menzionato D. Lgs 165/2001, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno, peraltro, devono essere indicate, secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8.5.2018, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del limite di spesa del personale (per le amministrazioni centrali: *“spesa potenziale massima”*; per regioni ed Enti Locali: *“limite di spesa consentito dalla legge”*).

Risulta, altresì, necessario rilevare che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n° 165/2001 integrato dai chiarimenti delle predette linee di indirizzo, in caso di omessa approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale e degli adempimenti previsti dagli art. 6 e 6-ter le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.

L'art. 33 del citato D. Lgs n° 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerietà, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; pertanto, in base agli

indirizzi predetti, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, deve essere verificata la necessità di procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Infine, l'articolo 1, comma 165, della legge 207/2024 (legge di bilancio per il 2025), ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n° 165 del 30 marzo 2001, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Ai fini del ricorso all'istituto del trattenimento in servizio ai sensi della disciplina in oggetto, le amministrazioni dovranno valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, la sussistenza di specifiche esigenze funzionali ed organizzative (ad esempio quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato) ed acquisire il consenso dell'interessato.

L'individuazione dei dipendenti da trattenere in servizio si basa, comunque, su criteri rigorosi: potranno essere, infatti, considerati idonei soltanto coloro che abbiano ottenuto giudizi di performance ottimi o eccellenti, la durata minima del trattenimento non dovrà essere inferiore a un anno e per il personale dirigenziale, gli incarichi potranno essere rinnovati o conferiti ex novo anche per periodi inferiori al minimo triennale stabilito dal decreto legislativo n. 165/2001, purché siano rispettati i limiti ordinamentali; in ogni caso il trattenimento deve avvenire senza soluzione di continuità rispetto alla cessazione del servizio, escludendo ipotesi di richiamo successivo.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- ✓ alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- ✓ strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In base all'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci, a tale scopo, tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, in conclusione, deve intendersi come uno strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

3 – Verifica del rispetto dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D. Lgs. n° 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n° 183/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi, è stato rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.

Si dà, pertanto, atto che – ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n° 165/2001 e dell'art. 16, comma 1, della Legge n° 183/2011 – l'attuale struttura organizzativa dell'EdA Benevento non presenta personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente; alla data attuale, infatti, la consistenza del personale risulta essere la seguente:

Categoria	Dotazione Organica	In servizio		
		Tempo Indetermin.	Tempo Determin.	Scavalco condiviso
Direzione Generale	1	0	1	0
Funzionario Tecnico Cat. D3 + P.O.	1	0	0	0
Funzionario Amm.vo Cat. D1 + P.O.	1	0	0	1
Funzionario Cat. D	9	0	0	0
Funzionario Cat. C	8	0	0	0
TOTALI	20	0	1	1

4 – Fabbisogni dell'Ente

Come evidenziato nella vigente Pianta Organica approvata con Deliberazione del Consiglio d'Ambito n° 01/2001, nella fase di start-up l'Ente si doterà di risorse umane stabilmente impiegate in misura strettamente sufficiente alle funzioni ed ai compiti da svolgere, assicurando le posizioni di responsabilità con personale anche in rapporto di lavoro part-time, con qualifica non dirigenziale, individuato preferibilmente con l'istituto del comando e/o dello scavalco di eccedenza, aumentando gradualmente la dotazione organica e le prestazioni lavorative in relazione alle esigenze specifiche ed alla disponibilità economica.

La macrostruttura organizzativa approvata con la citata Deliberazione n° 01/2021 prevede una dotazione organica a regime pari a 20 unità lavorative distinte come segue:

Ufficio	D.G.	Dir	Cat. D	Cat. C	Totale Area
Direzione Generale	1				5
Ufficio di Staff			1		
Uffici Tecnico di Controllo				3	
Area Amministrativa e Finanziaria		1			8
Segreteria				1	
Gestione Servizi Informatici				1	
Bilancio e Risorse Umane			1		
Affidamento Servizi e Supporto Regolazione			2	1	
Legale e Sistema Sanzionatorio			1		
Area Tecnica		1			7
Sistemi Impiantistici Servizi ed Infrastrutture			1	1	
Pianificazione d'Ambito			2		
Pianificazione e Regolazione Tariffaria			1	1	
TOTALE PER CATEGORIA	1	2	9	8	20

Dalla data di approvazione della menzionata Pianta Organica, peraltro, non sono intervenute sostanziali modifiche organizzative nell'EdA Benevento tali da suggerire la modifica della dotazione organica come approvata.

Per la definizione del fabbisogno di personale nel triennio 2025-2027 sono state tenute in debita considerazione le fattispecie che seguono.

Con Deliberazione n° 03 assunta in data 09 gennaio 2025, il Consiglio d'Ambito ha adottato il *Piano d'Ambito Territoriale per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani*, corredato dal Rapporto Ambientale e dalla Relazione di Incidenza; la documentazione afferente alla procedura di VAS integrata con la VInCA è stata resa coerente con la DGR n° 617 del 14.11.2024 e riadottata giusta Deliberazione n° 05 dell'11.02.2025.

Con nota prot. 109717 del 04 marzo 2025, l'Ufficio Speciale Valutazioni Ambientali della Regione Campania ha dato avvio alla fase di consultazione pubblica della procedura di VAS integrata con la VInCA che avrà durata di 45 giorni; risulta, pertanto, ipotizzabile che si possa pervenire alla definitiva approvazione del Piano entro i prossimi 2/3 mesi.

Con propria Deliberazione n° 27 del 06.11.2023, inoltre, il Consiglio d'Ambito, ha deliberato la scelta della gestione pubblica del ciclo integrato dei rifiuti urbani nel territorio sotteso dall'ATO Rifiuti Benevento, differenziando la scelta in coerenza con la normativa statale e regionale vigente, come di seguito descritto:

- per quanto attiene alla gestione dell'impiantistica pubblica esistente sul territorio dell'ATO Rifiuti Benevento, la forma di gestione prescelta è quella prevista all'art. 14, comma 1, lettera c) del D. Lgs n. 201/2022, che prevede l'affidamento del servizio a società in house attraverso la costituzione di una nuova società partecipata dai Comuni, a totale capitale pubblico;
- per quanto attiene alla gestione dei servizi di raccolta e trasporto rifiuti urbani, spazzamento manuale e meccanizzato e lavaggio delle viabilità, gestione CCR, CIRO,

Centri Servizio ed Aree di trasferimento nel territorio dell'ATO Rifiuti Benevento la forma di gestione prescelta a regime è quella prevista all'art. 14, comma 1, lettera c) del D. Lgs n. 201/2022, che prevede l'affidamento del servizio a società in house attraverso la costituzione di una nuova società partecipata dai Comuni, a totale capitale pubblico; per i primi cinque anni di attuazione del Piano d'Ambito – definiti come “fase transitoria” - la forma di gestione è quella prevista all'art. 14, comma 1, lettera a) del D. Lgs n° 201/2022, che prevede l'affidamento del servizio a terzi mediante procedura ad evidenza pubblica.

Le circostanze innanzi descritte, come approfondite al § A-2-3, impongono, quindi, una decisa accelerazione verso la definitiva strutturazione ed operatività dell'Ente.

Nell'anno 2025 e seguenti si prevede, quindi, di fronteggiare le effettive esigenze di organico per lo svolgimento degli incarichi istituzionali dell'Ente dimensionando il personale secondo le indicazioni della vigente Pianta Organica.

Attualmente, l'unica posizione di lavoro a tempo determinato coperta è quella del Direttore Generale: il rapporto di lavoro con il Direttore Generale, avente durata di anni cinque, è regolato dal contratto individuale stipulato con decorrenza 13 agosto 2019 nel rispetto delle prescrizioni contenute nella L.R. n° 14/2016 e nello Statuto dell'Ente, prorogato – giusta Deliberazione n° 09 del 30.07.2024 - fino all'insediamento di una nuova figura di Direttore Generale.

Per l'anno 2024, in data 28.12.2023, giusta Determinazione n° 104, è stato prorogato incarico di “Responsabile del Servizio Finanziario” alla Dott.ssa Maria Libera Vegliante funzionario Cat. D dipendente del Comune di Telese Terme, già in essere in virtù della convenzione ex art. 23 del CCNL 16.11.2022 stipulata in data 05.04.2023, con la formula dello scavalco condiviso, per n° 30 ore settimanali presso il Comune di Telese Terme e per n° 6 ore settimanali presso l'EdA nel rispetto del vincolo dell'orario d'obbligo di 36 ore settimanali, oltre ad un massimo di ulteriori 12 ore settimanali al di fuori del canonico orario di servizio prestato presso l'Ente di provenienza; si prevede la proroga della medesima convenzione anche per l'anno 2025.

Nel prosieguo dell'anno si prevede, come da Pianta Organica approvata, di reperire – anche in relazione alle attività da porre in essere - ulteriori n° 6 figure professionali ricorrendo principalmente all'istituto dello scavalco d'eccedenza/condiviso, e nel dettaglio: n° 2 funzionari Cat. C (Ufficio di Segreteria ed Ufficio affidamento servizi e supporto regolazione) e n° 1 funzionario Cat. D (Ufficio affidamento servizi e supporto regolazione) nell'Area Amministrativa e Finanziaria; n° 2 funzionari Cat. D (Ufficio Pianificazione d'Ambito ed Ufficio pianificazione e regolazione tariffaria) e n° 1 funzionario Cat. D (Responsabile Area) nell'Area Tecnica.

La tabella che segue riassume le risorse umane che si prevede di reperire nel corso dell'anno 2025, con esclusione della figura del Direttore Generale.

Anno 2025		
Area Amministrativa e Finanziaria Responsabile Servizio Finanziario	N° 1 unità Cat. D + P.O.	Scavalco condiviso Scavalco d'eccedenza
Area Amministrativa e Finanziaria Segreteria Affidam. servizi e supporto regolaz.	N° 1 unità Cat. C N° 1 unità Cat. C/B (Segr.) N° 1 unità Cat. D	Scavalco condiviso Scavalco d'eccedenza

Area Tecnica <i>Responsabile Area Tecnica</i>	N° 1 unità Cat. D + P.O.	Scavalco condiviso Scavalco d'eccedenza
Area Tecnica <i>Pianificazione d'Ambito</i> <i>Pianificazione e regolaz. tariffaria</i>	N° 2 unità Cat. D	Scavalco condiviso Scavalco d'eccedenza

Nella definizione della dotazione organica necessaria al raggiungimento di uno standard a regime, sono state privilegiate le categorie professionali più elevate in quanto si è ritenuto conveniente, anche sotto il profilo economico, disporre di risorse umane anche numericamente inferiori ma con capacità tecniche, di pianificazione e gestionali, economiche e giuridico-amministrative di più alto profilo.

Tuttavia, in considerazione di una oggettiva difficoltà a reperire personale disponibile presso i comuni costituenti l'ambito, nella norma caratterizzati da notevoli carenze di organico, per il dipendente da adibire ai servizi di segreteria e solo per l'attuale fase di conferimento dell'incarico mediante l'istituto dello scavalco condiviso / d'eccedenza, potrà valutarsi anche la possibilità di reperire un dipendente inquadrato nella categoria funzionale "B", purché in possesso di esperienza lavorativa pregressa nei servizi di segreteria.

Con riferimento alla Pianta Organica approvata, quindi, si prevede che al termine dell'anno 2025, l'EdA Benevento avrà la seguente dotazione organica, con attivazione delle competenze proprie sia dell'Area Amministrativo-finanziaria che dell'Area Tecnica.

Dotazione Organica al 31 dicembre 2025
Direzione Generale
Area Amministrativa e Finanziaria
n° 1 Responsabile Servizio Finanziario Cat. D + P.O. (scavalco)
n° 1 Funzionario Segreteria Cat. C / B (scavalco)
n° 1 Funzionario Affidamento Servizi e Supporto Regolazione Cat. D (scavalco / mobilità)
n° 1 Funzionario Affidamento Servizi e Supporto Regolazione Cat. C (scavalco / mobilità)
Area Tecnica
n° 1 Responsabile Area Tecnica Cat. D + P.O. (scavalco)
n° 1 Funzionario Pianificazione e Regolazione Tariffaria Cat. D (scavalco / mobilità)
n° 1 Funzionario Pianificazione d'Ambito Cat. D (scavalco / mobilità)

Per il successivo biennio 2026-2027, fermo restando la conferma integrale della dotazione organica 2025, il necessario adeguamento alle effettive esigenze di organico per lo svolgimento degli incarichi istituzionali dell'Ente sarà dimensionato secondo le indicazioni di seguito riportate, le quali potranno essere eventualmente riviste in funzione delle attività materialmente poste in essere nel corso dell'anno 2025.

Nel dettaglio, nel corso dell'anno 2026 si prevede di implementare il personale in servizio con n° 1 ulteriore figura professionale Cat. D e n° 1 figura professionale Cat. C da destinare all'Ufficio di Staff della Direzione Generale ed all'Ufficio Tecnico di controllo, come da tabella che segue; restano invariate le dotazioni dell'Area Amministrativa e Finanziaria e dell'Area Tecnica.

Anno 2026		
Direzione Generale	N° 1 unità Cat. D	Scavalco/comando/ mobilità
Ufficio di Staff	N° 1 unità Cat. C	
Ufficio Tecnico di Controllo		

Al termine dell'anno 2026, quindi, l'EdA Benevento avrà la seguente dotazione organica, con attivazione delle competenze proprie anche dell'Ufficio di Staff e dell'Ufficio Tecnico di Controllo sia dell'Area Amministrativo-finanziaria che dell'Area Tecnica

Dotazione Organica al 31 dicembre 2026	
Direzione Generale	
Ufficio di Staff	
n° 1 Funzionario Cat. D (scavalco / comando/ mobilità)	
Ufficio Tecnico di Controllo	
n° 1 Funzionario Cat. C (scavalco / comando/ mobilità)	
Area Amministrativa e Finanziaria	
n° 1 Responsabile Servizio Finanziario Cat. D + P.O. (scavalco)	
n° 1 Funzionario Segreteria Cat. C / B (comando/ mobilità)	
n° 1 Funzionario Affidamento Servizi e Supporto Regolazione Cat. D (scavalco / mobilità)	
n° 1 Funzionario Affidamento Servizi e Supporto Regolazione Cat. C (scavalco / mobilità)	
Area Tecnica	
n° 1 Responsabile Area Tecnica Cat. D + P.O. (scavalco condiviso/ d'eccedenza)	
n° 1 Funzionario Pianificazione e Regolazione Tariffaria Cat. D (scavalco / mobilità)	
n° 1 Funzionario Pianificazione d'Ambito Cat. D (scavalco/ mobilità)	

Nel corso dell'anno 2027, infine, si prevede di implementare l'Ufficio Tecnico di Controllo con una ulteriore figura professionale di Cat. C e l'Area Tecnica con una figura professionale di Cat. D da destinare al servizio "Sistemi Impiantistici ed Infrastrutture"; restano invariate le dotazioni dell'Area Amministrativa e Finanziaria.

Anno 2027		
Direzione Generale	N° 1 unità Cat. C	Scavalco / comando / mobilità
Ufficio Tecnico di Controllo		
Area Tecnica	N° 1 unità Cat. D	Scavalco / comando / mobilità
Sistemi Impiantistici e Infrastrutt.		

Al termine dell'anno 2027, quindi, l'EdA Benevento avrà una dotazione organica costituita da n° 12 unità di personale, con attivazione delle principali funzioni deputate all'Ufficio di Staff, all'Ufficio Tecnico di Controllo ed alle due Aree funzionali.

Dotazione Organica al 31 dicembre 2027	
Direzione Generale	
Ufficio di Staff	
n° 1 Funzionario Cat. D (scavalco / comando/ mobilità)	

Ufficio Tecnico di Controllo
n° 2 Funzionari Cat. C (scavalco / comando/ mobilità)
Area Amministrativa e Finanziaria
n° 1 Responsabile Area Amministrativa e Finanziaria Cat. D1 + P.O. (comando/ mobilità)
n° 1 Funzionario Segreteria Cat. C / B (comando/ mobilità)
n° 1 Funzionario Affidamento Servizi e Supporto Regolazione Cat. D (comando/ mobilità)
n° 1 Funzionario Affidamento Servizi e Supporto Regolazione Cat. C (comando/ mobilità)
Area Tecnica
n° 1 Responsabile Area Tecnica Cat. D + P.O. (comando/ mobilità)
n° 1 Funzionario Pianificazione e Regolazione Tariffaria Cat. D (comando/ mobilità)
n° 1 Funzionario Sistemi Impiantistici e Infrastrutture Cat. D (comando/ mobilità)
n° 1 Funzionario Pianificazione d' Ambito Cat. D (comando/ mobilità)

Per la copertura dei fabbisogni descritti verrà utilizzato preferibilmente l'istituto dello scavalco, almeno per quanto attiene ai fabbisogni dell'anno 2025; potranno, tuttavia, essere valutate – preferibilmente per gli anni successivi - anche soluzioni definitive o comunque che possano garantire maggiore stabilità del personale, con il ricorso agli istituti della mobilità e/o del comando.

In conclusione, si reputa opportuno evidenziare che il Dott. Massimo Romito, titolare dell'incarico di Direttore Generale dell'EdA Benevento, in data 03.07.2025 raggiunge il limite d'età per il collocamento in quiescenza (67 anni), quindi dovrebbe essere collocato in pensione a decorrere dal 01.08.2025.

Il collocamento a riposo del menzionato dirigente potrebbe determinare grave nocumento, in particolare alle attività già avviate e vitali per il prosieguo della vita dell'Ente d'Ambito (approvazione Piano d'Ambito, predisposizione del Piano Industriale esecutivo del SAD, procedure di affidamento del servizio, procedure di individuazione del soggetto gestore dell'impiantistica pubblica, interventi di revamping della stessa impiantistica, etc...) in virtù dell'esperienza ultratrentennale accumulata dal Dott. Massimo Romito nel settore della gestione dei rifiuti e nella progettazione di impianti, nonché per l'approfondita conoscenza della realtà territoriale beneventana avendo il citato professionista direttamente redatto il Piano d'Ambito ed essendosi occupato negli ultimi sei anni – quale unico dipendente dell'EdA – di tutte le incombenze delegate agli enti d'ambito.

Pertanto, anche nel caso in cui venisse data attuazione alle già deliberate procedure ad evidenza pubblica finalizzate al reperimento di una nuova figura professionale cui affidare l'incarico di "Direttore Generale dell'EdA Benevento", si correrebbe il concreto rischio di non concludere le medesime prima del collocamento in quiescenza dell'attuale dirigente; inoltre sarebbe auspicabile avere la disponibilità di un adeguato lasso temporale per procedere con i dovuti approfondimenti al passaggio di competenze tra le due figure che vanno ad avvicinarsi, prevedendo anche un congruo periodo di sovrapposizione.

Ed infine, in considerazione del piano assunzionale innanzi descritto, il Dott. Massimo Romito, in virtù della già citata esperienza ultratrentennale acquisita nel settore specifico, potrebbe espletare una valida ed insostituibile azione di tutoraggio e di affiancamento ai

neoassunti, sia per quanto attiene alle funzioni meramente amministrative che a quelle più squisitamente tecniche.

L'EdA Benevento, pertanto, valuta necessario, per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, per far fronte ad attività di tutoraggio ed affiancamento ai nuovi assunti e considerato che – ai fini del merito – il Direttore Generale ha sempre ricevuto valutazione *“ottima”* della performance, vagliare il trattenimento in servizio del Dott. Massimo Romito non oltre il compimento del settantesimo anno di età secondo le previsioni dell'articolo 1, comma 165, della legge n° 207 del 30.12.2024, ovviamente condizionato al consenso dell'interessato.

In ordine al profilo della durata, il trattenimento in servizio non prevede una durata minima, salvo il limite massimo dei settanta anni di età, e sarà commisurato alle esigenze da affrontare; in ogni caso, al fine di preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni, il periodo di trattenimento in servizio non sarà inferiore ad un anno solare.

Nel merito risulta opportuno precisare che l'eventuale trattenimento in servizio del menzionato dirigente rientra nell'ambito del limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali *“ordinarie”*.

Come chiaramente riportato nelle *“Indicazioni operative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207”* emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, nel caso specifico non opera il divieto di cui all'articolo 33, comma 3, del D.L. n° 223/2006, relativo al divieto di conferire incarichi dirigenziali a soggetti che abbiano raggiunto l'età del pensionamento ed inoltre il comma 162 della L. n° 207/2024, alla lettera a), ha abrogato l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di collocare a riposo d'ufficio i dipendenti che hanno maturato, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto alla pensione al raggiungimento del limite ordinamentale e, alla lettera b), ha innalzato il predetto limite ordinamentale, a decorrere dal 01 gennaio 2025, a 67 anni di età.

Il Consiglio d'Ambito, infine potrà attribuire - a titolo di incentivo per il trattenimento in servizio – una indennità ex art. 110, comma 3, del TUEL *“commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali”*.

Le risorse finanziarie necessarie all'attuazione del programma, sono compatibili con le disponibilità finanziarie dell'Ente e sono stimate in via presuntiva sulla scorta del trattamento economico per categorie professionali riportato nel vigente CCNL comparto Funzioni Locali e riportate al lordo di tutti gli oneri previdenziali e fiscali, nel bilancio di previsione pluriennale 2025-2027.

L'EdA Benevento avrà facoltà di modificare la *Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale* come approvata in caso di sopravvenute nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in relazione ad eventuali modifiche normative intervenute.



Il Direttore Generale

Dott. Massimo Romito



ENTE D'AMBITO PER LA GESTIONE
INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

**Sottosezione 2.3 PIAO
Rischi corruttivi e
trasparenza**

Triennio 2025-2027

Approvato con Deliberazione del Consiglio
d'Ambito n° 09 del 29 aprile 2025



Il R.P.C.T.

Dott. Massimo Romito

Piano Triennale

di **Prevenzione** della **Corruzione** e della **Trasparenza**

Triennio 2025 - 2027

Indice

1 - Premessa	3
2 - Analisi del contesto esterno	5
2.1 - Sviluppo territoriale ed economico	5
2.2 - Infrastrutture viarie	11
2.3 - Indicatori demografici	13
2.4 - Assetto insediativo	20
2.5 - Presente turistiche e flussi occasionali	22
2.6 - Percezione della sicurezza	23
2.7 - Diffusione della criminalità	26
2.8 - Reati contro la Pubblica Amministrazione	27
3 - Analisi del contesto interno	29
4 - I soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione	31
4.1 - Il Presidente dell'Ente d'Ambito	31
4.2 - Il Consiglio d'Ambito	31
4.3 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	31
4.4 - I Dirigenti	34
4.5 - Il Nucleo di Valutazione	34
4.6 - I Dipendenti	35
4.7 - Gli Stakeholders	35
5 - I principi guida	36
6 - Mappatura dei processi	37
7 - Valutazione del rischio	39
8 - Trattamento del rischio	43
8.1 - Codice di comportamento	43
8.2 - Formazione del personale	43
8.3 - Monitoraggio e rispetto dei tempi procedurali	44
8.4 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (c.d. "whistleblowing")	44
8.5 - Conflitto di interessi	45
8.6 - Attribuzione di incarichi	46
8.7 - Accesso civico	46
8.8 - Piano Triennale di prevenzione della corruzione e ciclo della performance	46
8.9 - Adempimenti relativi alla trasparenza	47
9 - Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT	47

Allegato 1: Mappatura dei processi- Individuazione, valutazione e ponderazione dei rischi

Allegato 2: Trattamento dei rischi

Sezione Trasparenza – Triennio 2025-2027

Elenco degli Obblighi di Pubblicazione

1 - Premessa

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (in breve PTPCT) è un documento di natura “programmatoria” con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione ed individua gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il predetto rischio.

Con l’entrata in vigore della Legge n° 190 del 06 novembre 2012 recante: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, infatti, tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Per quanto riguarda, nello specifico, l’ATO Rifiuti, risulta opportuno precisare che, in quanto “Ente pubblico territoriale”, rientra sicuramente tra le “pubbliche amministrazioni” tenute all’applicazione delle Legge n° 190/2012, come peraltro ribadito anche dalla Corte Costituzionale la quale, con propria sentenza n° 226 del 08 ottobre 2012, ha annoverato tali Autorità tra gli “Enti locali” ai sensi dell’art. 31 del TUEL.

Il PTPCT, ai sensi della vigente normativa, ha - nel dettaglio - la funzione di:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi del precedente punto a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi del punto a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l’amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell’Ente;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g) creare un collegamento tra corruzione - trasparenza - performance nell’ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”;
- h) definire le misure, i modi, e le iniziative per l’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai settori in cui si articola l’Ente

La Legge n° 190/2012 si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione: a fronte della pervasività del fenomeno si è, infatti, ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto.

Gli accordi internazionali, ed in particolare la *Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione* (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea Generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la Legge n° 116/2009, delineano chiaramente un orientamento volto a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo.

In questo contesto il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche - a ogni livello di governo - sulla base dell'analisi del rischio corruttivo nei diversi settori e ambiti di competenza, si configura come necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni

La Legge n° 190/2012, con cui è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla Convenzione di Merida, non contiene una definizione di "*corruzione*": tuttavia, da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge, è possibile evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal Legislatore.

Pertanto, l'*Autorità Nazionale Anticorruzione* (ANAC), anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la Legge n° 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

Al termine "*corruzione*" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice Penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale), ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un'alterazione dell'attività amministrativa per la soddisfazione di un interesse diverso da quello, e ciò sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In questo documento, pertanto, si fa riferimento ad un'accezione ampia del concetto di corruzione, che comprende, come specificato nel PNA 2017: "*... 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*".

Il sistema organico di prevenzione della corruzione introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n° 190/2012 prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna pubblica amministrazione.

Nel quadro normativo sin qui descritto, si sono inserite alcune novità che riguardano il sistema dell'anticorruzione e della trasparenza: in primo luogo l'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n° 80 (*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n° 113, ha introdotto un nuovo strumento di pianificazione denominato "*Piano integrato di attività e organizzazione*" (in breve PIAO) avente la finalità di assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare qualità dei servizi a cittadini e imprese e procedere alla costante e

progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

In relazione a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del menzionato D. L. n° 80/2021, sono stati emanati il DPR n° 81 del 24 giugno 2022 ad oggetto: *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* e il DM n° 132 del 30 giugno 2022 ad oggetto: *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* che hanno definito la disciplina del PIAO, prevedendo che la pianificazione della corruzione e della trasparenza ne costituisca apposita sottosezione, denominata *Rischi corruttivi e trasparenza*, e delineato una forma semplificata di tale piano per le amministrazioni fino a 50 dipendenti.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione, con il *Piano Nazionale Anticorruzione 2022* approvato dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n° 7 del 17 gennaio 2023, nel solco indicato dal legislatore di limitare gli oneri alle amministrazioni di ridotte dimensioni, ha previsto un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti con meno di 50 dipendenti, salvo casi eccezionali, e soluzioni differenziate per le attività di monitoraggio degli enti da 1 a 15, da 16 a 30 e da 31 a 49 dipendenti.

Nel PTPCT 2023-2025 dell'EdA Benevento, approvato con deliberazione di Consiglio d'Ambito n° 18 del 27 luglio 2023, si è tenuto conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC con il PNA 2021-2023 che costituisce atto di indirizzo per le amministrazioni pubbliche.

2 - Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno mira ad inquadrare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nel cui ambito l'Ente esplica le proprie funzioni.

L'analisi consente di comprendere le dinamiche relazionali che in esso si sviluppano e le influenze (o pressioni) a cui l'Ente può essere sottoposto da parte dei vari portatori di interessi operanti sul territorio: in tal modo è possibile elaborare una strategia di gestione del rischio calibrata su specifiche variabili ambientali e quindi potenzialmente più efficace.

Per quanto sopra, di seguito nelle pagine seguenti sono descritti i seguenti aspetti salienti dell'Ambito Territoriale Ottimale Benevento:

Sviluppo territoriale ed economico, Infrastrutture viarie, Indicatori demografici, Assetto insediativo, Presenze turistiche e flussi occasionali, Percezione della sicurezza; Diffusione della criminalità; Reati contro la pubblica amministrazione.

2.1 - Sviluppo territoriale ed economico

L'*Ambito Territoriale Ottimale Benevento* per la gestione integrata dei rifiuti urbani comprende complessivamente n° 79 Comuni, dei quali n° 78 costituenti l'intera estensione territoriale della Provincia di Benevento e n° 1 Comune appartenente alla Provincia di Avellino.

Complessivamente la popolazione interessata assomma a 265.777 abitanti residenti (*Dati Demo-ISTAT al 01.01.2023*), mentre il territorio sottende una superficie complessiva di 2.078,45 Km² compresa tra le provincie di Campobasso a nord, di Foggia ad est, di Avellino a sud-est ed a nord, di Napoli a sud-ovest, di Caserta ad ovest.

Il centro abitato più popoloso è la Città capoluogo, con poco più di 56.000 abitanti residenti,

seguita a distanza da Montesarchio (12.959 abitanti) e Sant'Agata De' Goti (10.282 abitanti), unici due centri a superare la soglia dei 10.000 abitanti; seguono, quindi, i centri di Airola, San Giorgio del Sannio e Telese Terme che presentano popolazione compresa tra 5.000 e 10.000 abitanti, quindi i restanti 73 centri, con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti.

N	Comune	Popolazione residente al 01.01.2023	Superficie in Km ²	Densità popolazione ab. per Km ²	Quota di riferimento (m s.l.m.)
1	Airola	8.106	14,49	559,42	270,00
2	Amorosi	2.619	11,03	237,44	60,00
3	Apice	5.286	48,83	108,25	225,00
4	Apolloso	2.462	21,00	117,24	430,00
5	Arpaia	1.989	5,20	382,50	283,00
6	Arpaiese	735	6,59	111,53	410,00
7	Baselice	2.094	47,82	43,79	620,00
8	Benevento	56.201	129,96	432,45	135,00
9	Bonea	1.382	11,45	120,70	350,00
10	Bucciano	1.968	7,92	248,48	276,00
11	Buonalbergo	1.525	25,07	60,83	555,00
12	Calvi	2.491	22,19	112,26	376,00
13	Campolattaro	971	17,50	55,49	430,00
14	Campoli del Monte Taburno	1.531	9,76	156,86	439,00
15	Casalduni	1.211	23,19	52,22	300,00
16	Castelfranco in Miscano	794	43,14	18,41	760,00
17	Castelpagano	1.330	38,19	34,83	630,00
18	Castelpoto	1.109	11,82	93,82	293,00
19	Castelvenere	2.405	15,23	157,91	119,00
20	Castelvetere in Val Fortore	986	34,48	28,60	706,00
21	Cautano	1.928	19,73	97,72	385,00
22	Ceppaloni	3.168	23,67	133,84	368,00
23	Cerreto Sannita	3.607	33,26	108,45	277,00
24	Circello	2.174	45,35	47,94	650,00
25	Colle Sannita	2.167	36,99	58,58	769,00
26	Cusano Mutri	3.763	58,86	63,93	475,00
27	Dugenta	2.639	15,96	165,35	55,00
28	Durazzano	2.102	13,19	159,36	286,00
29	Faicchio	3.347	43,88	76,28	175,00
30	Foglianise	3.120	11,74	265,76	350,00
31	Foiano di Val Fortore	1.320	40,75	32,39	520,00
32	Forchia	1.217	5,42	224,54	282,00

N	Comune	Popolazione residente al 01.01.2023	Superficie in Km ²	Densità popolazione per Km ²	Quota di riferimento (m s.l.m.)
33	Fragneto L'Abate	959	20,51	46,76	501,00
34	Fragneto Monforte	1.668	24,41	68,33	380,00
35	Frasso Telesino	2.025	22,25	91,01	374,00
36	Ginestra degli Schiavoni	402	14,84	27,09	540,00
37	Guardia Sanframondi	4.558	21,00	217,05	428,00
38	Limatola	4.155	18,17	228,67	48,00
39	Melizzano	1.699	17,48	97,20	190,00
40	Moiano	4.013	20,30	197,68	271,00
41	Molinara	1.453	24,04	60,44	580,00
42	Montefalcone di Val Fortore	1.298	41,72	31,11	830,00
43	Montesarchio	12.959	26,26	493,49	300,00
44	Morcone	4.515	100,96	44,72	600,00
45	Paduli	3.602	44,73	80,53	349,00
46	Pago Veiano	2.269	23,70	95,74	485,00
47	Pannarano	1.978	11,73	168,63	360,00
48	Paolisi	1.965	6,07	323,72	270,00
49	Paupisi	1.444	9,00	160,44	320,00
50	Pesco Sannita	1.840	24,12	76,29	393,00
51	Pietraroja	507	35,6	14,24	818,00
52	Pietrelcina	2.878	28,77	100,03	345,00
53	Ponte	2.419	17,79	135,98	147,00
54	Pontelandolfo	2.014	28,91	69,66	510,00
55	Puglianello	1.304	8,27	157,68	61,00
56	Reino	1.103	23,59	46,76	390,00
57	Rotondi (AV)	3.364	7,82	430,18	272,00
58	San Bartolomeo in Galdo	4.362	82,31	52,99	585,00
59	San Giorgio del Sannio	9.727	22,27	436,78	380,00
60	San Giorgio La Molara	2.779	65,32	42,54	667,00
61	San Leucio del Sannio	2.934	9,96	294,58	369,00
62	San Lorenzello	2.101	13,88	151,37	250,00
63	San Lorenzo Maggiore	1.879	16,17	116,20	330,00
64	San Lupo	713	15,18	46,97	500,00
65	San Marco dei Cavoti	2.982	48,78	61,13	695,00
66	San Martino Sannita	1.180	6,33	186,41	450,00
67	San Nazzano	840	2,03	413,79	495,00
68	San Nicola Manfredi	3.482	18,89	184,33	409,00
69	San Salvatore Telesino	3.854	18,15	212,34	95,00

N	Comune	Popolazione residente al 01.01.2023	Superficie in Km ²	Densità popolazione per Km ²	Quota di riferimento (m s.l.m.)
70	Santa Croce del Sannio	869	16,26	53,44	159,00
71	Sant'Agata De' Goti	10.282	62,92	163,41	459,00
72	Sant'Angelo a Cupolo	4068	10,88	373,90	363,00
73	Sant'Arcangelo Trimonte	476	9,85	48,32	689,00
74	Sassinoro	647	13,17	49,13	545,00
75	Solopaca	3.447	31,03	111,09	180,00
76	Telese Terme	7.613	9,83	774,47	55,00
77	Tocco Caudio	1.435	27,16	52,84	500,00
78	Torrecuso	3.237	26,47	122,29	420,00
79	Vitulano	2.732	35,91	76,08	430,00
Totale ATO		265.777	2.078,45	127,87	

Comuni costituenti l'ATO Rifiuti Benevento

L'ATO Rifiuti Benevento sottende, quindi, un territorio caratterizzato da conformazione insediativa di tipo fortemente diffuso, con popolazione frammentariamente distribuita in centri di piccole dimensioni i quali, peraltro, distano talvolta pochi chilometri l'uno dall'altro; l'unico centro abitato, comunque di dimensioni medio-piccole, è la Città capoluogo, la quale ospita oltre un quinto dell'intera popolazione dell'ambito.

Morfologicamente l'ambito è attraversato dallo spartiacque appenninico che divide il territorio in due porzioni: la prima, più piccola, di circa 243 Km², è rappresentata dall'estremo lembo nord-orientale del Fortore, ed è ubicata sul versante adriatico della dorsale appenninica; la seconda, molto più estesa, pari a circa 1.835 Km², è collocata sul versante tirrenico della medesima dorsale montuosa.

La porzione di territorio con vergenza sul versante adriatico è drenata dal fiume *Fortore*, mentre quella rivolta sul versante tirrenico è drenata dai fiumi *Titerno* (con pochi e modesti affluenti), *Calore* (i cui più importanti tributari sono rappresentati dai fiumi *Tammaro*, *Miscano-Ufita*, *Sabato* e *Grassano*) ed *Isclero* (privo di affluenti significativi), tutti aventi come recapito finale il fiume *Volturno*.

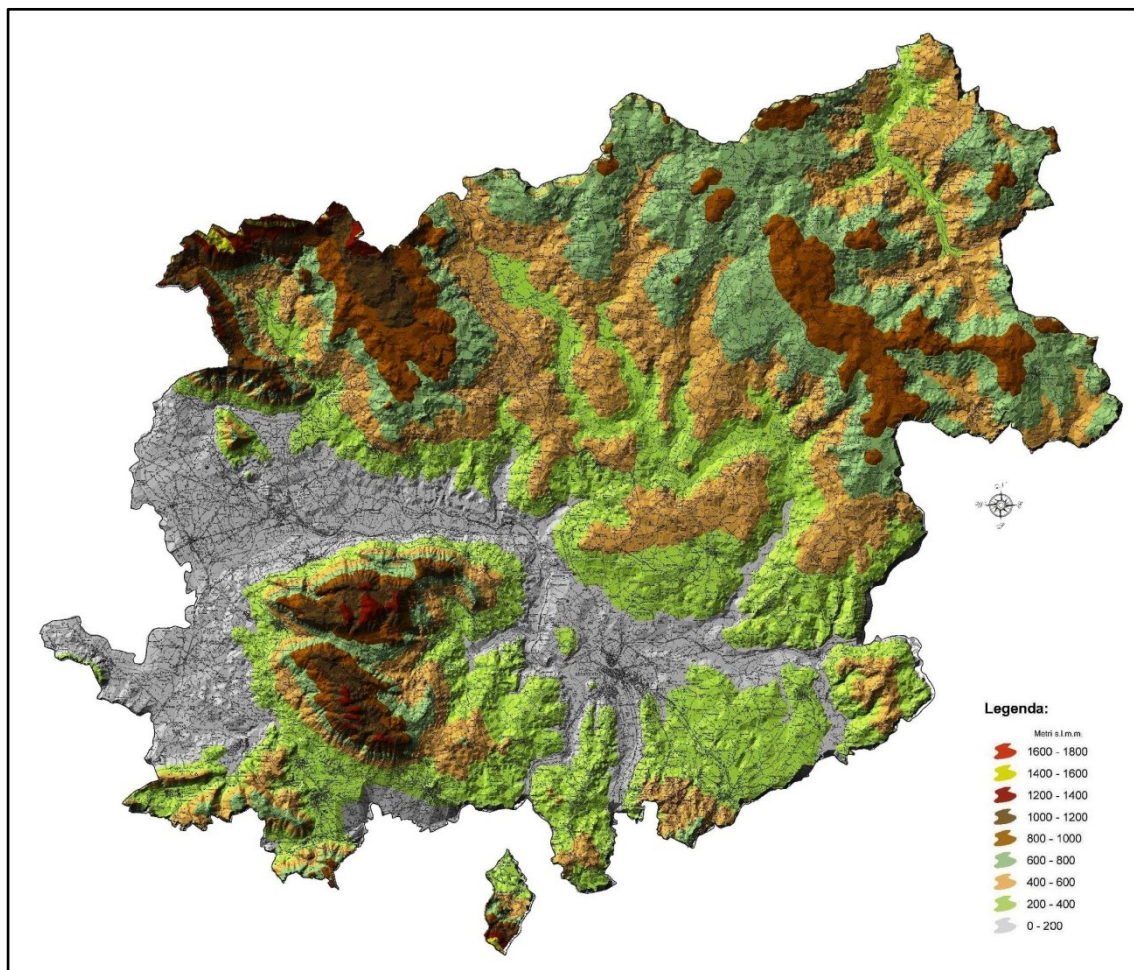
Orograficamente, il territorio dell'ATO comprende tre grandi aree, quella nord-orientale, quella centrale e quella occidentale, ognuna caratterizzata da rilievi diversificati per litologia, orientamento spaziale, altezze.

L'area nord-orientale comprende i monti del Fortore, orientati secondo l'andamento della dorsale appenninica, con quote massime nell'intorno dei 1.000 metri (*Monte S. Marco*, 1.007 m s.l.m., *Murgia Giuntatore*, 992 m s.l.m., *Monte Barbato*, 946 m s.l.m.), mentre la fascia centrale comprende i rilievi collinari vergenti verso Benevento con quote massime intorno ai 500 metri.

L'area occidentale è prevalentemente caratterizzata dalla presenza dell'isolato massiccio del *Taburno-Camposauro*, le cui quote massime sfiorano i 1.400 metri (*Monte Taburno*, 1.393 m s.l.m., *Monte Camposauro*, 1.388 m s.l.m.).

Interessano marginalmente, a nord-ovest, il territorio dell'ambito le estreme propaggini meridionali del massiccio del *Matese* (*Monte Mutria*, 1822 m s.l.m., *Monte Monaco di Gioia*, 1331 m

s.l.m.) e, a sud-ovest del territorio, l'area pedemontana settentrionale dei *Monti del Partenio* (Monte Orni, 826 m s.l.m., nel Comune di Forchia e *Monti di Avella*, 1.598 m s.l.m., nel Comune di Pannarano).



Modello digitale del terreno Provincia di Benevento [da PTCT 2009, Mod.]

Le principali aree pianeggianti del territorio di interesse sono direttamente controllate dalla geodinamica fluviale; le più importanti sono:

- la “*Valle Caudina*”, la maggiore delle pianure beneventane, con quota media di circa 270 m s.l.m. ed una superficie di oltre 60 Km², di forma quasi circolare, chiusa dai monti Avella e Roccarainola a sud, Taburno a nord, dal ramo che congiunge il Taburno al Partenio ad est, e dal Monte Tairano ad ovest;
- la “*Valle Telesina*”, che comprende la fascia alla confluenza del Calore con il Volturno, con quota media di 50 m s.l.m. e con una superficie di circa 36 Km², e la vicina piana tra Solopaca e la stazione di Ponte-Casalduni, con altitudine simile ed estensione di circa 8 Km²;
- la “*Piana di Benevento*”, con quota media di circa 130 m s.l.m. ed estensione di oltre 10 Km², attraversata dal medio corso del fiume Calore ed interessata dalla confluenza dei fiumi Tammaro e Sabato e dei torrenti Serretelle e San Nicola.

Nell'ambito del territorio di competenza dell'ATO ricadono n° 25 comuni classificati come “*totalmente montani*” (classificazione UNCEM in applicazione dell'art. 1 della Legge n° 991/1952)

e n° 18 comuni classificati come “*parzialmente montani*”.

La maggior parte dei comuni montani e parzialmente montani sono concentrati nella fascia nord-occidentale (area del Fortore e propaggini meridionali del massiccio del Matese) e sud-occidentale del territorio (complesso montuoso del Taburno-Camposauo e propaggini settentrionali del massiccio del Partenio); complessivamente sottendono oltre il 55 % della superficie dell'ATO, con una popolazione residente pari ad oltre il 39 % di quella dell'intero ambito.

I restanti comuni costituenti l'ambito sono classificati come “*non montuosi*”.

In relazione alla presenza di territori montuosi, l'ambito è interessato da ben quattro comunità montane, le quali riuniscono tutti i comuni totalmente o parzialmente montani ricadenti nel territorio dell'ATO:

Comunità Montana Titerno e Alto Tammaro (17 comuni): Campolattaro, Castelpagano, Cerreto Sannita, Circello, Colle Sannita, Cusano Mutri, Faicchio, Guardia Sanframondi, Morcone, Pietraroja, Pontelandolfo, Reino, San Lorenzello, San Lupo, San Salvatore Telesino, Santa Croce del Sannio, Sassinoro.

Comunità Montana Taburno (12 comuni): Arpaia, Bonea, Bucciano, Cautano, Forchia, Frasso Telesino, Moiano, Paolisi, Sant'Agata De' Goti, Solopaca, Tocco Caudio, Vitulano.

Comunità Montana Fortore (14 comuni): Apice, Baselice, Buonalbergo, Castelfranco in Miscano, Castelvetro in Val Fortore, Foiano di Val Fortore, Ginestra degli Schiavoni, Molinara, Paduli, Montefalcone di Val Fortore, San Bartolomeo in Galdo, San Giorgio la Molar, San Marco dei Cavoti, Sant'Arcangelo Trimonte.

Comunità Montana Partenio - Vallo Di Lauro (2 comuni): Pannarano, Rotondi (AV)

L'ATO Rifiuti Benevento è interessato dalla presenza di n° 3 parchi regionali:

Parco Regionale del Matese: ha estensione complessiva di 33.327 ha, ma la porzione ricadente nel territorio beneventano ha superficie di circa 8.265 ha; interessa i comuni di Cerreto Sannita, Cusano Mutri, Faicchio, Pietraroja, San Lorenzello.

Parco Regionale del Taburno-Camposauo: ha estensione complessiva di 13.683,50 ha, tutti ricadenti nel territorio provinciale di Benevento; interessa i comuni di Airola, Bonea, Bucciano, Cautano, Foglianise, Frasso Telesino, Melizzano, Moiano, Montesarchio, Paupisi, Solopaca, Vitulano, Tocco Caudio, Torrecuso.

Parco Regionale del Partenio: ha estensione complessiva di 14.870 ha, ma la porzione ricadente nel territorio beneventano ha superficie di circa 1.363 ha; interessa i comuni di Forchia, Pannarano, Paolisi, Rotondi.

Sono inoltre presenti n° 13 Siti di Interesse Comunitario (SIC) e Zone di Protezione Speciale (ZPS).

Sulla scorta dei dati più recenti pubblicati dal Centro Studi di *Confindustria* di Benevento, si evidenzia che la provincia di Benevento è connotata da una economia estremamente fragile e fortemente influenzata da dinamiche esterne.

La principale criticità che attanaglia il territorio sannita riguarda un preoccupante scenario di spopolamento, determinato da un saldo negativo sia naturale che migratorio nell'ambito del

quale desta particolare preoccupazione il dato relativo al saldo migratorio della fascia di popolazione più giovane.

La motivazione principale che spinge i giovani ad abbandonare l'ambito provinciale può essere certamente individuata nella scarsa offerta di lavoro, confermata, peraltro, dai dati occupazionali di seguito riportati.

La provincia di Benevento, nel 2018, contava 78.000 occupati, dei quali 48.000 uomini e 30.000 donne (dati ISTAT), con tasso di occupazione, pari al 32,9 % della popolazione (41,5 % della popolazione maschile e 24,6 % di quella femminile); tale dato collocava l'area sannita in linea con il dato regionale (33,8 %), ma molto al di sotto del 45,1 % nazionale.

Nel 2022 nell'ambito territoriale si contavano, invece, 89.000 occupati, dei quali 54.000 uomini e 35.000 donne, con tasso di occupazione del 39,3 % (48,9 % per quanto attiene gli uomini e 30,0 % per le donne): in tal caso il dato è superiore alla media regionale (34,6 %), e più vicino alla media nazionale, in lieve crescita (45,8 %).

Il tasso di disoccupazione, che nel 2018 era pari al 12,3 % (dati ISTAT), decresce al 7,7 % nell'anno 2022, risultando il più basso rispetto al tasso registrato nelle altre province campane ed inferiore sia alla media regionale (17,4 %) che a quella nazionale (8,2 %).

Nell'anno 2022, inoltre, si rileva (dati INPS) un aumento rispetto ai precedenti periodi sia del numero di assunzioni (24.296) che del numero di cessazioni dei rapporti di lavoro (22.548), generando una riduzione del saldo netto (1.748) che resta comunque positivo.

Il tasso di inattività (rapporto percentuale tra le donne inattive nella classe di età 15-64 anni e la corrispondente popolazione residente totale della stessa classe di età), pari al 52,6 % nel 2018, nell'anno 2022 scende al 44,5 %, lievemente inferiore al dato regionale ma sensibilmente più alto del dato nazionale; da segnalare che, con riferimento al solo sesso femminile, il tasso di inattività supera il 55 %.

Il dato relativo al tasso di inattività per la popolazione di età compresa tra 15 e 29 anni, tuttavia, sale notevolmente e si attesta sul 69 %, superando il 74 % per la popolazione femminile.

Tali dati suggeriscono che sussiste ancora un'ampia base di inattività soprattutto nei giovani e nelle donne, le fasce più critiche in termini di accesso al lavoro, provocata anche da fenomeni di scoraggiamento e di sommersione nel nero: quanto innanzi è testimoniato anche dall'elevato numero di NEET (*Neither in Employment or in Education or Training*), giovani di età compresa tra 15 e 29 anni che non lavorano, non studiano e non sono in formazione, dato che colloca Benevento agli ultimi posti delle graduatorie nazionali.

Da evidenziare che la provincia di Benevento ha una percentuale di laureati in età compresa tra i 24 ed i 39 anni pari al 24,8 %, superiore sia alla media campana (19,6 %), che a quella italiana (24,4 %) e sono proprio questi ultimi a lasciare il territorio in misura progressivamente sempre più elevata.

Ulteriore elemento di preoccupazione risulta essere la debolezza strutturale del tessuto economico della provincia sannita: il valore aggiunto prodotto nella provincia di Benevento è passato dai 4.304 mln€ nell'anno 2019 ai 3.793 mln€ dell'anno 2020 facendo registrare una decrescita dell'11,84 %; da rimarcare, tuttavia, che già nel decennio 2010-2019 il tasso di crescita nel Sannio risultava contenuto ed inferiore al 2 %, andando ad incidere all'incirca per il 4 % circa sul totale regionale (percentuale del tutto analoga a quella della popolazione residente).

Il Prodotto Interno Lordo della provincia di Benevento rappresenta poco più del 4 % di quello regionale (102.702 mln€ anno 2020) e negli ultimi anni è risultato esser quello più basso fra

le cinque province capane; dopo la fase recessiva degli anni 2019-2020 per effetto della pandemia da SARS-CoV-2, tuttavia, l'economia campana ha fatto registrare nell'anno 2022 una crescita del 3,7 %, in linea con il dato nazionale (+3,9 %) *performance* migliore tra le regioni meridionali.

Il PIL nominale per famiglia resta, tuttavia, particolarmente modesto, pari ad € 15.992, superiore solo a quello osservato in Calabria ed inferiore di quasi € 5.700 rispetto alla media italiana;

Il reddito pro-capite dei cittadini della Provincia di Benevento nell'anno 2022 è risultato pari ad € 14.937, con un incremento dell'8,8 % che è risultato il più alto a livello regionale; in termini assoluti, tuttavia, il reddito pro-capite beneventano resta uno dei più bassi in Italia.

Con riferimento all'anno 2021, nella Provincia di Benevento risultavano registrate 35.752 imprese e tale dato accredita l'ambito sannita del più alto tasso di imprenditorialità della Campania (13,57 %).

La struttura produttiva provinciale risulta caratterizzata prevalentemente da imprese agricole per il 31,1 % del totale, alle quali seguono le imprese di servizi (21,4 %), le imprese operanti nel settore del commercio (20,5 %), le imprese di costruzioni (10,1 %) e le imprese manifatturiere (7,2 %); le esportazioni contano solo il 5,5 % dell'economia sannita a fronte del 14 % del valore aggiunto della Campania.

Peraltro l'ambito beneventano è notoriamente caratterizzato da una storica carenza di infrastrutture viarie che – di fatto – ne limita l'accessibilità ai centri di mobilità regionale e nazionale e che incide in maniera sensibile anche sul fattore della sicurezza stradale, in particolare in ambito extra-urbano.

Sul fronte delle infrastrutture ferroviarie, sebbene la dotazione sia superiore alla media nazionale, anche grazie ad una vocazione storica di snodo ferroviario riconosciuta a Benevento, è evidente che i servizi sono assolutamente inadeguati.

L'efficienza del sistema infrastrutturale offre la misura della competitività di un territorio e delle prospettive di sviluppo dello stesso: la mancata accessibilità al trasporto pubblico locale e la carenza di infrastrutture e servizi di collegamento è una delle principali criticità che frena ogni azione di sviluppo e crescita.

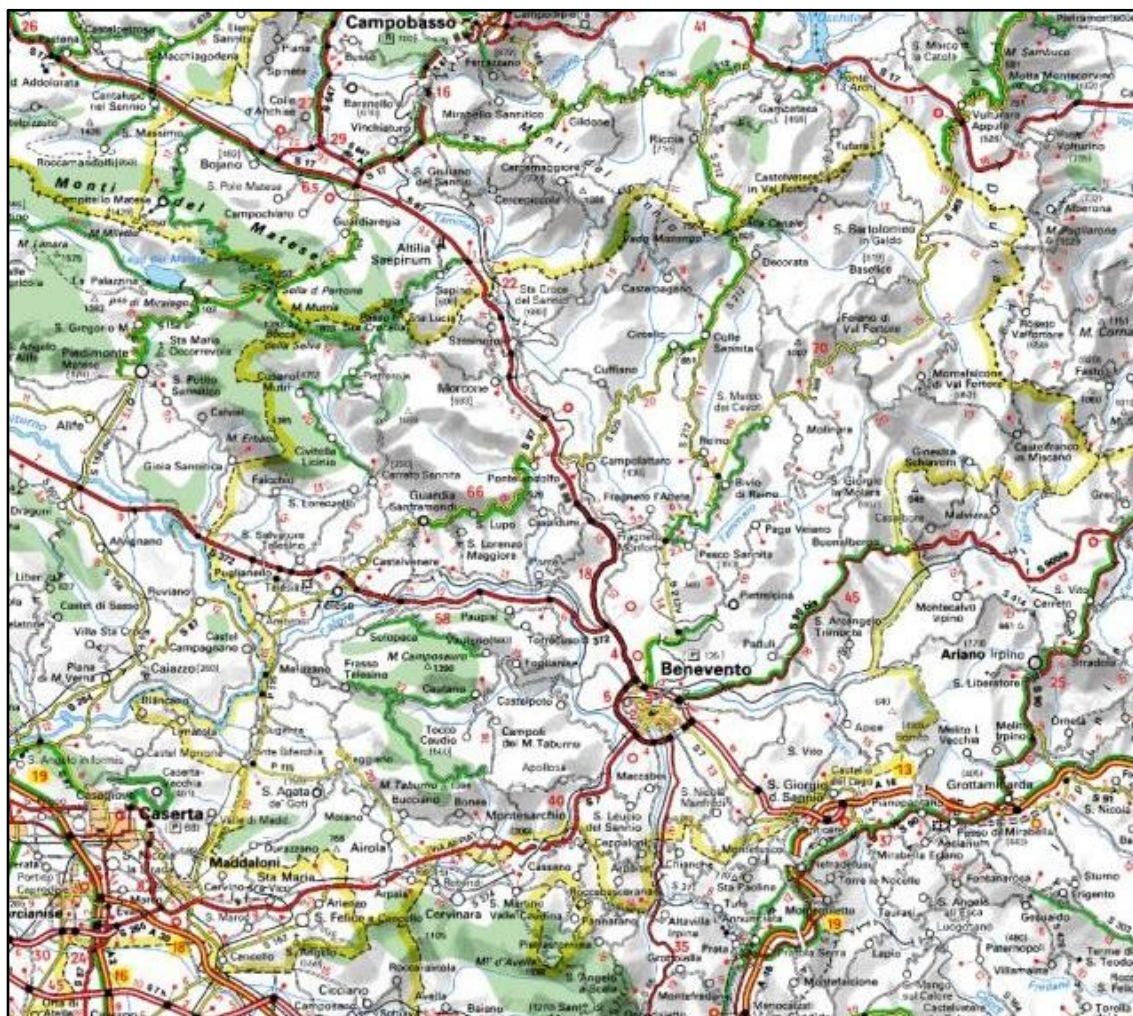
Da rimarcare, finalmente, l'avvio di due importantissime opere infrastrutturali che interessano la provincia di Benevento e favoriranno il collegamento tra nord e sud, est ed ovest del Paese: l'alta velocità/capacità Napoli-Bari e la SS 372 Benevento/Caianello, interventi che garantiranno indubbi benefici in termini di tempi di percorrenza di persone e di merci con conseguenti prospettive di benessere economico e sociale per il territorio.

2.2 - Infrastrutture viarie

Il sistema della viabilità nell'ambito del territorio sotteso dall'ATO Rifiuti Benevento è principalmente costituito da strade statali e provinciali: l'unica strada classificata come “B - Strada Extraurbana Principale” dal *Codice della Strada* insistente nell'ambito del territorio di interesse è il raccordo autostradale Benevento – Castel del Lago (A16).

Con riferimento alla *Carta Stradale* rimessa in seguito, si evidenzia che le principali viabilità – tutte di “classe C” - si dipartono in modo pressoché radiale dal comune capoluogo, ed in particolare dall'anello tangenziale che circonda interamente la Città; le principali viabilità statali sono:

- ☑ S.S. n° 372 “*Telesina*”: rappresenta la principale direttrice verso W e garantisce il collegamento con i centri abitati della valle telesina (da Ponte verso Teleso Terme, Melizzano, Faicchio) con le comunità insediate sul versante meridionale dei monti del Matese (Cusano Mutri, Cerreto Sannita Pietraroja) e con quelle insistenti sul versante settentrionale del Monte Camposauro (Solopaca, Frasso Telesino);
- ☑ S.S. n° 87 “*Sannitica*”: rappresenta la principale direttrice verso NW e garantisce il collegamento con i comuni che si affacciano sull’alta valle del Fiume Tammaro (da Fragneto Monforte verso Morcone, Sassinoro, Santa Croce del Sannio);
- ☑ S.S. n° 212 “*Fortorina*”: direttrice verso nord che collega il Sannio con il Molise; garantisce il collegamento con i comuni di Pietrelcina, Pesco Sannita, Reino, Colle Sannita; il recente tracciato di variante raggiunge il Comune di San Marco dei Cavoti;
- ☑ S.S. n° 369 “*Appulo-Fortorina*”: rappresenta la principale direttrice verso NE e verso la puglia; garantisce il collegamento con tutti i principali centri del Fortore, da San marco dei Cavoti a San Bartolomeo in Galdo;
- ☑ S.S. n° 90 bis “*delle Puglie*”: rappresenta la principale direttrice verso E in direzione Foggia; garantisce il collegamento verso i comuni di Paduli e Buonalbergo;



Carta Stradale del territorio sotteso dall'ATO

- ☑ S.S. n° 7 “*Appia*” direzione Avellino: rappresenta la direttrice verso SE e garantisce il collegamento con i comuni compresi tra Benevento e San Giorgio del Sannio;
- ☑ S.S. n° 88 “*dei Due Principati*”: rappresenta la principale direttrice verso S in direzione Avellino; collega la Città di Benevento con i comuni posizionati a sud della medesima (Ceppaloni, Arpaise);
- ☑ S.S. n° 7 “*Appia*” direzione Caserta: rappresenta la principale direttrice verso SW e consente il collegamento con i comuni della Valle Caudina (da Montesarchio ad Airola, Sant’Agata De’ Goti, Dugenta), con i comuni del versante settentrionale dei monti del Partenio (Pannarano, Rotondi) e con i comuni insistenti sui versanti meridionali del massiccio del Taburno-Camposauro (Tocco Caudio, Cautano, Campoli).

Da rimarcare, infine, la strada a scorrimento veloce SSV n° 152 “*fondovalle vitulanese*” che connette la zona industriale di C.da Olivola in Benevento con i comuni della Valle Vitulanese – per il tratto in esercizio - e con la Valle Caudina per il tratto da realizzare; la SSV n° 115 “*fondovalle Isclero*” che connette le estreme propaggini della valle telesina (San Salvatore Telesino, Puglianello, Amorosi) con i centri abitati che insistono nella valle del Fiume Isclero (Dugenta, Limatola, Sant’Agata De’ Goti, Durazzano) fino alla Valle di Maddaloni in Provincia di Caserta; il tratto declassificato della “*ex SS 87 Sannitica*” (oggi SP 87) che dalle estreme propaggini della valle telesina (Amorosi) raggiunge Pontelandolfo passando per Teleso Terme, Castelvenere, Guardia Sanframondi, San Lupo.

La rete stradale provinciale ha uno sviluppo lineare complessivo pari a 1.296,3 Km, dei quali circa 230 Km nell’hinterland beneventano, 266 Km nel Fortore, circa 390 Km nelle valli telesina e del Tammaro, 410 Km circa nelle valli vitulanese e caudina.

Pur rappresentando una valida maglia di collegamento tra i vari centri abitati della provincia e tra questi ultimi ed il capoluogo, deve evidenziarsi che gran parte della rete stradale provinciale si dipana in un territorio da collinare a montuoso, spesso con andamento a mezza costa, ed insiste per lo più su sedimenti di natura eminentemente plastica (limi, argille) fortemente tettonizzati (flysch), quindi facilmente erodibili dagli agenti esogeni, con particolare riguardo l’acqua.

Ciò determina l’innescò di fenomeni di instabilità diffusi (*creep*, erosione accelerata, colamenti delle coltri superficiali) che spesso evolvono nel tempo verso veri e propri fenomeni franosi, circostanza che conferisce al territorio i caratteri di un diffuso dissesto idrogeologico.

A quanto innanzi deve aggiungersi che la detta rete stradale risulta di vetusta costruzione, quindi poco adatta – per caratteri strutturali - a sopportare i volumi ed i carichi di traffico attuali; peraltro molto spesso risulta scarsamente mantenuta.

L’azione concomitante dei fattori innanzi descritti determina, pertanto, il forte degrado della rete viaria provinciale con l’instaurarsi di situazioni di rischio, in particolare lungo le arterie che attraversano la zona del Fortore ed Alto Tammaro, la zona del medio – alto Sannio, la zona della Valle Vitulanese e diverse arterie della Valle Telesina, della Valle Caudina e della zona ricadente nell’hinterland Beneventano.

Cedimenti ed avvallamenti delle sovrastrutture stradali, disfacimento del conglomerato

bituminoso, movimenti franosi veri e propri, crolli e rotazioni di opere di sostegno e, in generale, la precarietà delle strutture di molte opere d'arte presenti lungo le viabilità rendono quindi non agevoli i collegamenti innanzi descritti e determinano limitazioni al transito – anche sostanziali – in particolare durante la stagione invernale.

2.3 - Indicatori demografici

I dati demografici aggiornati pubblicati sul sito *DEMO-ISTAT*, evidenziano che la popolazione residente al 01.01.2023 nel territorio sotteso dall'ATO ammonta complessivamente a 265.777 unità che occupano una superficie complessiva di 2.078,45 Km², quindi con una densità di popolazione media pari a 127,87 ab/Km².

Le caratteristiche di densità di popolazione, tuttavia, risultano fortemente variabili nell'ambito del territorio di interesse: infatti la Città capoluogo, pur avendo estensione territoriale di circa 130 Km², evidenzia una densità di popolazione pari a 432,45 ab/Km², oltre il triplo rispetto alla media provinciale, con valori simili che si riscontrano per i Comuni di San Nazario (413,79 ab/ Km²), Rotondi (430,18 ab/Km²) e San Giorgio del Sannio (436,78 ab/Km²), anche se caratterizzati da estensioni territoriali decisamente più ridotte;

Valore particolarmente elevato della densità di popolazione si rileva anche nei Comuni di Montesarchio (493,49 ab/Km²) ed Airola (559,42 ab/Km²), ma il valore più alto dell'ambito territoriale si rileva per il Comune di Telese Terme (774,47 ab/Km²), con 7.613 abitanti distribuiti su un territorio di soli 9,83 Km².

I valori più bassi di densità di popolazione, di contro si rilevano per l'area del Fortore, laddove molti Comuni sono caratterizzati da territori relativamente ampi e scarsa popolazione: si citano, in particolare, i Comuni di Castelfranco in Miscano (794 abitanti su un territorio di 43,14 Km², densità 18,41 ab/Km²), Castelvetro in Val Fortore (986 abitanti su un territorio di 34,48 Km², densità 28,60 ab/Km²), Montefalcone di Val Fortore (1.298 abitanti su un territorio di 41,72 Km², densità 31,11 ab/Km²) e Foiano di Val Fortore (1.320 abitanti su un territorio di 40,75 Km², densità 32,39 ab/Km²).

Il valore di densità di popolazione più basso in ambito ATO (14,24 ab/Km²) è, tuttavia, ascrivibile al Comune di Pietraroja, con 507 abitanti distribuiti su un territorio di 35,60 Km².

Da segnalare, infine, come dato non in linea con la media dell'ATO, il Comune di Morcone, il quale presenta densità di popolazione bassa (44,72 ab/Km²) in relazione ad un territorio particolarmente ampio (100,96 Km²).

Al fine di ricostruire le dinamiche che, nel tempo, hanno contribuito a determinare l'attuale struttura della popolazione e di definire un *trend* evolutivo per l'immediato futuro, risulta opportuno analizzare le fluttuazioni che la popolazione residente ha subito nel corso del tempo e, in particolare, nel corso dell'ultimo decennio.

Avvalendosi, come detto, dei dati tratti dal sito *Demo-Istat*, si rileva che a livello di ATO la popolazione residente nel periodo 1991/2001 ha fatto registrare una sensibile contrazione, passando da 296.025 a 289.919 abitanti, con una diminuzione netta superiore al 2 %.

Nel successivo decennio (ottobre 2001/ottobre 2011) si è registrata una sostanziale tenuta della popolazione, addirittura con lievi aumenti: il trend negativo ha subito un arresto nella prima parte del periodo ed il numero dei residenti è rimasto sostanzialmente stabile, mentre è tornato a crescere nel lasso temporale 2003-2008; al termine del decennio, la popolazione è passata da 289.919 a 290.102 abitanti.

Negli anni successivi al 2011, l'effetto di spopolamento nel territorio dell'Ambito è tornato a crescere in modo ancora più evidente rispetto all'ultimo decennio del secolo scorso, e la popolazione si è ulteriormente ridotta, passando dalle 290.102 unità del 01.01.2012 alle 265.777 unità del 01.01.2023, con una perdita di ben 24.325 unità, corrispondente ad una diminuzione del 8,38 % in un arco temporale di soli undici anni.

I dati della terza edizione del Censimento permanente della popolazione 2021, pubblicati agli inizi dell'anno 2023, confermano il *trend* negativo che continua ad interessare le regioni meridionali dell'Italia, nell'ambito delle quali la decrescita demografica fa registrare un valore in diminuzione di 3,3 punti percentuali rispetto al censimento 2011 a fronte del dato positivo inerente alle regioni del nord (+1,1 %) e del centro Italia (+0,6 %).

Il dato regionale pone la Campania al decimo posto fra le regioni italiane con un dato di decrescita demografica pari al 2,5 % rispetto all'anno 2011, confermandola come la regione meridionale con il dato di decrescita più contenuto rispetto a Basilicata, Calabria, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna.

A livello provinciale, di contro, Benevento risulta essere la peggiore della Campania, classificandosi al 99esimo posto fra le 107 province italiane in ragione di una decrescita demografica pari a 7 punti percentuali nel decennio 2011-2021, corrispondenti ad una diminuzione di popolazione di quasi 20.000 unità.

Interessante, ancora, citare la stima recentemente pubblicata da ISTAT nell'ambito degli studi statistici sperimentali, la quale prevede – peraltro in via prudenziale - nei prossimi nove anni (al 2031) un ulteriore calo complessivo di popolazione nella Provincia di Benevento stimata in circa 15.000 unità rispetto alla popolazione residente rilevata ad inizio dell'anno 2022, a condizione, evidentemente, che l'attuale trend non venga invertito da variabili di natura socio-economica.

Per quanto attiene il Comune di Rotondi, appartenente alla Provincia di Avellino, si rileva un livello di fluttuazione della popolazione sostanzialmente in linea con quello tracciato per la Provincia di Benevento.

La decrescita interessa la grande maggioranza dei Comuni costituenti l'ATO: solo 3 di essi, infatti, mostrano una crescita in controtendenza: tale crescita, apparentemente non sembra possa essere ascritte a particolari condizioni.

In ogni caso l'incremento percentuale della popolazione è molto contenuto, pari – al massimo - a poche decine di unità

Unica eccezione si rileva per il Comune di Telesse Terme, ubicato nella valle telesina in prossimità della provincia casertana, evidentemente attrattivo per i comuni e gli ambiti territoriali limitrofi, il quale risulta caratterizzato da un apprezzabile incremento demografico, in particolare nella prima parte della decade valutata, tanto da far registrare – a consuntivo – un incremento di 295 unità pari al 4,03 % della popolazione residente.

Le aree del Fortore e dell'Alto Tammaro, di contro, mostrano una forte contrazione demografica.

Fra i Comuni caratterizzati da segno negativo, il dato peggiore si evidenzia, in linea generale, per quelli di più piccole dimensioni (nell'intorno dei 1.000 ÷ 1.500 abitanti o meno), anche a prescindere dalla collocazione geografica, mentre molto penalizzate risultano essere talune zone del Fortore, laddove si registrano alcune delle più elevate perdite di popolazione (Castelvetere in Val Fortore – 24,44 %; Montefalcone di Val Fortore – 18,36 %; Ginestra degli

Schiavoni - 17,28 %).

Nella Città capoluogo si registra una decrescita demografica di 7,30 punti percentuali, pari a 4.429 unità, in linea sia con il dato nazionale che con le analisi esperite a livello locale; fra i centri più popolosi dell'ambito, il Comune di Sant'Agata de' Goti è accreditato di una decrescita lievemente più consistente, pari ad 8,70 punti, mentre valori più contenuti si registrano per il Comune di Montesarchio (- 4,00 %) e per i Comuni di San Giorgio del Sannio (- 1,49 %) ed Airola (- 1,29 %).

L'analisi demografica evidenzia, in conclusione, il graduale e complessivo spopolamento delle aree nord-orientali del territorio provinciale, spopolamento meno accentuato nelle fasce orientali e meridionali in relazione probabilmente alla presenza di centri di attrazione economica, anche insistenti nelle province limitrofe.

Ai fini della stima del *trend* evolutivo delle fluttuazioni demografiche per il decennio 2014-2023, si è proceduto ad analizzare nel dettaglio le variazioni demografiche per il medesimo periodo, riassunte nella successiva tabella.

Anno	Popolazione totale ATO al 01 gennaio	Δ	Δ %
2014	287.036		
2015	285.171	-1.865	-0,65%
2016	283.366	-1.805	-0,63%
2017	282.065	-1.301	-0,46%
2018	281.210	-855	-0,30%
2019	278.965	-2.245	-0,80%
2020	275.876	-3.089	-1,11%
2021	270.165	-5.711	-2,07%
2022	268.479	-1.686	-0,62%
2023	265.777	-2.702	-1,01%
Totale periodo		-21.259	-7,41%

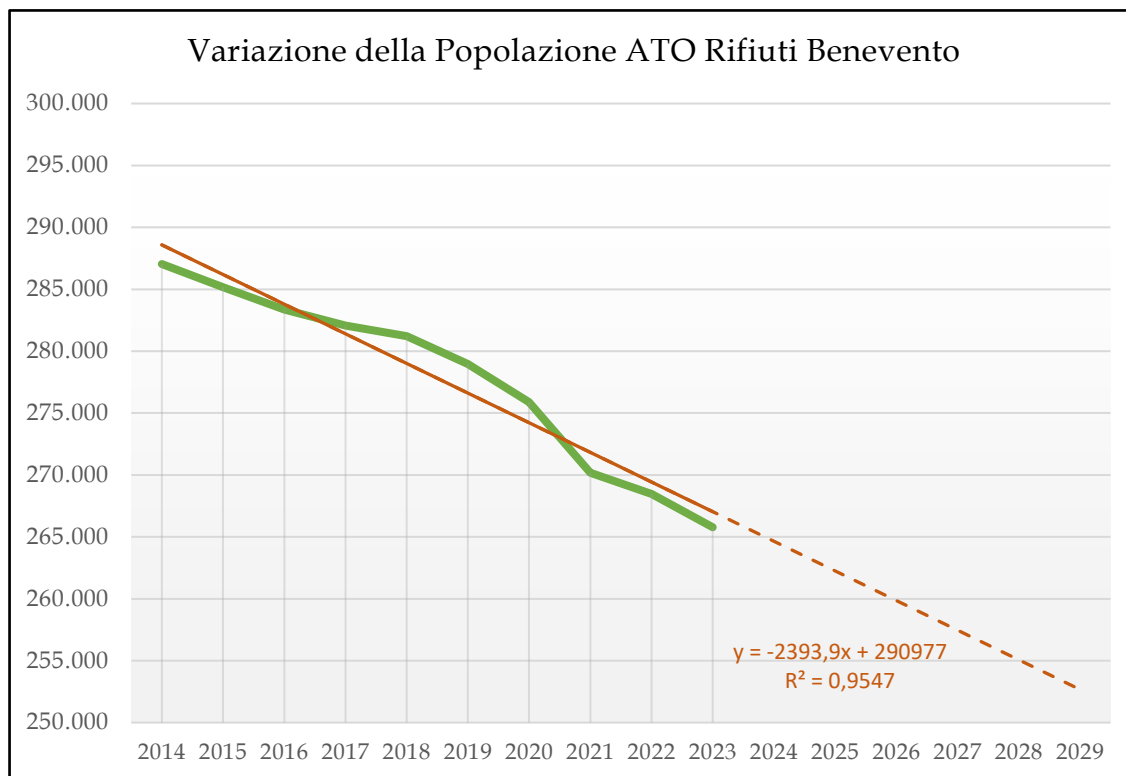
Variazione della popolazione nel decennio 2014-2023 [Fonte Dati: Demo-ISTAT]

L'andamento demografico registrato nel corso dell'ultimo decennio (2014-2023), correlato con quello del precedente ventennio (elaborazioni Demo-Istat), rappresenta - anche in relazione alle finalità del presente studio - una fonte attendibile e probante, sufficiente per trarre indicazioni di tipo qualitativo circa il futuro *trend* evolutivo di distribuzione della popolazione all'interno dell'ambito circoscritto dall'ATO, consentendo anche di formulare proiezioni statistiche in ordine alla evoluzione demografica nei singoli comuni.

Il grafico rimesso di seguito riporta l'andamento della popolazione nell'ultimo decennio e l'inerente retta di regressione lineare, la quale evidenzia un coefficiente di correlazione elevato, confermano l'attendibilità della previsione per il quinquennio 2025 - 2029.

Sulla scorta del precedente grafico e dell'equazione ricavata, la quale evidenzia una ovvia concordanza tra le due variabili, si stima che la popolazione dell'ambito, salvo profonde modificazioni socio-economiche ad oggi non prevedibili, continuerà nel prossimo quinquennio (2025 - 2029) a subire ulteriori contrazioni, con tassi di diminuzione media annua pari a 0,80 %,

ed una perdita totale di popolazione nel quinquennio stimata in circa ulteriori 10.800 unità, corrispondente ad un decremento di popolazione pari a poco più del 4 % rispetto all'attuale consistenza.



Variazione della popolazione dell'ATO Rifiuti Benevento

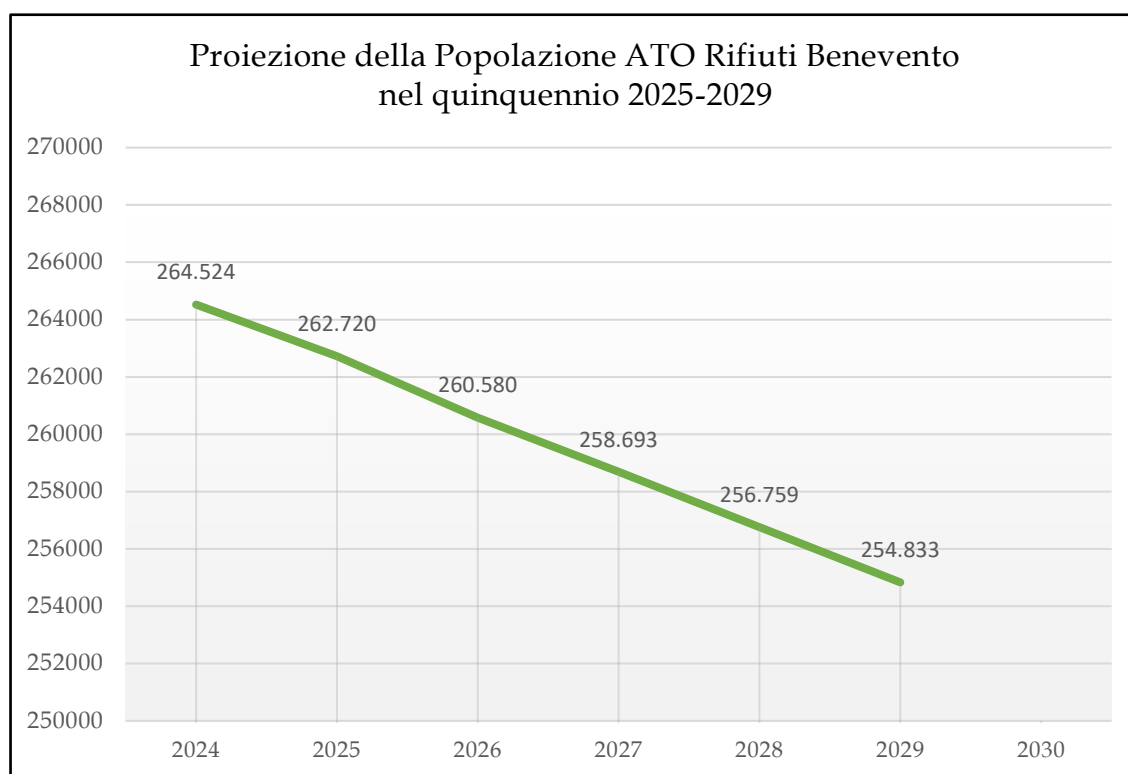
Il sito demografico dell'Istat, inoltre, alla sezione che riporta gli scenari demografici nazionali, mette a disposizione dell'utenza le previsioni demografiche 2022 - 2042 con lo scopo "... di tracciare il probabile futuro di una popolazione in termini di dimensione totale e di componenti strutturali".

L'ultimo aggiornamento del modello previsionale rilasciato nell'anno 2023 riporta i dati per singola provincia, per i comuni capoluoghi di Provincia e per tutti i comuni, pur non capoluoghi, che superano i 5mila abitanti.

I dati previsionali riferiti alla Provincia di Benevento, integrati con i dati estrapolati per il Comune di Rotondi, hanno consentito di costruire il grafico rimesso di seguito, il quale riporta la proiezione dell'evoluzione della popolazione nell'ATO nel quinquennio 2025-2029 secondo i dati elaborati da ISTAT.

Si evidenzia che il dato ricavato sperimentalmente ed in precedenza illustrato ed il dato tratto dal sito ISTAT risultano del tutto congrui, con quest'ultimo che risulta essere maggiormente conservativo: infatti la proiezione elaborata dall'Istituto di Statistica prevede una decrescita costante nel quinquennio di interesse con tassi di diminuzione media annua compresi tra 0,70 % e 0,80 %, con perdita totale di popolazione nel quinquennio stimata in quasi 11.000 abitanti corrispondenti ad un decremento del 4,12 % rispetto all'attuale consistenza.

Anche i dati demografici più recenti pubblicati sul sito Demo-Istat e relativi alla popolazione residente alla data del 01.01.2025, sebbene ancora provvisori, confermano sia il trend decrescente sia l'entità della decrescita in termini percentuali.



Proiezione della popolazione dell'ATO Benevento 2025-2029 [Fonte dati: Demo-ISTAT]

Per quanto attiene alla struttura della popolazione, la componente femminile rappresenta oltre il 51 % dei residenti: tale dato è, nella norma, tipico delle società a forte invecchiamento ed è legato alla maggiore longevità femminile.

Risulta interessante evidenziare che, sulla scorta delle proiezioni ISTAT al 2028, la popolazione residente a tale data sarà costituita da ultrasessantenni per il 34 % del totale, mentre la fascia di popolazione inferiore ai 25 anni ne rappresenterà soltanto il 21 %.

La popolazione straniera residente nel territorio sotteso dall'ATO risulta pari al 01 gennaio 2023 a complessive 8.938 unità, nel caso specifico maggiormente rappresentata dalla componente femminile (4.540 unità) rispetto a quella maschile (4.398 unità), anch'essa in decrescita rispetto ai precedenti anni; in percentuale, infatti, la popolazione straniera abitante nel territorio dell'ambito rappresenta solo il 3,36 % della popolazione residente, dato di oltre cinque punti percentuali inferiore rispetto alla media nazionale (8,60 %) e di oltre un punto percentuale inferiore rispetto alla media regionale (4,50 %).

La maggior parte della popolazione straniera è rappresentata da rumeni (2.251 unità, pari al 25,6 % circa del totale) e da ucraini (1214 unità), con netta preponderanza della componente femminile, la quale - nel caso degli immigrati ucraini - rappresenta oltre il 77 % dei residenti.

Con riferimento alla fine dell'anno 2022, il numero di famiglie residenti nel territorio sotteso dall'ATO risultava essere complessivamente n° 114.197, con una media di 2,3 componenti per nucleo familiare.

Altro aspetto che può assumere rilevanza per le finalità del presente studio, riguarda la struttura per età della popolazione: dall'esame delle elaborazioni ISTAT uno degli aspetti che emerge con maggior rilievo riguarda l'inversione di segno del saldo naturale cui si è assistito a decorrere dall'anno 1998.

Il numero di nascite, infatti, in costante crescita dagli anni '60 nella Provincia di Benevento, come, peraltro, avvenuto in tutta Italia ed in particolare nel Mezzogiorno, ha subito negli anni un progressivo declino fino al 1998, anno in cui si assiste all'inversione di segno (dal saldo positivo tra nascite e decessi si passa al saldo negativo), anche in relazione alla crescita dei decessi, segnale palese di un processo di invecchiamento della popolazione in corso, nonostante l'allungamento generalizzato della vita media.

Dal 1998 ad 2020 il saldo naturale ha fatto costantemente registrare un segno negativo, spesso di valore assoluto non trascurabile: con riferimento all'anno 2022, infatti, si sono registrate nell'ambito n° 1.813 nascite a fronte di n° 3.550 decessi, con un saldo negativo di - 1.737 unità.

Anche il flusso migratorio evidenzia dati nettamente negativi, con n° 6.364 unità cancellate dall'anagrafe dei comuni costituenti l'ambito per altri comuni o per l'estero e n° 5.180 nuovi iscritti provenienti da altri comuni o da estero, quindi con un ulteriore saldo negati di 1.184 unità.

Dall'analisi della struttura per età della popolazione beneventana relativa all'ultimo ventennio, emerge il quadro di una provincia in progressivo invecchiamento, con un rilevante incremento della popolazione non più in età da lavoro ed in forte declino nelle classi più giovani.

Nella successiva tabella viene rimesso il confronto tra la struttura della popolazione rilevata dall'ISTAT al 01.01.2004 e quella rilevata al 01.01.2023: quest'ultima evidenza, in primo luogo, la già analizzata contrazione della popolazione residente, con una riduzione complessiva di ben 23.895 unità nel ventennio considerato; la riduzione più marcata riguarda la componente femminile, come evidenziato anche dalla tabella rimessa nella pagina seguente che riporta la struttura della popolazione in percentuali.

Età in anni	Popolazione al 01.01.2004			Popolazione al 01.01.2023			Δ		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
0 - 4	6.754	6.453	13.207	4.649	4.449	9.098	-2.105	-2.004	-4.109
5 - 9	7.441	7.051	14.492	5.293	4.984	10.277	-2.148	-2.067	-4.215
10 - 14	8.711	8.246	16.957	5.910	5.576	11.486	-2.801	-2.670	-5.471
15 - 24	18.466	17.630	36.096	13.844	12.787	26.631	-4.622	-4.843	-9.465
25 - 34	19.907	20.439	40.346	15.611	14.471	30.082	-4.296	-5.968	-10.264
35 - 44	21.190	21.466	42.656	15.774	15.527	31.301	-5.416	-5.939	-11.355
45 - 54	17.410	17.447	34.857	19.206	19.972	39.178	1.796	2.525	4.321
55 - 64	14.766	15.374	30.140	20.211	21.149	41.360	5.445	5.775	11.220
65 - 74	14.061	16.609	30.670	15.170	16.270	31.440	1.109	-339	770
75 - 90	9.946	15.959	25.905	12.292	16.657	28.949	2.346	698	3.044
91 - 99	534	1.118	1.652	887	2.316	3.203	353	1.198	1.551
> 100	9	33	42	28	92	120	19	59	78
Tot.	139.195	147.825	287.020	128.875	134.250	263.125	-10.320	-13.575	-23.895

Struttura della popolazione 2004 - 2023 [Fonte Dati: Demo-ISTAT]

Nell'ambito dell'ultimo ventennio, quindi, appare di tutta evidenza che la contrazione di popolazione ha riguardato essenzialmente le classi anagrafiche più giovani, e marcatamente quelle comprese tra 0 e 44 anni (in rosso nella tabella), mentre si rileva l'aumento conseguente della fascia di popolazione più anziana: la menzionata Tabella 2.3.7, infatti, evidenzia come, nella struttura della popolazione riferita all'anno 2004, le classi di età con il maggior peso relativo erano

quelle comprese tra 15 e 44 anni (41,49 % della popolazione) mentre nel 2023 le medesime classi rappresentano solo il 33,45 % della popolazione; netto invece l'incremento della fascia di popolazione 45 – 64 anni che nel 2004 rappresentava il 22,65 % della popolazione mentre nel 2023 sale al 30,61 %, con un incremento di quasi 8 punti percentuali.

Popolazione per classi di età	% Popolazione al 01.01.2004			% Popolazione al 01.01.2023		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
0 - 14	7,98%	7,58%	15,56%	6,02%	5,70%	11,73%
15 - 44	20,75%	20,74%	41,49%	17,19%	16,26%	33,45%
45 - 64	11,21%	11,44%	22,65%	14,98%	15,63%	30,61%
65 - 74	4,90%	5,79%	10,69%	5,77%	6,18%	11,95%
75 - 90	3,47%	5,56%	9,03%	4,67%	6,33%	11,00%
90 - 99	0,19%	0,39%	0,58%	0,34%	0,88%	1,22%
> 100	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,03%	0,05%
Totali	48,50%	51,50%	100,00%	48,98%	51,02%	100,00%

Struttura della popolazione 2004 - 2023 in percentuali [Fonte Dati: Demo-ISTAT]

Sensibile anche la riduzione che si rileva nella fascia 0 – 14 anni, la quale nel 2004 comprendeva il 15,56 % della popolazione mentre nel 2023 ne rappresenta solo l'11,73 %, e tanto in relazione al rilevante saldo naturale negativo già segnalato, mentre aumenta in modo consistente (+ 2,64 %) la fascia di popolazione più anziana, con età anagrafica maggiore di 74 anni.

Nell'ambito di tale ultima fascia anagrafica, interessante sottolineare come la popolazione ultranovantenne sia praticamente raddoppiata nel ventennio in esame, passando dalle 1.652 unità del 2004 alle 3.203 del 2023 mentre addirittura triplicata risulta essere la popolazione ultracentenaria, la quale passa da 42 a 120 unità, con il sesso femminile nettamente prevalente.

Il quadro generale delineato dall'analisi esperita e confermato da tutti gli indicatori considerati, evidenzia in modo inequivocabile il fenomeno di progressivo invecchiamento della popolazione nella Provincia di Benevento: tale fenomeno, comune all'intero territorio nazionale, assume aspetti ancor più preoccupanti nell'area sannita, caratterizzata da economia sicuramente non florida, in particolare per quanto attiene la capacità produttiva e la domanda di *welfare*.

Altro aspetto fortemente negativo riguarda la drastica riduzione della popolazione più giovane: nel mentre per la fascia di età compresa tra 0 e 14 anni la componente maggiormente incisiva di tale diminuzione va ovviamente ricercata nella riduzione della natalità, per quanto attiene la fascia da 15 a 44 non può non considerarsi l'incidenza di un flusso in uscita dall'ambito provinciale che riguarda soprattutto la popolazione più giovane ed in età da primo lavoro, con motivazioni formative (Università) o di ricerca di occupazione.

Tale flusso in uscita, peraltro, non è compensato neanche dai flussi migratori in entrata – come già in precedenza evidenziato – a causa della ridotta capacità di attrazione del territorio e delle condizioni sfavorevoli del mercato del lavoro.

I dati della terza edizione del Censimento permanente della popolazione 2021, pubblicati agli inizi dell'anno 2023 confermano la già decritta tendenza all'invecchiamento ed alla desertificazione.

Analizzando i principali indicatori demografici, si rileva che il quoziente di natalità – dopo

una fase di calo quasi costante, con minimo storico raggiunto nel 2021 con il 6,3 ‰ (meno di 7 bambini nati ogni mille abitanti) – l'anno 2022 ha fatto registrare una live crescita, salendo al 6,8 ‰, in linea con il dato nazionale (6,7 ‰) ma di oltre un punto percentuale inferiore al dato medio regionale; nel 2004 il tasso di natalità era pari a 8,9 ‰.

Tendenza assolutamente inversa, invece, per quanto attiene il quoziente di mortalità, il quale sale nel 2022 al 13,3 ‰ (nel 2004 era pari al 9,8 ‰): in pratica nell'area sannita i deceduti sono oltre il doppio dei nuovi nati.

In linea con i precedenti dati anche il quoziente di nuzialità, in diminuzione nell'ultimo ventennio, risulta pari al 4,0 ‰ nel 2022, in linea con la media regionale ma superiore alla media nazionale (3,2 ‰).

Negativo ed al minimo storico anche il saldo migratorio interno: il dato che misura la differenza tra il numero di persone che si è trasferito in altro luogo rispetto a quelli che, invece, sono arrivati nel Sannio, in pareggio nel 2004 ed in continua decrescita nel ventennio, nell'anno 2022 assume il valore di -4,3; positivo e nettamente superiore al dato degli anni precedenti il saldo migratorio con l'estero (3,3 ‰), presumibilmente anche per effetto del conflitto Russo-Ucraino e per il conseguente afflusso di profughi, molti dei quali, tuttavia, per forme di protezione temporanea.

Anche la struttura della popolazione nell'ultimo ventennio è cambiata in modo pressoché radicale: nel 2002, infatti, il 15,6 % della popolazione residente era costituita da ragazzi al di sotto dei 14 anni, il 20,3 % erano gli over 65 anni ed il restante 64 % era costituito da popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni; nel 2023 il numero di under 14 scende drasticamente di ben 4 punti percentuali (11,7 %), mentre cresce e raggiunge il 24,2 % la fascia di popolazione over 65; resta invariata la fascia di popolazione compresa tra 15 e 64 anni (64,1 %) ma, come evidenziato in precedenza, con netta crescita della fascia di popolazione compresa tra 45 e 65 anni a discapito di quella tra 15 e 44 anni.

Quanto innanzi evidenzia in modo inequivocabile che il progressivo invecchiamento della popolazione è strettamente correlato alla forte denatalità.

Aumenta anche l'indice di dipendenza strutturale, cioè il rapporto tra la fascia di popolazione 0 ÷ 14 anni e maggiore di 65 anni e la fascia di popolazione "attiva" (15 ÷ 64 anni), pari a 56,1, il più alto in Regione Campania, nonché l'indice di dipendenza degli anziani (rapporto tra over 65 e popolazione in età attiva) che sale dal 31,7 dell'anno 2004 al 37,8 del 2023.

Naturalmente sale l'età media - pari a 46,6 anni nell'ambito sannita nell'anno 2023 rispetto ad un'età media di 41,6 del 2004 -, nonché l'indice di vecchiaia, il quale nel ventennio cresce dal valore di 130,5 del 2004 a 206,4 del 2023; in dipendenza di ciò, nel 2023 gli ultracentenari nell'area beneventana - come in precedenza già evidenziato - erano complessivamente 120, con una media di oltre 1,5 per singolo comune.

In conclusione, risulta opportuno evidenziare che la popolazione residente nell'ambito sotteso dall'ATO Rifiuti Benevento rappresenta, nell'anno 2023, solo il 4,74 % della popolazione campana, occupando, di contro, una superficie pari al 15,30 % dell'intera estensione regionale; L'ATO beneventano risulta essere, quindi, quello caratterizzato - oltre che dal più basso numero di abitanti - anche dal minor numero di comuni e dalla minore densità di popolazione per Km² di territorio.

2.4 - Assetto insediativo

L'analisi della distribuzione della popolazione all'interno dell'ambito sotteso dall'ATO può risultare utile per le finalità che si intendono conseguire con la redazione del presente Piano; a tal fine sono state individuate le classi di popolazione riassunte nella successiva tabella sulla scorta della popolazione residente al 01.01.2023 (Dati ISTAT).

Classi di popolazione	Numero Comuni	Totale abitanti
< 1.000 abitanti	12	8.899
da 1.001 a 2.000 abitanti	24	36.756
da 2.001 a 3.000 abitanti	19	46.286
da 3.001 a 4.000 abitanti	11	37.991
da 4.001 a 5.000 abitanti	6	25.671
da 5.001 a 6.000 abitanti	1	5.286
da 6.001 a 7.000 abitanti	1	7.613
da 7.001 a 8.000 abitanti	0	0
da 8.001 a 9.000 abitanti	1	8.106
da 9.001 a 10.000 abitanti	1	9.727
da 10.001 a 15.000 abitanti	2	23.241
> 15.000 abitanti	1	56.201
Totale ATO	79	265.777

Classi di popolazione

Dalla lettura della precedente tabella, si rileva come le classi di popolazione maggiormente rappresentate risultano essere quelle comprese tra 1.001 e 2.000 abitanti (24 comuni) e tra 2.001 e 3.000 abitanti (19 comuni); le due classi comprendono complessivamente 43 comuni (il 54 % dei comuni dell'ATO) ed una popolazione di 83.042/265777 abitanti, pari al 31,24 % della popolazione dell'ATO.

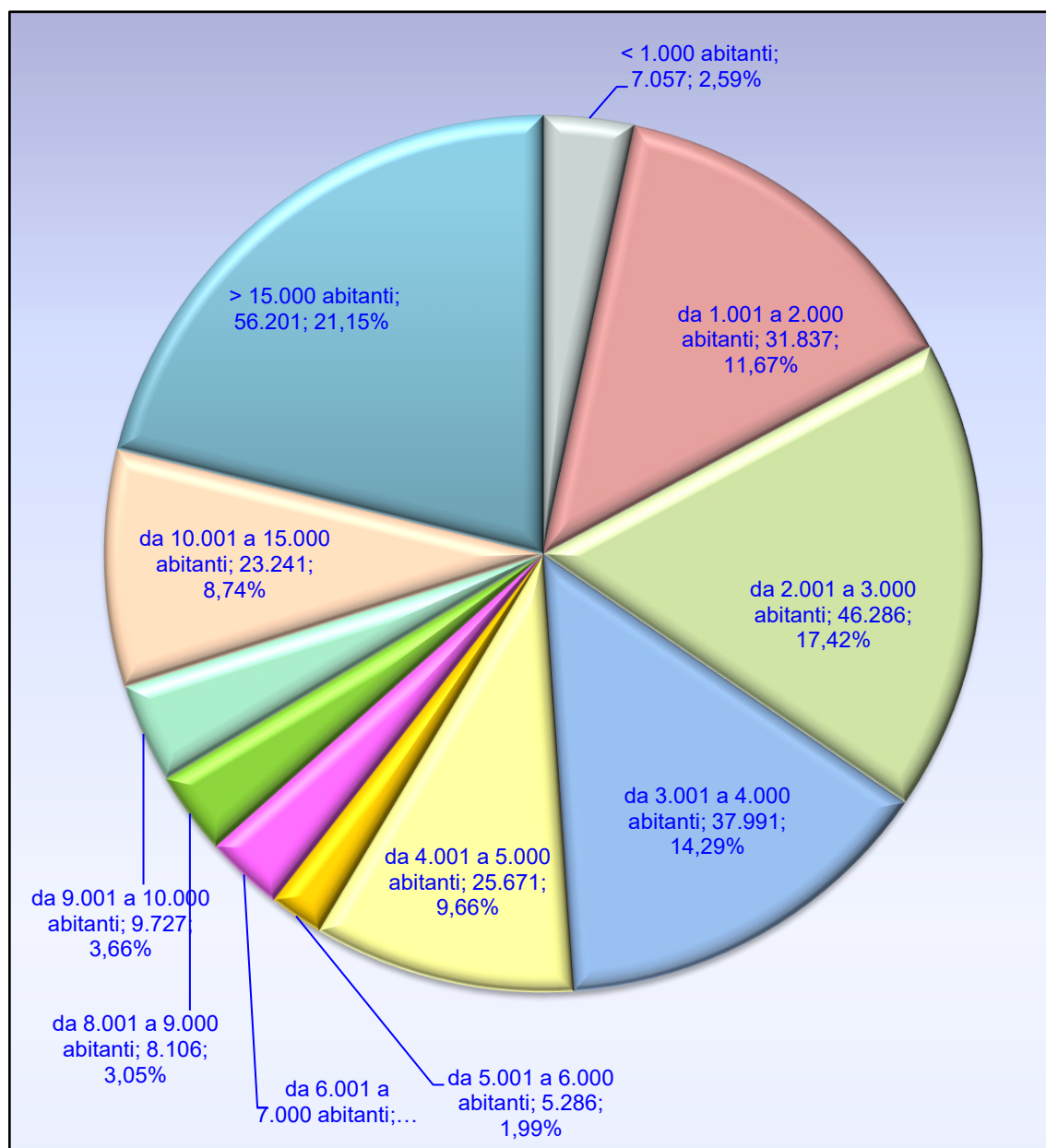
L'unico centro abitato con popolazione superiore ai 15.000 abitanti è la Città Capoluogo, che con i suoi 56.201 residenti rappresenta oltre un quinto dell'intera popolazione dell'ATO (21,14 %); dei restanti comuni, quattro presentano popolazione compresa tra 5.001 e 10.000 abitanti e solo due presentano popolazione superiore ai 10.000 abitanti.

Si determina, quindi, che oltre il 55 % della popolazione dell'ATO (146.704 abitanti) risiede in 60 comuni che hanno popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti e rappresentano l'83 % circa dei centri abitati ed il 73,84 % della superficie complessiva (1.534,74 Km²) dell'ATO medesimo.

I comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti risultano essere n° 12 ed ospitano solo il 3,35 % della popolazione dell'ATO, sebbene rappresentino l'11,03 % del territorio.

Oltre un quinto della popolazione risiede, come detto, nella Città capoluogo, la quale occupa una superficie pari al 6,25 % del territorio totale, un ulteriore 11,56 % circa risiede in 4 comuni con popolazione compresa tra 5.001 e 10.000 abitanti ed il restante 8,74 % in altri 2 centri abitati la cui popolazione è compresa tra 10.001 e 15.000 abitanti circa.

Il grafico che segue, elaborato sulla scorta dei dati riportati nella precedente tabella, mostra la ripartizione percentuale dei comuni che presentano popolazione rientrante nella medesima classe.



Ripartizione percentuale dei comuni con popolazione rientrante nella medesima fascia

In conclusione, quindi, può affermarsi che l'ATO Rifiuti Benevento sottende un territorio caratterizzato da conformazione insediativa di tipo fortemente diffuso, con popolazione frammentariamente distribuita in centri di piccole dimensioni i quali, peraltro, distano talvolta pochi chilometri l'uno dall'altro; l'unico centro abitato, comunque di dimensioni medio-piccole, è la Città capoluogo, la quale ospita oltre un quinto dell'intera popolazione dell'ambito.

2.5 - Presente turistiche e flussi occasionali

Il territorio beneventano è situato nell'entroterra campano in una posizione strategica, alla confluenza fra due fiumi, ma anche in posizione baricentrica rispetto all'asse nord - sud ed est - ovest, che l'ha resa ambita dai popoli dell'antichità e presenta le seguenti tipologie di turismo: storico-culturale con testimonianze di insediamenti umani che risalgono al paleolitico e reperti e monumenti ascrivibili all'età sannitica, alla dominazione romana, longobarda e pontificia; la Chiesa di Santa Sofia di epoca longobarda è iscritta dal 2011 nella lista dei siti riconosciuti come patrimonio mondiale dell'umanità dall'UNESCO;

naturalistico-termale: sono almeno 20 i siti di interesse censiti per tale tipo di turismo, quali il Parco del Grassano, le Terme di Telese, le aree parco, le riserve ed i numerosi sentieri che si snodano in paesaggi naturali suggestivi ed incontaminati;

religioso: Il turismo religioso si sviluppa essenzialmente attraverso la Via Francigena, il Cammino dell'Arcangelo e la visita ai luoghi natali di San Pio;

enogastronomico: la provincia di Benevento è depositaria di 6 prodotti con denominazione DOP/IGP; Il comparto *Food and Wine* vale in provincia di Benevento 63,4 milioni di euro mentre nel comparto vitivinicolo, la provincia di Benevento è al primo posto in Campania e al 30° in Italia

Nonostante la presenza degli attrattori innanzi descritti, tuttavia, il turismo nella provincia di Benevento – anche se in presenza di un *trend* in crescita - evidenzia dati ancora molto contenuti nel panorama regionale, rappresentando meno dell'1 % del totale delle presenze turistiche registrate in Campania e l'1,4% degli arrivi.

Il soggiorno medio risulta essere di poco superiore ai due giorni e riguarda solo il 30 % circa delle presenze: ciò indica che molti dei visitatori sono da considerarsi "escursionisti" (visitatori di un luogo senza soggiornarvi) più che "turisti" (visitatori che trascorrono almeno una notte nel luogo visitato).

La Regione Campania è la terza regione italiana, dopo Lombardia e Lazio, per numero di imprese della filiera turistica: nella sola provincia di Napoli si concentra oltre la metà sia delle imprese (53,7%) che degli addetti (59,6%) della filiera turistica campana; la provincia napoletana è anche l'unica ad avere un numero di addetti superiore a quello delle imprese.

Segue la provincia di Salerno, con rispettivamente il 23,3% e il 22,2%, quindi Caserta ed Avellino; ultima in Campania risulta essere la provincia di Benevento con il 4,2% di imprese e il 3,2% di addetti.

In Campania- con riferimento all'anno 2020 - si concentra il 4,0% degli arrivi turistici registrati in Italia e in particolare il 2,3% dei flussi internazionali; la provincia di Napoli ospita il 60,0% circa degli arrivi regionali e il 56,0% circa delle presenze, segue, quindi, la provincia di Salerno che, con destinazioni come la Costiera Amalfitana e il Cilento, raccoglie il 27,3% degli arrivi in regione e il 33,4% delle presenze.

La provincia di Benevento, che attrae l'1,4% di arrivi e meno dell'1,0% di presenze regionali, si pone anche in tal caso all'ultimo posto.

Secondo dati Unioncamere pubblicati nell'anno 2022, i turisti scelgono di trascorrere le vacanze in Campania principalmente per motivi culturali (34,7%), balneari (33,9%), di svago e relax (17,3%), naturalistici (11,0%), enogastronomici (9,4%).

Nel corso del soggiorno, i turisti svolgono attività in linea con le motivazioni di vacanza in partenza: le escursioni e le gite (64,3%) o i soggiorni balneari (55,2%) risultano essere le attività

preferite rispetto a quelle tipicamente culturali, quali le visite ai centri storici (39,9%), ai monumenti e siti di interesse archeologico (25,4%), a musei/mostre (12,9%); le degustazioni di prodotti enogastronomici locali (10,2%) rappresentano un dato ancora troppo marginale nelle attività svolte dai turisti.

Lo shock pandemico dovuto al Covid ha determinato un drastico calo delle presenze in Campania, stimato (Dati Unioncamere 2022) in circa 22 milioni nel 2019 e poco più di 7 milioni nel 2020, con la Provincia di Benevento che ha perso il 40 % circa delle presenze turistiche totali.

	Var% 2019 vs 2008	Var% 2022 vs 2019
Caserta	24,3%	-15,6%
Benevento	11,0%	-39,6%
Napoli	45,3%	-18,3%
Avellino	5,0%	-14,8%
Salerno	-18,8%	-22,4%
Campania	17,6%	-19,4%

Fonte: Elaborazioni SVIMEZ su dati ISTAT

Secondo il *Rapporto Svimez* presentato nel mese di novembre 2023, nel corso dell'anno 2022 si è assistito ad una netta ripresa del turismo in Campania, che è risultata la regione meridionale con il maggior numero di presenze turistiche nonostante le medesime presenze siano state inferiori del 20 % circa rispetto ai dati 2019; un ulteriore miglioramento si prevede per l'anno 2023, per il quale i primi dati consuntivi disponibili evidenziano il sostanziale annullamento del gap con l'anno 2019 nella prima

parte dell'anno ed un incremento del 26 % del turismo in Campania nel mese di agosto, dovuto in gran parte alla crescita del turismo internazionale

Nell'anno 2022 anche nel territorio sannita, sebbene si è registrato un andamento turistico positivo con arrivi pari a 50.154 unità (+46% rispetto all'anno precedente) e presenze pari a 106.148 unità (+57% rispetto all'anno precedente), si rileva ancora un *gap* negativo rispetto al *trend* pre-covid, fattispecie che posiziona la provincia beneventana ancora una volta in coda allo sviluppo turistico degli altri territori campani.

Secondo i dati Istat che tracciano le sole strutture alberghiere, nell'anno 2022 la provincia di Benevento contava 43 alberghi per 1.084 camere e 1.643 posti letto.

Sulla scorta di analisi territoriali – anche se maggiormente datate e riferite a periodi pre-covid - esperite a cura dell'Ente Provinciale per il Turismo (EPT) di Benevento sugli arrivi e le presenze nei comuni della provincia caratterizzati dalla presenza di almeno un esercizio ricettivo (alberghiero e/o complementare), le destinazioni turistiche principali risultano essere: Benevento Città, Montesarchio, Telesse Terme e Pietrelcina; queste località turistiche, infatti, hanno intercettato complessivamente oltre il 70% della domanda totale di turismo in provincia di Benevento, con il 70,9% degli arrivi provinciali ed il 72,9% delle presenze.

La statistica evidenzia come la Città capoluogo detenga la quota di arrivi più elevata, pari al 42,2 % del totale degli arrivi; a seguire la località di Telesse Terme, laddove un turismo di tipo "termale" fa registrare circa 24.000 presenze, pari al 15,6 % del totale, quindi il Comune di Pietrelcina, città natale di San Pio, presso la quale si stima giungano annualmente oltre un milione e mezzo di visitatori, ma accreditata dalle statistiche ufficiali di una presenza turistica che non supera il 7,0 % del totale provinciale.

Tale discrepanza è presumibilmente da imputare alla tipologia di presenze turistiche che caratterizza il Comune di Pietrelcina, di tipo eminentemente religioso, con visitatori che effettuano, come in precedenza evidenziato, una semplice visita presso i luoghi natali del Santo e ripartono in giornata, senza pernottamento e spesso senza neanche avvalersi dei servizi di ristorazione locali.

Segue, infine, il Comune di Montesarchio, presso il quale si registrano circa il 4 % degli arrivi provinciali; il restante 27 % circa delle presenze a livello provinciale è distribuito fra i restanti comuni considerati “turistici” dall’EPT (53 comuni complessivamente).

Da tale analisi emerge che nei comuni interessati da flussi turistici di tipo religioso, naturalistico o enogastronomico, nonché nei comuni interessati da immigrazioni stagionali si rileva nel periodo estivo un incremento nel flusso non superiore al 30 %, per lo più concentrato nei mesi di luglio, agosto e settembre; nella Città capoluogo, di contro, nel medesimo periodo, ed in particolare nel mese di agosto, si rileva una contrazione stimabile nel 20% circa.

Altro picco si rileva – nella quasi totalità dei comuni – nei mesi di dicembre ed in particolare di gennaio, e tanto in relazione alle festività natalizie e di fine anno ed al rientro in famiglia di emigrati e residenti fuori provincia.

2.6 - Percezione della sicurezza

La percezione della sicurezza, come è noto, è uno stato dell’anima individuale che, tuttavia, risente fortemente degli umori che serpeggiano all’interno della società e che non necessariamente procedono di pari passo con l’andamento dei reati: in altre parole, può succedere che, in un determinato periodo, i reati crescano ma la paura rimanga stazionaria e in un altro che l’allarme sociale aumenti pur essendo in presenza di una riduzione nel numero dei reati.

I principali fattori che contano, nella percezione collettiva, sono altri, ad esempio:

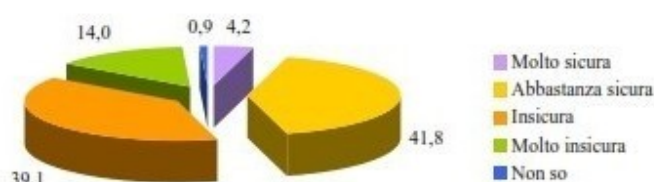
- ✓ l’efferatezza che può contraddistinguere l’esecuzione di determinati reati in particolari momenti;
- ✓ l’identificazione con la vittima, soprattutto se si tratta di un soggetto debole e indifeso (donne ed anziani, innanzitutto);
- ✓ la prossimità, in termini di vicinanza geografica con il luogo in cui accade il fatto;
- ✓ la risonanza dell’evento delittuoso sui media nazionali e locali;
- ✓ la sensazione di impotenza, ovvero la convinzione che non sia possibile fare niente per contrastare l’atto delittuoso e punirne il responsabile.

Risulta, altresì evidente che la situazione della criminalità e la percezione di insicurezza non sono le stesse in tutti i comuni della Campania: la situazione di Napoli e della sua provincia e quella di Caserta sono assai più gravi rispetto a quella di Salerno e, ancor più di Avellino e Benevento che, pur essendo toccate marginalmente da fenomeni di criminalità organizzata, si presentano come realtà caratterizzate da una bassa incidenza di fattispecie criminali.

Con riferimento ai risultati di una indagine esperita a cura del CENSIS in ambito regionale, su 2.000 cittadini campani affrontando anche il tema della “percezione della sicurezza”, l’insieme delle risposte fornite offre “... un quadro da cui sembrerebbero serpeggiare all’interno della popolazione sentimenti diversi, fortemente influenzati dalla zona di residenza. Da una parte ci sono Avellino, Benevento e Salerno che vivono in una situazione di tranquillità relativa e di scarsa preoccupazione nei confronti delle attività criminali, mentre dall’altra si posizionano Napoli e Caserta che fanno registrare uno stato dell’allarme sociale assai più elevato, e senza dubbio determinato dalla compresenza nel proprio territorio di clan criminali e di criminalità comune”.

Si evidenzia, tuttavia, nello studio del CENSIS che le risposte fornite non corrispondono pienamente alla geografia dell’allarme sociale precedentemente delineata, mentre sono assai più

Fig. 2 - Percezione della sicurezza nella zona di residenza (val. %)



Fonte: indagine Censis - Adacta per Osservatorio Sicurezza Campania

Tab. 7 - Percezione della sicurezza nella zona in cui vive, per provincia e nel Comune di Napoli (val. %)

Percezione sicurezza	Province					Comune Napoli	Totale
	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno		
Molto sicura, non ho notizie di attività criminali	11,2	10,3	1,0	1,4	9,9	0,3	4,2
Abbastanza sicura, le attività criminali sono piuttosto rare	72,2	62,6	38,8	28,5	63,1	19,3	41,8
Insicura, vi sono attività criminali di vario tipo	11,1	24,3	49,7	47,4	22,3	48,8	39,1
Molto insicura, le attività criminali sono molto diffuse	2,8	2,8	10,3	21,6	3,6	31,1	14,0
Non so	2,7	0,0	0,2	1,1	1,0	0,5	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Adacta per Osservatorio Sicurezza Campania

gli intervistati, sono i *delinquenti comuni* (34,0% delle risposte), seguiti dagli *spacciatori di droga*, segnalati dal 18,8% del campione e dai giovani che si rendono protagonisti di atti di teppismo e vandalismo; in difformità con quanto accade al centro-nord nella percezione comune, gli immigrati sono segnalati come la categoria più pericolosa solo dal 2,8% della popolazione.

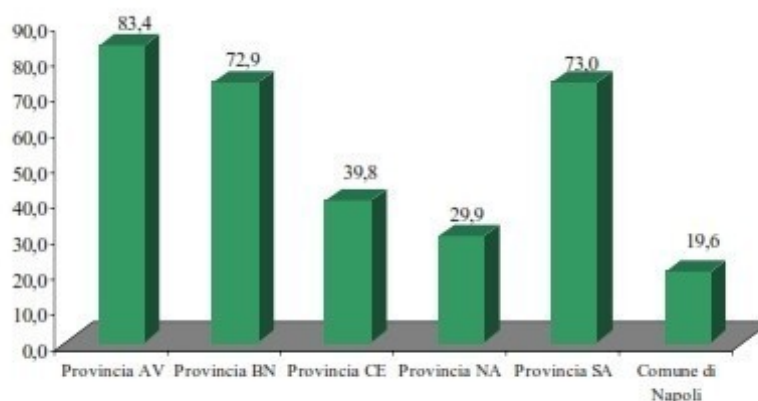
In linea con le risposte relative alle categorie di persone che rappresentano una minaccia per la propria zona di residenza i problemi che destano maggiore preoccupazione e determinano larga parte dell'insicurezza presente tra la popolazione sono la tossicodipendenza, segnalata dal 52,8% degli intervistati, e la microcriminalità che preoccupa il 52,5% della popolazione; accanto a queste ci sono alcune questioni che si potrebbero definire

in sintonia con i dati del Ministero dell'Interno relativi ai reati denunciati: in altre parole, i cittadini di Benevento e Avellino sono consapevoli che le attività criminali nei loro territori sono cresciute, ma, nello stesso tempo sanno che non hanno raggiunto i livelli di guardia che caratterizzano altre aree della Regione

La principale fonte informativa i cui la popolazione tiene conto nel formarsi le proprie opinioni risultano essere i media, sia nazionali che locali, con le donne tra gli intervistati che risultano essere esposte soprattutto alle televisioni.

Le categorie di persone che rappresentano una minaccia nella propria zona di residenza, secondo

Fig. 3 - Intervistati che ritengono sicura (molto o abbastanza) la propria zona di residenza per provincia e nella città di Napoli (val. %)



Fonte: indagine Censis - Adacta per Osservatorio Sicurezza Campania

Tab. 8 - Percezione sull'andamento delle attività criminali nella propria zona di residenza negli ultimi anni, per provincia e nel Comune di Napoli (val. %)

Attività criminali	Province					Comune Napoli	Totale
	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno		
Molto aumentate	8,2	6,5	3,2	12,2	5,4	13,1	8,8
Aumentate	41,7	47,7	39,3	44,7	37,4	51,7	42,4
Rimaste uguali	43,1	37,4	53,7	36,1	48,3	29,0	41,8
Diminuite	5,6	7,5	3,8	6,5	8,1	6,2	6,4
Molto diminuite	1,4	0,9	0,0	0,5	0,8	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Adacta per Osservatorio Sicurezza Campania

“emergenti”, come la delinquenza minorile (che è un problema per il 44,0% della popolazione e lo sta diventando per il 34,4%) e il degrado urbano (che rappresenta già una questione prioritaria secondo il 43,7% e lo sta diventando per il 27,2%).

Molto rilevanti, soprattutto se si considera l’elevata percentuale di popolazione che non è in grado di fornire una risposta, sembrano essere altre due problematiche: il racket, considerato un problema dal 32,9% dei campani, e l’usura, segnalata dal 32,7% del campione.

2.7 - Diffusione della criminalità

Dalla “Relazione al Parlamento sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” redatta a cura del Ministero dell’Interno e relativa all’anno 2022, si rileva che in Italia, nel periodo 2012-2020, il totale generale dei delitti ha mostrato un aumento nel solo anno 2013 e successivamente una costante flessione fino al 2020.

Negli anni 2021 e 2022 si è, invece, registrato un trend in crescita: in particolare, nell’anno in esame risultano commessi 2.255.777 delitti, con un incremento del 7,2% rispetto al 2021.

È tuttavia importante rammentare la peculiarità degli anni 2020 e 2021, caratterizzati da limitazioni al movimento delle persone per effetto dell’emergenza epidemiologica da Covid-19.

Raffrontando, invece, i dati con il 2019, anno antecedente all’inizio della congiuntura pandemica, i delitti commessi nel 2022 risultano in diminuzione.

Nel dettaglio, l’aumento dei reati riscontrato nel 2022 ha riguardato, in particolare, le estorsioni (+20,0%), le violenze sessuali (+19,3%), i furti (+18,7%), le rapine (+16,1%), la ricettazione (+12,1%), le lesioni dolose (+5,4%), i danneggiamenti (+4,5%) e gli incendi (+0,1%); risultano, invece, in diminuzione lo sfruttamento della prostituzione e la pornografia minorile (-12,6%), il contrabbando (-10,1%), l’usura (-4,2%) ed i danneggiamenti seguiti da incendio (-0,4%).

Oltre al dato nazionale, tuttavia, risulta interessante analizzare il dato provinciale, tratto dal rapporto annuale sulla qualità della vita stilato da “Il Sole 24 ore” sulla scorta dei dati forniti dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero dell’Interno, relativi ai delitti emersi nell’arco dei 12 mesi precedenti in seguito alle segnalazioni delle forze di Polizia.

La speciale classifica relativa all’anno 2024 posiziona la provincia sannita al 103esimo posto sulle 106 provincie italiane, attestando, quindi, che Benevento è la sesta provincia più sicura d’Italia in virtù delle sole 2.294 denunce presentate nel 2023 per 100.000 abitanti.

Rispetto all’anno precedente il Sannio perde una posizione in virtù di un maggior numero di denunce presentate (5.998 in luogo di 5.727), posizionandosi comunque nettamente al di sotto della media nazionale.

Analizzando il dettaglio riguardante la tipologia di reati denunciati, risultano

oggettivamente allarmanti, anche in proporzione alla bassa densità abitativa della provincia, le cifre che possono far riferimento alla presenza di organizzazioni criminali: la provincia sannita è al 49esimo posto fra le provincie italiane per quanto riguarda le azioni ascrivibili ad associazioni a delinquere ed all'11esimo posto per quanto attiene reati ascrivibili ad associazioni di tipo mafioso, al 31esimo per traffico di stupefacenti.

Anche il dato relativo agli incendi pone Benevento al 17esimo posto in Italia con 56 denunce nell'arco temporale considerato, pari a 21,4 denunce per ogni 100.000 abitanti.

Per quanto attiene alla categoria dei furti - per la quale la provincia si pone al 91 posto, quindi tra quelle più sicure con solo 1.742 denunce - quelli più preoccupanti sono relativi al furto di autovetture ed ai furti in abitazione, mentre l'ambito territoriale risulta relativamente più sicuro per quelli perpetrati a danno di esercizi commerciali e quelli catalogati "con destrezza" e "con strappo".

Dati maggiormente allarmanti, anche se non ancora inquietanti, sono quelli relativi alle rapine negli uffici postali (15esimo posto), alle estorsioni (53 denunce e 37esimo posto) ed all'usura, con posizionamento al 16esimo posto: in relazione a quest'ultimo dato risulta opportuno stigmatizzare l'esistenza di una sola denuncia presentata.

Decisamente poco significativa l'incidenza dei reati connessi alle truffe e frodi informatiche ed agli stupefacenti, in ordine ai quali si registrano comunque 84 denunce presentate.

2.8 - Reati contro la Pubblica Amministrazione

I reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 314 – art. 360 c.p.) si suddividono in due grandi categorie: da un lato, ci sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio contro la Pubblica Amministrazione, come peculato, concussione e corruzione, dall'altro, ci sono i delitti commessi dai privati contro la Pubblica Amministrazione, come violenza o minaccia a un pubblico ufficiale, resistenza a un pubblico ufficiale, interruzione di pubblico servizio.

Per Pubblico Ufficiale deve intendersi colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, formando e manifestando, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitando poteri deliberativi, autoritativi o certificativi (es. Ufficiale Giudiziario, Carabinieri e agenti della Pubblica Sicurezza, consulenti tecnici, portalettere, notai, magistrati, messo notificatore per conto di Equitalia).

Gli incaricati di un pubblico servizio sono, invece, coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, da intendersi quale attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri, deliberativi, autorizzativi e certificativi, tipici di quest'ultima (es. impiegati di enti pubblici, gli esattori delle società concessionarie di erogazione del gas, i custodi dei cimiteri, le guardie particolari giurate).

Sulla scorta di dati pubblicati dal Ministero dell'Interno – Dipartimento di Pubblica Sicurezza – nel periodo 2008/2015 per ciò che concerne il *Peculato* si evidenzia una costante crescita del numero dei reati rispetto al 2008: nel 2012 si registra l'incremento più alto pari al +60,64% e nel 2009 la crescita minore pari al +17,02%.

In prevalente crescita si rilevano anche sia l'*Abuso d'Ufficio* che l'*Omissione* o rifiuto di atti d'ufficio, che registrano il picco di maggiore crescita, per quanto concerne il primo nel 2012 con +7,79% e per il secondo nel 2014 con +19,44%.

Per il reato di *Concussione*, in decrescita sia nell'anno 2009 che dal 2011 in poi, si registra una maggior diminuzione nel 2015 con un tasso del -55,17%.

Valori alterni si riscontrano invece per il reato di *Indebita percezione* di erogazioni a danno dello Stato che oscillano da una decrescita nel triennio che va dal 2009 al 2011, con il picco più alto nel 2009, dove si evidenzia una riduzione del -31,95%; a una crescita a partire dal 2012, che raggiunge una punta massima nel 2015 pari al +28,99%.

È interessante sottolineare che l'unica tipologia di reato costantemente in diminuzione è l'*Istigazione alla corruzione* che dal 2008 è sempre scesa fino a raggiungere nell'anno 2015 la punta di massima di decrescita con un valore pari al -31,30%.

L'elaborazione ha evidenziato inoltre che le regioni con percentuali significative di reati contro la Pubblica Amministrazione sono la Campania, la Sicilia, il Lazio, la Puglia, la Lombardia e la Calabria.

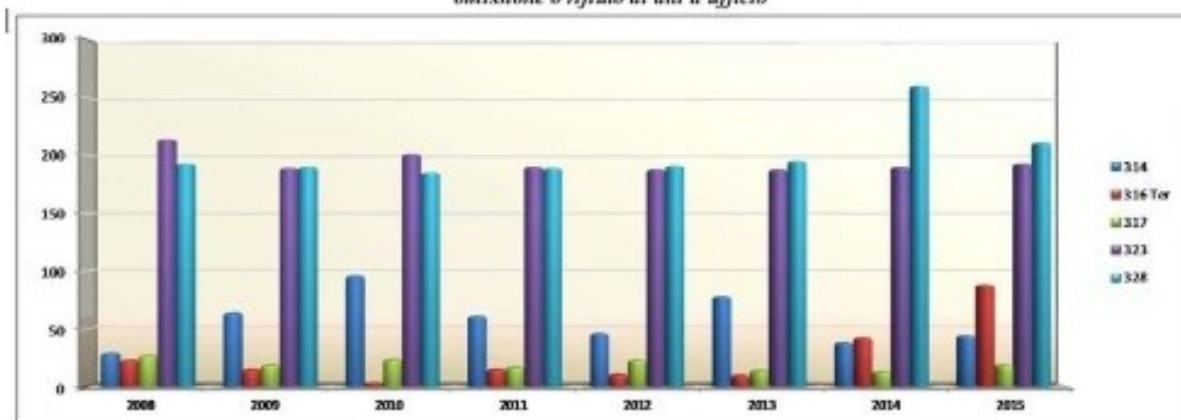
Nella tabella rimessa nel seguito ed inerente alla Regione Campania, sono suddivise per anno e per tutte le tipologie di reato prese in esame unitamente a grafici rappresentativi soltanto dei principali reati considerati (Peculato, Indebita percezione di erogazioni a danno dello stato, Concussione, Abuso d'ufficio e Omissione o rifiuto di atti d'ufficio).

Nr. reati commessi in violazione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Codice Penale, con disaggregazione a livello regionale
(Dati di fonte SDI/SSD consolidati)

CAMPANIA										
Art.	Art. Bis	Descrizione reato	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
314		Peculato	29	64	96	61	46	78	38	44
316		Peculato mediante profitto dell'onore altrui	3	1	1	0	0	1	1	0
316	Bis	Malversazione a danno dello Stato	1	3	2	4	4	0	3	3
316	Ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	23	15	3	15	11	10	42	88
317		Concussione	27	19	24	17	23	14	13	19
318		Corruzione per un atto d'ufficio	2	28	8	2	4	4	5	7
319		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	16	9	13	10	15	10	8	28
319	Ter	Corruzione in atti giudiziari	0	0	3	1	2	1	1	3
319	Quater	Induzione indebita a dare o promettere utilità - comma 1	0	0	0	0	0	6	4	7
319	Quater	Nei casi previsti dal comma 1, chi da o promette denaro o altra utilità	0	0	0	0	0	0	1	1
320		Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio	1	24	5	2	6	4	3	2
321		Pene per il corruttore	7	16	8	4	6	5	6	20
322		Istigazione alla corruzione	75	76	68	75	70	58	68	60
322	Bis	Peculato concussione corruzione e istigazione alla corruzione di membri ...	0	0	0	1	0	0	0	0
323		Abuso di ufficio	214	189	201	190	188	188	190	193
326		Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	12	7	7	7	11	6	5	14
328		omissione o rifiuto di atti d'ufficio	193	190	185	189	191	195	260	211
329		Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente ...	1	0	0	1	1	3	0	0
331		Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità	163	134	137	128	172	127	137	115
334		Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto ...	2.415	2.008	2.821	1.746	1.006	911	944	734
335		Violazione colposa dei doveri inerenti alla custodia delle cose sottoposte ...	1.843	1.537	2.003	1.447	932	840	1.011	754

Dalla lettura dei dati si riscontra che la Campania, per i reati di Abuso d'ufficio, Omissione o rifiuto di atti d'ufficio e Peculato, è risultata, nel periodo in esame, la regione con le più alte percentuali. Le punte massime per l'Abuso d'ufficio nel 2008 sono pari al 18,32% sul totale nazionale di 1.168 reati; per l'Omissione o rifiuto di atti d'ufficio nel 2014 sono del 21,70% su un totale di 1.198 e per il Peculato nel 2010 sono pari al 24,81% su 387 reati; per quanto concerne gli altri reati esaminati si è riscontrato un andamento alterno con valori compresi tra il 10% e il 20%.

Rappresentazione grafica dei reati: peculato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, concussione, abuso d'ufficio, omissione o rifiuto di atti d'ufficio



I dati analizzati evidenziano piuttosto nettamente la sussistenza di criticità nel territorio regionale che si caratterizza per una piuttosto elevata incidenza del fenomeno corruttivo in senso stretto ed una altrettanto piuttosto elevata percezione dello stesso fenomeno.

La sostanziale moderata presenza di criminalità organizzata nel territorio di riferimento porta a suggerire una generalizzata e preoccupante esposizione al rischio corruttivo.

Il rischio corruttivo, infatti, nella sua accezione più ampia, è da intendersi come *maladministration* e, in quanto tale, particolarmente complessa da individuare.

L'analisi effettuata, quindi, è risultata particolarmente utile ai fini dell'impostazione del sistema di prevenzione della corruzione nel contesto in cui opera l'EdA Benevento: essa infatti, ha consentito di focalizzare l'attenzione su diverse tipologie di manifestazioni del fenomeno specie nella sua accezione più ampia attraverso l'analisi dei processi organizzativi posti in essere dall'amministrazione.

In conclusione, il quadro complessivo che emerge dai dati contenuti negli ultimi tre paragrafi della presente sezione del PTPC testimonia che la corruzione rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione.

3 - Analisi del contesto interno

L'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani "ATO BENEVENTO", di seguito denominato anche solo "EdA BENEVENTO", istituito ai sensi dell'articolo 25, comma 3 della Legge Regionale 26 maggio 2016 n° 14 (*Norme di attuazione della disciplina europea e nazionale in materia di rifiuti*) è un ente rappresentativo dei Comuni appartenenti all'Ambito Territoriale Ottimale – ATO "BENEVENTO", come risulta individuato dall'articolo 23, comma 1, lettera e), della L.R. n° 14/2016, per l'esercizio - in forma obbligatoriamente associata - delle rispettive funzioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti, in conformità a quanto disciplinato dalla legge regionale e dal decreto legislativo n° 152/2006, in ossequio ai principi di efficienza, efficacia ed economicità.

L'Ente d'Ambito, ai sensi dell'art. 26 della L.R. n° 14/2016, nell'ambito delle competenze di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo sulle attività di gestione del ciclo integrato dei rifiuti, svolge le seguenti funzioni:

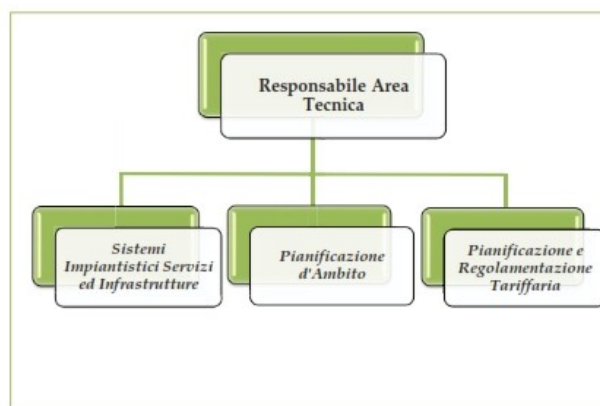
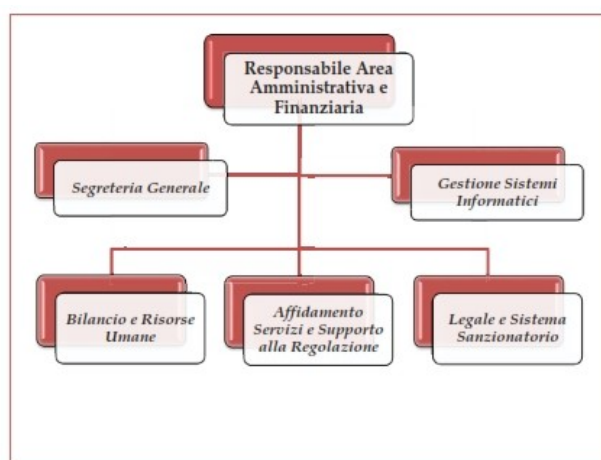
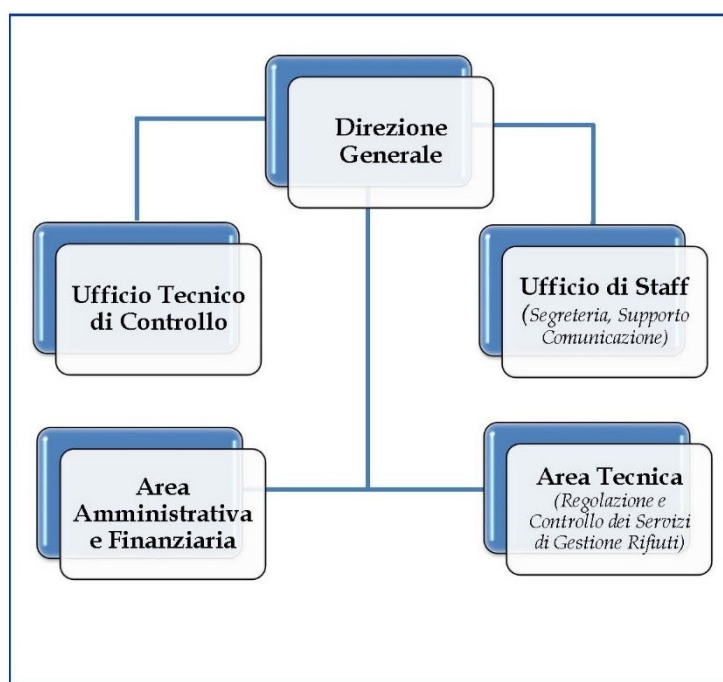
- a) predispone, adotta, approva ed aggiorna il Piano secondo i fabbisogni del territorio, in coerenza con gli indirizzi emanati dalla Regione e con le previsioni del PRGRU;
- b) ripartisce, se necessario al perseguimento di economie di scala e di efficienza del servizio, il territorio dell'ATO in SAD (Sub Ambiti Distrettuali);
- c) individua il soggetto gestore del servizio di gestione integrata dei rifiuti all'interno dell'ATO o di ciascun Sub Ambito Distrettuale e affida il servizio, ai sensi dell'articolo 202 del Decreto Legislativo n° 152/2006;
- d) definisce i livelli qualitativi e quantitativi delle prestazioni e ne indica i relativi standard;
- e) definisce gli obblighi di servizio pubblico;
- f) determina la tariffa d'ambito o di ciascun Sub Ambito distrettuale, individuando per ogni Comune la misura della tariffa dovuta, tenuto conto dei servizi d'ambito resi, della specifica organizzazione del servizio, delle azioni virtuose, delle politiche di prevenzione, riutilizzo, delle percentuali di raccolta differenziata nonché della qualità della raccolta;
- g) in base a specifiche esigenze tecniche, organizzative e logistiche, può autorizzare, nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza, accordi o intese fra singoli Comuni ricompresi nei sub-Ambiti;
- h) stipula accordi con altri EdA della Campania finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del servizio, con particolare riguardo all'ottimizzazione gestionale delle dotazioni impiantistiche ed alle previsioni della pianificazione regionale;
- i) svolge ogni altra funzione e competenza prevista dal decreto legislativo 152/2006 e dalla L.R. n° 14/2016.

Gli organi dell'Ente d'ambito sono costituiti da (art. 27, L.R.C. n° 14/2016):

- a) Presidente;
- b) Consiglio d'Ambito;
- c) Assemblea dei Sindaci;
- d) Direttore Generale;
- e) Collegio dei Revisori dei conti.

L'Assemblea dei Sindaci ha funzione consultiva e si esprime nella norma sui bilanci, sul Piano d'Ambito e sulla suddivisione in Sub-Ambiti Distrettuali del territorio sotteso dall'ATO.

La Pianta Organica dell'Ente è stata approvata con Deliberazione del Consiglio d'Ambito n° 1 del 03.05.2021; di seguito la macrostruttura organizzativa.



Attualmente il personale in forza all'Ente è costituito dal Direttore Generale, incaricato giusta Deliberazione del Consiglio d'Ambito n° 11 del 08.08.2019 con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, prorogato con atto deliberativo del Consiglio d'Ambito n° 09 assunto in data 30 luglio 2024, fino al subentro di nuova figura di Direttore Generale e n° 1 funzionaria inquadrata nella Categoria "D" del CCNL comparto Autonomie locali, dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Telesse Terme (BN), la quale presta servizio con la formula dello scavalco condiviso per n° 6 ore settimanali in virtù di specifica convenzione stipulata con il Comune interessato.

4 - I soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'EdA Benevento sono il Presidente dell'Ente d'Ambito, il Consiglio d'Ambito, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, i Dirigenti, il Nucleo di Valutazione, i dipendenti, gli *stakeholders*.

4.1 - Il Presidente dell'Ente d'Ambito

Il Presidente dell'Ente d'Ambito, Sig. Pasquale Iacovella, è stato eletto dal Consiglio d'Ambito con atto deliberativo n° 1 assunto in data 30.03.2022 e durerà in carica cinque anni ai sensi del vigente Statuto; egli ha la rappresentanza legale dell'Ente, ai sensi dell'art. 28, comma 3, della legge regionale n° 14/2016.

Il Presidente, in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 7, della legge. N° 190/2012, nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato, di norma, nel dirigente apicale in servizio.

La previsione normativa di far cadere la scelta della nomina su chi opera all'interno dell'Amministrazione o dell'Ente interessato, lascia intendere che il ruolo del RPCT presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa e di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi), in guisa tale da meglio percepire quali profili di rischio siano coinvolti e, conseguentemente, individuare le misure di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell'Ente ed alla sua struttura organizzativa.

4.2 - Il Consiglio d'Ambito

Il Consiglio d'Ambito dell'EdA è costituito da 12 membri eletti dall'Assemblea dei Sindaci dei comuni appartenenti all'ATO Benevento ed ha una composizione che garantisce la rappresentatività delle diverse fasce demografiche dei comuni; il Consiglio nella sua composizione è stato rinnovato a seguito delle elezioni tenutesi il 16 marzo 2022.

Secondo quanto stabilito dall'ANAC (da ultimo con le Deliberazioni n. 12 del 28 ottobre 2015, n° 831 del 3 agosto 2016 e n° 1208 del 22 novembre 2017) negli Enti pubblici come l'Ente d'Ambito di Benevento, compete al Consiglio di Ambito l'adozione finale del documento esecutivo e programmatico su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente.

Il Consiglio d'Ambito, inoltre, adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione.

4.3 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con Decreto del Presidente dell'Ente d'Ambito n° 4 del 27 dicembre 2022, il Dott. Massimo Romito, Direttore Generale dell'EdA, è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il nominativo del R.P.C.T. è pubblicato sul sito istituzionale dell'EdA Benevento, sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti/prevenzione della corruzione", è stato comunicato all'ANAC ed è iscritto nel Registro degli RPCT istituito presso la predetta Autorità.

Al RPCT è assegnato il compito di predisporre adeguati strumenti interni all'Amministrazione di appartenenza per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, ed a tal fine:

- a) elabora e predispone, con cadenza annuale, la proposta del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e i relativi aggiornamenti;
- b) sottopone la proposta del Piano e/o dei relativi aggiornamenti annuali al Consiglio d'Ambito per l'approvazione, che deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno o entro altra data disposta dalle leggi di volta in volta vigenti;
- c) verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità proponendo la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione interna o nell'attività dell'Amministrazione;
- d) individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione;
- e) redige annualmente la relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web dell'Ente;
- f) svolge stabilmente una attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV (o organismo analogo), all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi suddetti;
- g) controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico in conformità alle norme ed al Regolamento dell'Ente;
- h) cura, come previsto dall'articolo 15, comma 1, del D. Lgs. n° 39/2013 e sulla base delle linee guida definite dall'ANAC con la Delibera n° 833 del 3 agosto 2016, che nell'ambito dell'Amministrazione siano rispettate le disposizioni relative all'inconferibilità ed all'incompatibilità degli incarichi e provvede, altresì, alla segnalazione dei casi di possibile violazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla Legge n. 215/2004, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;
- i) in relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'Ufficio di Disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare; segnala, altresì, gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV (o organismo analogo), ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità, e all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- j) gestisce le segnalazioni di *whistleblowing* sulla base della procedura definita.

Il ruolo ed il potere del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sono stati oggetto, nel corso del 2018 e del 2019, di una serie di interventi, da parte dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione, tra i quali si segnalano:

- la Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 che contiene indicazioni interpretative ed operative riferite ai poteri di verifica, controllo e d'istruttoria del RPCT nel caso rilevi o gli vengano segnalati casi di presunta corruzione;

- il Piano Nazionale Anticorruzione 2018 che, oltre a fornire il riepilogo delle disposizioni normative inerenti al RPCT, dedica un'ampia sezione alle indicazioni contenute nei diversi PNA ed al tema dei rapporti tra il Responsabile e l'ANAC evidenziando:
 - ✓ la centralità della figura del RPCT e la collaborazione con l'Autorità, essenziali per garantire la funzione di vigilanza in materia di anticorruzione e di trasparenza che l'Autorità è chiamata a svolgere;
 - ✓ la specificazione dei requisiti soggettivi per la nomina e la permanenza in carica del RPCT;
 - ✓ la sottolineatura che in caso di revoca dell'incarico, l'Autorità possa richiedere, all'Amministrazione che ha adottato il provvedimento di revoca, il riesame della decisione nel caso rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione; analogamente, l'Autorità può richiedere il riesame di atti adottati nei confronti del RPCT in caso riscontri che essi contengano misure discriminatorie a causa dell'attività svolta dal RPCT per la prevenzione della corruzione;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, che dedica l'intera Parte IV nonché l'Allegato 3, al ruolo, ai requisiti, ai poteri ed alle responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, rimarcando:
 - ✓ la centralità nelle politiche di contrasto della corruzione e di promozione della trasparenza;
 - ✓ la posizione di indipendenza e di autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico;
 - ✓ il rafforzamento dell'idea di un modello di sistema di prevenzione della corruzione in cui il RPCT eserciti poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende, altresì, dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione ed attuazione delle misure di prevenzione dallo stesso configurate nel Piano;
 - ✓ i poteri di promozione delle azioni in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza ed i poteri di controllo e vigilanza delle politiche connesse alla corretta attuazione del PTPCT per tutto il periodo di vigenza;
 - ✓ le responsabilità che la normativa prevede in capo al RPCT sia in caso di mancata adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sia in caso di mancata adozione delle cautele necessarie a prevenire il rischio corruttivo, sia in relazione alla violazione delle misure di trasparenza.

In considerazione della rilevanza dei compiti affidatigli, si auspica di istituire quanto prima una struttura di supporto, come peraltro previsto dall'ANAC, nei limiti delle risorse umane disponibili.

A partire dal 01 luglio 2019, infine, è on-line la piattaforma ANAC per l'acquisizione dei piani triennali di prevenzione della corruzione riservata ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione che potranno usufruire dei seguenti servizi ad accesso riservato:

- ☒ l'accesso alla piattaforma per le rilevazioni delle informazioni relative ai Piani;

☑ l'accesso alla piattaforma per la redazione della relazione annuale;

☑ l'accesso al forum dei Responsabili anticorruzione e trasparenza.

Si assicura che l'Ente d'Ambito Benevento provvederà - come previsto - a caricare il proprio PTPC su tale piattaforma.

4.4 - I Dirigenti

Il coinvolgimento attivo di tutti i Dirigenti è alla base del successo della strategia di prevenzione della corruzione, e tale partecipazione è richiesta sia in fase di predisposizione del Piano sia di attuazione delle misure ivi previste.

Ai sensi dell'articolo 16, commi I-bis), I-ter) e I-quater), del D. Lgs. n° 165/2001 e ss.mm.ii. i dirigenti:

- ✓ concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- ✓ forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- ✓ provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Si rimarca che allo stato l'unica figura dirigenziale in servizio presso l'EdA Benevento è quella del Direttore Generale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'attuazione e monitoraggio del Piano Anticorruzione, attua le azioni previste dal Piano medesimo con la collaborazione dei Dirigenti di area e, ove nominati, dei Responsabili di Servizi.

Al fine di verificare la realizzazione delle azioni definite nel PTPC e di rilevare l'esigenza di eventuali integrazioni/aggiornamenti, oltre all'attività di monitoraggio, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza organizzerà, nel corso dell'anno e qualora si rilevasse necessario, incontri dedicati all'analisi delle eventuali criticità emerse rispetto alle misure di prevenzione previste nonché all'esame di eventuali proposte di modifica dello stesso.

4.5 - Il Nucleo di Valutazione

Con Deliberazione del Consiglio d'Ambito n° 10 del 29.07.2021 è stato approvato il *Regolamento per l'Istituzione ed il Funzionamento del Nucleo di Valutazione*, organismo indipendente sui l'EdA Benevento" ... *affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione*".

Nel rispetto di quanto statuto all'art. 1, comma 2 del medesimo Regolamento, fino all'avvio dei servizi istituzionalmente deputati ed al completamento della Pianta Organica, il Nucleo di Valutazione sarà in composizione monocratica

Il componente esterno del Nucleo di Valutazione monocratico viene scelto tra soggetti in possesso dei requisiti di comprovata esperienza ed elevata professionalità maturata in posizione

dirigenziale, in possesso di competenze in tecniche di valutazione della performance e del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché sul controllo di gestione.

Il Nucleo di Valutazione, costituito da un componente esterno all'Ente, è stato individuato a seguito di procedura comparativa mediante avviso pubblico pubblicato all'Albo Pretorio online dell'Ente e nominato giusto Decreto del Presidente del Consiglio d'Ambito n° 3 del 13 settembre 2021 nella persona della Dott.ssa Francesca Petrillo.

L'incarico di componente del Nucleo ha durata di tre anni e può essere rinnovato una sola volta (art. 6, comma 1, del Regolamento); l'incarico affidato alla Dott.ssa Francesca Petrillo è stato prorogato di anni tre con Decreto del Presidente del Consiglio d'Ambito n° 1 del 18 dicembre 2024.

Con Deliberazione del Consiglio d'Ambito n° 10 del 14.07.2022 è stato, altresì, approvato il Regolamento Interno per la gestione, misurazione e valutazione della performance, strumento che consente all'EdA Benevento di valutare la *performance* con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative ed agli uffici in cui si articola, nonché ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e di favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli, dagli uffici e dalle unità organizzative.

4.6 - I Dipendenti

Con gli ultimi aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione, l'ANAC, ha richiamato l'attenzione rispetto alla partecipazione, non solo dei dirigenti, alle fasi di definizione del PTPC, ma anche di tutti i dipendenti dell'Ente alla sua attuazione.

Pertanto, tutti i dipendenti dell'Ente - ivi inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni - con riferimento alle rispettive funzioni e competenze, hanno l'obbligo di osservare le misure previste nel presente Piano e di darne attuazione e di partecipare attivamente al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e attuazione delle stesse.

Si rammenta, al riguardo, che l'art. 8 del D.P.R. n° 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al R.P.C.T. e di rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C.T.

Infine, allo scopo di condividere i contenuti e gli obiettivi del Piano, il Responsabile per l'Anticorruzione ha invitato, contestualmente all'utenza esterna, anche i dipendenti dell'EdA a formulare osservazioni e proposte in relazione all'aggiornamento del Piano.

4.7 - Gli Stakeholders

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 è il primo aggiornamento predisposto dall'EdA Benevento, che deve ancora considerarsi in fase di start-up; in ottemperanza a quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, definito dall'ANAC con l'obiettivo di delineare strategie anticorruptive incisive ed efficaci, nel processo che porterà all'approvazione degli aggiornamenti successivi del Piano verranno adottate forme di consultazione pubblica nelle quali verranno coinvolti i cittadini, le associazioni, le amministrazioni comunali e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, predisponendo all'uopo apposita modulistica per agevolare la presentazione delle suddette proposte.

5 - I principi guida

Nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si è tenuto conto dei seguenti principi guida:

Principi Strategici

- a) coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo che deve assumere un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo;
- b) cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio dal momento che la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura organizzativa;
- c) collaborazione tra amministrazioni per favorire la sostenibilità economica e organizzativa del processo di gestione del rischio, anche tramite la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse;

Principi Metodologici

- a) prevalenza della sostanza sulla forma ovvero il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione;
- b) gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio, soprattutto nelle amministrazioni di piccole dimensioni o con limitata esperienza qual è l'Ente d'Ambito Avellino, possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta miglioramenti progressivi e continuativi;
- c) selettività: per migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, è opportuno individuare le proprie priorità di intervento evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo;
- d) integrazione: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione ed occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance;
- e) miglioramento e apprendimento continuo: la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

Principi Finalistici

- a) *effettività*: la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza ed efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle

procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

- b) *orizzonte del valore pubblico*: la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Nelle pagine seguenti sono descritte le singole fasi seguite nella redazione del P.T.P.C.T. 2023-2025 dell'Ente d'Ambito ATO Rifiuti Benevento, di seguito riepilogate:

- ☒ mappatura dei processi;
- ☒ valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione);
- ☒ trattamento del rischio (individuazione delle misure di prevenzione).

6 - Mappatura dei processi

Come affermato dall'ANAC nel documento *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”* approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022: *“La mappatura consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi propri dell'amministrazione/ente, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi”*.

Nel merito si osserva che il presente è soltanto il primo aggiornamento del Piano predisposto dell'Ente e, pertanto, è ragionevole ritenere che una gradualità di analisi verrà sviluppata soltanto negli anni a seguire.

Tanto premesso, considerato che la stessa ANAC evidenzia come nelle amministrazioni con meno di 50 dipendenti la mappatura dei processi possa essere limitata a determinate aree di rischio corruzione, attesa l'organizzazione dell'EdA Benevento, l'analisi si è focalizzata sulle seguenti aree:

Area A	Contratti pubblici
Area B	Acquisizione, progressione e gestione del personale
Area C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Area D	Gestione rifiuti
Area E	Altre aree

Una volta individuate le aree di rischio, per ciascuna di esse si è provveduto alla mappatura di alcuni processi ad esse afferenti.

È stata mutuata, al riguardo, la definizione di *“processo”* fornita dal P.N.A., secondo il quale: *“per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo*

portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica”.

Il risultato complessivo e progressivo di tale attività viene nel seguito indicato e sinotticamente riportato nella tabella rimessa in Allegato 1.

Area A	Contratti pubblici
A/1	Programmazione
A/2	Predisposizione del bando e scelta del contraente
A/3	Costituzione della Commissione di gara
A/4	Espletamento della gara
A/5	Stipula e verifica della corretta esecuzione del contratto
A/6	Affidamenti diretti
A/1	Programmazione
Area B	Acquisizione, progressione e gestione del personale
B/7	Conferimento incarichi esterni
B/8	Autorizzazione dipendenti svolgimento incarichi esterni
B/9	Reclutamento del personale
B/10	Progressione di carriera
B/11	Conferimento incarichi di posizione organizzativa
Area C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
C/12	Contributo ai Comuni sede di impianti di recupero e di smaltimento
Area D	Gestione rifiuti
D/13	Redazione del Piano d'Ambito
D/14	Affidamento in house providing
D/15	Validazione PEF
Area E	Altre aree
E/16	Gestione ordinaria delle entrate di bilancio
E/17	Gestione ordinaria delle uscite di bilancio
E/18	Gestione fondo economale
E/19	Affari legali e contenzioso
E/20	Protocollo

7 - Valutazione del rischio

La valutazione del rischio può essere definita come la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento.

Pertanto, per ognuno dei sopra elencati processi, sono stati dapprima identificati i possibili rischi, tenendo conto del contesto esterno ed interno all'amministrazione sulla scorta dell'esperienza concreta nella gestione dell'attività.

I potenziali rischi sono stati intesi come comportamenti prevedibili che evidenziano una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati.

Le risultanze della descritta attività di identificazione sono riportate nel già citato *Allegato 1* al quale si rimanda.

Identificati i rischi per ogni processo organizzativo, è stata valutata la relativa probabilità di realizzazione e l'eventuale impatto del rischio stesso, cioè il danno che il verificarsi dell'evento rischioso sarebbe in grado di cagionare all'amministrazione, sotto il profilo delle conseguenze economiche, organizzative e reputazionali, per declinarne, infine, il livello di attuazione.

In particolare, le menzionate operazioni di valutazione sono state formalizzate in una scheda per ciascuno dei processi mappati: tali schede – in totale n° 20 - costituiscono materiale istruttorio e sono depositati in atti; l'esito del lavoro svolto è sinteticamente riportato nel più volte menzionato *Allegato 1*, mentre un modello delle schede di cui innanzi viene di seguito riportato al fine di esplicitare al meglio il procedimento di analisi del rischio osservato.

Terminata la fase di analisi e valutazione di tutti i rischi, con assegnazione ad ognuno di un valore numerico come da tabella precedente, si è proceduto alla fase di confronto tra i medesimi (ponderazione del rischio) al fine di individuare la collocazione di ognuno nella corretta fascia di rischio e quindi, conseguentemente, individuare i rischi che necessitano di particolare attenzione.

Premesso che, come è facile intuire dalla lettura della tabella che precede, l'intervallo di rischio varia da un valore minimo pari ad 1 a un valore massimo pari a 25, le valutazioni del rischio ottenute sono stati inizialmente suddivise (come suggerito dal PNA) in tre fasce a ciascuna delle quali corrisponde un livello di rischio:

“alto” → da 25 a 17 punti
“medio” → da 16 a 9 punti
“basso” → da 8 a 1 punti

Atteso che, in base all'analisi condotta, la maggior parte dei livelli di rischio identificati si sono rivelati bassi (nella classificazione i rischi analizzati si attestano con prevalenza assoluta nella fascia inferiore), si è ritenuto di dover applicare il principio generale di cautela e non sottovalutazione del rischio.

Si è quindi proceduto ad introdurre un fattore correttivo, ovvero, utilizzando il medesimo meccanismo delle tre fasce previsto dal PNA, i livelli di rischio sono stati “riposizionati” su nuovi valori più bassi come segue:

“alto” → da 25 a 8 punti
“medio” → da 7 a 4 punti
“basso” → da 3 a 1 punti

Area di Rischio _____

Processo _____

1 - Valutazione delle Probabilità

Criterio 1: Discrezionalità	
<i>Il Processo è discrezionale ?</i>	
No, è del tutto vincolato	1
E' parzialmente vincolato dalla Legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari, ...)	2
E' parzialmente vincolato solo dalla Legge	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari, ...)	4
E' altamente discrezionale	5

Criterio 2: Rilevanza Esterna	
<i>Il Processo produce effetti diretti all'esterno dell'Amministrazione ?</i>	
No, ha come destinatario finale un Ufficio interno	2
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni	5

Criterio 3: Complessità del processo	
<i>Il processo comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</i>	
No, il processo coinvolge una sola amministrazione	1
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	2
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	3

Criterio 4: Valore economico	
<i>Qual è l'impatto economico del processo?</i>	
Ha rilevanza esclusivamente interna	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio per studenti)	3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento di appalto)	5

Criterio 5: Frazionabilità del processo	
<i>Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche con una pluralità di operazioni economicamente minori che, nel complesso, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti) ?</i>	
No	1
Sì	5

Criterio 6: Controlli		
<i>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</i>		
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1	
Si, è molto efficace	2	
Si, per una percentuale approssimativa del 50%	3	
Si, in minima parte	4	
No, il rischio rimane indifferente	5	

Valore stimato della probabilità (media dei punteggi attribuiti ai criteri)	
--	--

Legenda

0 = nessuna probabilità

1 = improbabile

2 = poco probabile

3 = probabile

4 = molto probabile

5 = altamente probabile

2 - Valutazione dell'Impatto

Criterio 1: Impatto organizzativo		
<i>Rispetto al totale dei dipendenti impiegati nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?</i>		
Fino a circa il 20 %	1	
Fino a circa il 40 %	2	
Fino a circa il 60 %	3	
Fino a circa l'80 %	4	
Fino a circa il 100 %	5	

Criterio 2: Impatto economico		
<i>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti dell'Ente o sentenze di risarcimento danni nei confronti dell'ente per la medesima tipologia di evento o tipologie analoghe?</i>		
No	1	
Si	5	

Criterio 3: Impatto reputazionale		
<i>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</i>		
No, non ne abbiamo memoria	0	
Non ne abbiamo memoria	1	
Si, sulla stampa locale	2	
Si, sulla stampa nazionale	3	
Si sulla stampa locale e nazionale	4	
Si, sulla stampa locale, nazionale ed internazionale	5	

Impatto organizzativo, economico e sull'immagine		
<i>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento?</i>		
A livello di collaboratore/funziionario	1	
A livello di posizione organizzativa/alta professionalità	3	
A livello di dirigente	5	

Legenda

0 = nessuna probabilità

1 = improbabile

2 = poco probabile

3 = probabile

4 = molto probabile

5 = altamente probabile

3 - Valutazione del rischio

Valutazione complessiva del rischio (valore probabilità x valore impatto)	
---	--

8 - *Trattamento del rischio*

Individuato, analizzato e ponderato il rischio, come descritto nelle pagine precedenti, sono state previste le misure per il trattamento del singolo fattore di rischio: in particolare, per ognuno dei processi mappati e dei corrispondenti rischi, sono state individuate misure specifiche di trattamento, riportate in *Allegato 2*, al quale si rimanda.

Nei capitoli seguenti si descrivono le misure generali di prevenzione, le quali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

8.1 - *Codice di comportamento*

Al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n° 165/2001, le amministrazioni devono adottare un proprio Codice di comportamento, che integri e specifichi il Codice Nazionale di Comportamento dei Dipendenti Pubblici entrato in vigore il 19 giugno 2013 ex DPR n° 62/2012.

Il Codice è adottato dall'organo di indirizzo politico, nella fattispecie dal Consiglio d'Ambito, su proposta del Responsabile.

Il menzionato comma 5 dell'art. 54 del D. Lgs. n° 165/2001 stabilisce altresì che ogni amministrazione definisca il proprio Codice di comportamento *"con procedura aperta alla partecipazione"*, cioè con il coinvolgimento degli stakeholder.

L'OIV (o organismo analogo) è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura, verificando che il documento sia conforme a quanto previsto nelle linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, che l'A.N.AC. ha adottato con la propria Deliberazione n° 75/2013.

L'EdA Benevento non ha sinora provveduto alla predisposizione del menzionato Codice di Comportamento atteso che la dotazione organica si compone di un solo dipendente a tempo determinato e di un funzionario in servizio per sole sei ore settimanali; l'EdA, tuttavia, si impegna ad attivare quanto prima l'iter procedurale per la predisposizione e l'adozione del citato documento.

8.2 - *Formazione del personale*

La formazione dei dipendenti è considerata dalla Legge n° 190/2012 uno strumento fondamentale nell'ambito della prevenzione della corruzione ed il Piano Nazionale Anti Corruzione la colloca fra le misure di prevenzione obbligatorie che i PTPC devono contenere per trattare il rischio corruttivo, atteso che permette di:

- ✓ conoscere e condividere gli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché diffondere principi di comportamento adeguati sia da un punto di vista etico che giuridico;
- ✓ definire specifiche competenze per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- ✓ assumere decisioni ponderate con la conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta in modo inconsapevole;

- ✓ confrontare esperienze amministrative diverse, evitando così l'insorgere di usi contrari alla corretta applicazione delle norme.

Risulterà, pertanto, necessario prevedere – non appena l'EdA Benevento sarà riuscita a strutturare, anche in forma minimale, gli Uffici previsti in Pianta Organica e comunque in ciascuna delle annualità del triennio di riferimento - adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- un primo livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- un secondo livello specifico rivolto alle figure dirigenziali, agli incaricati di posizione organizzativa ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio.

8.3 - Monitoraggio e rispetto dei tempi procedurali

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, facendo proprie le norme di cui all'articolo 1, comma 9, lettera d), della Legge n° 190/2012 e s.m.i., deve rispondere all'esigenza di monitorare il rispetto dei termini - previsti dalle leggi e/o dai regolamenti - per la conclusione dei singoli procedimenti amministrativi.

In una fase successiva, inoltre, l'articolo 35, comma 1, del D. Lgs. n° 33/2013, come modificato dall'articolo 31 del D. Lgs. n° 97/2016, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni pubblichino nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza, riportando anche il termine per la conclusione dello stesso.

L'Allegato 1 del PNA 2016 individua, fra le misure di carattere trasversale obbligatorie che il PTPC deve contenere, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali in quanto attraverso lo stesso potrebbero emergere omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Atteso che, allo stato attuale, l'Ente non ha compiutamente definito il repertorio completo di tutti i procedimenti amministrativi e che si intende provvedere quanto prima in tal senso, nel corso del corrente anno e nel triennio, si provvederà alla progressiva pubblicazione dei dati, come previsto dal citato articolo 35, relativi alla mappatura prevista.

8.4 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito (c.d. "whistleblowing")

Occorre preliminarmente evidenziare che la previsione normativa regola le ipotesi diverse da quelle individuate dall'art. 361 del codice penale, che prevede l'obbligo del dipendente pubblico in qualità di pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni.

Per tali procedimenti giudiziari vige già il segreto istruttorio.

In relazione alla previsione contenuta nell'art. 54 bis del D. Lgs. n° 165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 51 della legge n° 190/2012, il dipendente che sia venuto a conoscenza di condotte illecite, in ragione del rapporto di lavoro, ne riferisce al superiore gerarchico; quest'ultimo, a sua volta, comunica il fatto, senza indicare l'identità del segnalante, al RPCT.

Con decorrenza dal 01 aprile 2021, peraltro, è vigente la procedura di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti, denominata "whistleblowing" (soggetto che denuncia o riferisce alle

autorità, pubblicamente o segretamente, attività illecite o fraudolente in una organizzazione pubblica o in un ente privato) recentemente aggiornata con il D. Lgs. n° 24/2023 che stabilisce nuove regole circa il *whistleblowing*.

Il nuovo decreto si rivela un importante punto di svolta rispetto a quanto sino ad oggi previsto dalla normativa di settore: il nuovo documento, riconosce infatti alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di imprese sia pubbliche che private, una tutela più strutturata; aumentano, inoltre, le condotte meritevoli di segnalazione.

La disciplina introdotta dal D. Lgs. n° 24/2023 rinforza notevolmente la tutela della riservatezza del segnalante, disponendo varie garanzie contro eventuali atti ritorsivi; enuncia poi che l'identità del *whistleblower* non potrà essere rivelata, se non con l'espresso consenso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Viene previsto anche uno specifico regime di responsabilità per il segnalante nell'eventualità in cui abbia formulato segnalazioni diffamatorie o calunniöse, commesse con dolo o colpa grave.

L'EdA Benevento ha provveduto ad attivare un canale di segnalazione efficace, riservato e sicuro - rappresentato dalla seguente casella di posta elettronica: whistleblowing.atorifiutibn@gmail.com alla quale ha accesso esclusivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - per permettere a dipendenti e soggetti terzi di poter comunicare condotte illecite in assoluta sicurezza e riservatezza.

8.5 - *Conflitto di interessi*

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario, interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con l'obbligo di un funzionario pubblico ad agire in conformità ai propri doveri e responsabilità (interesse primario).

In tali situazioni è imposto al dipendente di astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

Nello specifico, il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Sussiste altresì l'obbligo per i dipendenti di astenersi alla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero, di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti, ovvero, in ogni altro caso, in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Per quanto sopra, si prevede la predisposizione di appositi moduli per agevolare la tempestiva presentazione della dichiarazione di conflitto di interessi, nonché la chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interesse dal personale, dai dirigenti, dagli organi di governo, da altre figure della struttura

organizzativa dell'ente o dai consulenti.

Per questi ultimi, in particolare, si provvederà a predisporre un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso il quale il consulente ha svolto o stia svolgendo incarichi o attività professionali; la medesima dichiarazione dovrà essere resa prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

L'ANAC, nel PNA 2022, precisa che la disciplina si applica a tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega all'amministrazione (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare la stessa nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

Per quanto riguarda i prestatori di servizi a vario titolo coinvolti nell'affidamento, l'Anac menziona, a titolo di esempio, i progettisti esterni, i commissari di gara e i collaudatori. Infine, per la fase di esecuzione dei contratti pubblici, sono citate quali figure che assumono rilievo, in ragione dell'influenza che esercitano:

- il Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione e, ove nominati, eventuali loro assistenti, specie negli affidamenti particolarmente complessi; il coordinatore per la sicurezza;
- l'esperto per accordo bonario;
- gli organi coinvolti nella valutazione delle transazioni;
- i collaudatori/soggetti competenti alla verifica di conformità ed eventuali loro assistenti;
- gli organi deputati alla nomina del Direttore dell'esecuzione/Direttore dei lavori o del RUP.

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

Pertanto, anche in materia di contratti pubblici, si prevede la predisposizione di appositi moduli, in primo luogo per quanto riguarda il RUP, su cui ricade l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara, e i commissari di gara.

Nei casi di soggetti esterni, le dichiarazioni sono rese al responsabile dell'ufficio competente alla nomina e al RUP; quest'ultimo, invece rende la propria dichiarazione al soggetto che lo ha nominato.

Si precisa che l'EdA Benevento provvederà ad acquisire, protocollare, raccogliere e conservare le dichiarazioni in parola e che saranno effettuati controlli a campione sulle stesse.

Ovviamente i controlli saranno avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Le verifiche verranno svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati, liberamente accessibili relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali le stazioni appaltanti abbiano abilitazione (ad es. Telemaco, Banca dati nazionale dei contratti pubblici).

8.6 - *Attribuzione di incarichi*

L'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità dei medesimi (D. Lgs. n° 39/2013) e delle Linee guida ANAC approvate con deliberazione n° 833 del 3 agosto 2016, nonché da ultimo della deliberazione n° 1201 del 18 dicembre 2019 recante “*Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3, d.lgs. n. 39/2013 e art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001*”.

Tutte le relative autodichiarazioni sono sottoposte a verifica.

8.7 - *il Pantouflage*

Il comma 16ter dell'art. 53 del D. Lgs. n° 165/2001, che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio, dispone 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.

In coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del D. Lgs. n° 39/2013.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel PNA 2022 circa il comma 16ter dell'art. 53 del D. Lgs. n° 165/2001, si prevede che:

- ☑ negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, devono essere inserite apposite clausole che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- ☑ al momento di cessazione dal servizio o dall'incarico il dipendente deve sottoscrivere una dichiarazione in cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* e a comunicare, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- ☑ in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del D. Lgs. n° 39/2013, l'interessato deve rendere una dichiarazione una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;
- ☑ nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici è fatto obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza.

Quale misura di verifica del divieto in parola, oltre all'acquisizione delle dichiarazioni sopra descritte, l'ente può procedere alla consultazione di banche dati nella libera disponibilità delle pubbliche amministrazioni.

8.8 - *Accesso civico*

L'articolo 5 del D. Lgs. n° 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. n° 97/2016, disciplina il diritto all'accesso civico che prevede la possibilità per chiunque di richiedere, senza alcuna motivazione e formalità, i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche abbiano omesso di pubblicare a fronte dell'obbligo imposto dal legislatore (accesso civico "*semplice*") e di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n° 33/2013, riconosciuto "*allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico*" (accesso civico "*generalizzato*").

Il presente Piano garantisce la piena attuazione della suddetta normativa e, pertanto, la piena accessibilità alle informazioni relative alla propria attività prevedendo al suo interno le modalità per l'esercizio del diritto.

Tutti i riferimenti, le informazioni e la modulistica sono disponibili nell'apposita sottosezione denominata «*Altri contenuti/Accesso Civico*» della sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale dell'Ente d'Ambito.

Al fine di dare piena e concreta attuazione al diritto di accesso come sancito dalle nuove norme l'Ente provvederà a dotarsi di un "*Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai dati, alle informazioni, ai documenti amministrativi*", nel periodo di vigenza del presente PTCP.

8.9 - *Piano Triennale di prevenzione della corruzione e ciclo della performance*

Come indicato nella Deliberazione n° 6/2013 dell'A.N.AC. è necessario integrare gli strumenti e i processi relativi al ciclo della performance, con quelli relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione.

Per rendere efficace l'integrazione degli strumenti programmatori e garantire il collegamento tra *performance* e prevenzione della corruzione, entro la fine del triennio, in sede di valutazione della performance sarà inserito uno specifico indicatore inerente ad obiettivi, indicatori e *target* relativi all'attuazione delle azioni previste nel PTPCT.

8.10 - *Adempimenti relativi alla trasparenza*

La trasparenza, come affermato ripetutamente dall'ANAC nel corso degli anni, riveste un ruolo fondamentale nella prevenzione della corruzione ed in tal senso l'apposita sezione ad essa riservata del piano non è da intendersi quale programma autonomo ma come specifica parte integrante del presente PTPC.

Inoltre, come precisato dall'ANAC nel PNA 2022, una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa, cui il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano riconoscendo che la stessa concorre alla creazione di valore pubblico

Per quanto sopra, l'Ente d'Ambito ATO Rifiuti Benevento è tenuto ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione delle informazioni riportate nel sito istituzionale, assicurandone

l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità e l'accessibilità dei dati e degli atti previsti dalle norme in materia.

A tal fine, nella specifica sottosezione, sono schematizzati, per ciascun dato da pubblicare, la denominazione dell'obbligo di trasparenza, il responsabile dell'elaborazione e/o della trasmissione, il responsabile della pubblicazione, il termine di scadenza per la pubblicazione e aggiornamento del dato.

In conformità a quanto richiesto dall'Anac (PNA, all. 9), inoltre, si è provveduto ad aggiornare l'allegato 3 del presente Piano, nella parte riguardante la sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti", elencando gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici vigenti per ogni procedura contrattuale che includono oggi, oltre a quelli delle tradizionali fasi della programmazione e aggiudicazione, anche quelli della fase esecutiva.

9 - Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT

Per delineare una efficace strategia di prevenzione della corruzione, è necessario prevedere anche un monitoraggio sull'attuazione e sull'adeguatezza delle misure previste dal piano.

Tale attività assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto può mettere in luce eventuali criticità che possono essere risolte apportando correttivi in corso d'opera, ove possibile, oppure in sede di elaborazione del piano successivo.

In merito ai tempi di attuazione, si ritiene che le misure descritte possano tutte essere predisposte nei primi due anni, per essere poi attuate compiutamente e permanentemente nel terzo anno di vigenza del piano.

Risulta opportuno, tuttavia, evidenziare che l'Ente d'Ambito Benevento ha attualmente in servizio – e presumibilmente avrà anche per il prossimo biennio – un numero molto esiguo di risorse umane a disposizione, pertanto si prevede la redazione annuale di un referto in merito all'esito delle misure adottate.

Deve, inoltre, considerarsi che, con gli ultimi aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione, l'ANAC ha richiamato l'attenzione rispetto alla partecipazione, non solo, dei dirigenti alle fasi di definizione del Piano, ma anche di tutti i dipendenti dell'Ente alla sua attuazione.

A tale proposito, al fine di condividere e di verificare i contenuti e gli obiettivi del Piano, il R.P.C.T. calendarizzerà una serie di incontri con i dipendenti dell'Ente per raccogliere osservazioni in relazione alle misure di prevenzione del rischio, sia generali sia specifiche, previste dal piano e valutare, nel contempo, lo stato di attuazione delle stesse.

Infine, allo scopo di monitorare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, il Responsabile verifica in corso d'anno, attraverso l'accesso diretto al portale dell'Ente, il corretto adempimento da parte degli uffici delle disposizioni previste dal D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii..

Ad ogni buon fine, l'esito delle verifiche sull'attuazione delle misure previste viene effettuato nella relazione Annuale predisposta dall'ANAC e redatta dal Responsabile RPCT.

Mappatura dei processi - Individuazione, valutazione e ponderazione dei rischi

Progr.	Area / Processo	Individuazione rischio	Valore probabilità	Valore impatto	Valore rischio	Fascia di rischio
A	<i>Contratti pubblici</i>					
A/1	Programmazione	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico ma alla volontà di soddisfare determinati interessi	2,67	2,50	6,67	medio
A/2	Predisposizione del bando e scelta del contraente	Definizione dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa; determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente (uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa)	3,50	2,25	7,88	alto
A/3	Costituzione della Commissione di gara	Nomina di componenti della commissione privi dei necessari requisiti o in conflitto di interesse	2,33	2,00	4,67	medio
A/4	Espletamento della gara	Applicazione impropria dei criteri di aggiudicazione al fine di orientare il risultato	2,67	2,25	6,00	medio
A/5	Stipula e verifica della corretta esecuzione del contratto	Mancato controllo dei requisiti per la stipula del contratto; rimodulazione del cronoprogramma allo scopo di favorire l'affidatario	2,50	2,75	6,88	medio
A/6	Affidamenti diretti	Abuso nel ricorso agli affidamenti diretti al di fuori delle ipotesi legislativamente previste; alterazione concorrenza (mancato ricorso a richiesta preventivi; violazione divieto artificioso frazionamento; mancato ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie)	3,50	2,50	8,75	alto

Progr.	Area / Processo	Individuazione rischio	Valore probabilità	Valore impatto	Valore rischio	Fascia di rischio
B	<i>Acquisizione e gestione del personale</i>					
B/7	Conferimento incarichi esterni	Insufficienza dei presupposti normativi per il coferimento dell'incarico; assenza di verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità per favorire particolari interessi	3,33	2,50	8,33	alto
B/8	Autorizzazione dipendenti svolgimento incarichi esterni	Svolgimento da parte dei dipendenti di attività incompatibili con il pubblico impiego	1,50	2,00	3,00	basso
B/9	Reclutamento del personale	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico; mancanza di meccanismi trasparenti di selezione; requisiti di accesso personalizzati	2,67	2,75	7,33	alto
B/10	Progressione di carriera	Progressioni giuridiche o economiche riconosciute illegittimamente allo scopo di agevolare particolari dipendenti	1,33	2,00	2,67	basso
B/11	Conferimento incarichi di posizione organizzativa	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti di valutazione e comparazione non obiettiva allo scopo di favorire determinati dipendenti	1,50	2,00	3,00	basso
C	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</i>					
C/12	Contributo ai Comuni sede di impianti di recupero e di smaltimento	Riconoscimento dei benefici in mancanza dei presupposti	3,00	2,25	6,75	medio

Progr.	Area / Processo	Individuazione rischio	Valore probabilità	Valore impatto	Valore rischio	Fascia di rischio
D	<i>Gestione rifiuti</i>					
D/13	Redazione del Piano d'Ambito	Carenza o errore nella pianificazione delle necessità di smaltimento dei rifiuti dell'ATO; interferenze sulle scelte pianificatorie del territorio	3,33	2,75	9,17	alto
D/14	Affidamento in house providing	Genericità del contratto di servizio; mancati controlli, mancata applicazione di sanzioni per favorire il soggetto gestore	2,67	3,25	8,67	alto
D/15	Validazione PEF	Verifica incompleta in merito alla completezza e congruità dell'istruttoria osservata nella definizione della tariffa	2,67	2,50	6,67	medio
E	<i>Altre aree</i>					
E/16	Gestione ordinaria delle entrate di bilancio	Omesso accertamento e riscossione delle entrate	3,17	2,25	7,13	alto
E/17	Gestione ordinaria delle uscite di bilancio	Pagamento senza verifica della regolarità della prestazione o acquisizione della dovuta documentazione; influenza sui tempi di pagamento	2,50	2,75	6,88	medio
E/18	Gestione fondo economale	Utilizzo indebito del fondo al di fuori delle ipotesi legislativamente previste	2,50	1,00	2,50	basso
E/19	Affari legali e contenzioso	Limite alla rotazione degli incarichi al fine di favorire un professionista	2,67	2,00	5,33	medio
E20	Protocollo	Omissione o alterazione nell'acquisizione di atti/ documenti al fine di favorire soggetti terzi	1,83	1,00	1,83	basso

Trattamento dei rischi

Progr.	Area / Processo	Individuazione rischio	Fascia di rischio	Misure	Responsabile
A	Contratti Pubblici				
A/1	Programmazione	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico ma alla volontà di soddisfare determinati interessi	medio	Analisi dettagliata degli affidamenti e degli acquisti proposti con individuazione delle priorità; obbligo per tutti coloro che effettuano affidamenti di comunicare al RPC gli affidamenti effettuati rispetto alla programmazione	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica
A/2	Predisposizione del bando e scelta del contraente	Definizione dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa; determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente (uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa)	alto	Attribuzione a più soggetti diversi dei compiti da svolgere; definizione di criteri di valutazione oggettivi limitando i margini di discrezionalità di valutazione da parte della commissione.	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica
A/3	Costituzione della Commissione di gara	Nomina di componenti della commissione privi dei necessari requisiti o in conflitto di interesse	medio	Acquisizione dichiarazioni insussistenza di conflitto di interesse e verifica dei requisiti dei commissari prima dell'atto di nomina	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica
A/4	Espletamento della gara	Applicazione impropria dei criteri di aggiudicazione al fine di orientare il risultato	medio	Accessibilità a tutti gli interessati delle informazioni su i criteri osservati, lo stato della procedura, i tempi e l'ufficio competente	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica
A/5	Stipula e verifica della corretta esecuzione del contratto	Mancato controllo dei requisiti per la stipula del contratto; rimodulazione del cronoprogramma allo scopo di favorire l'affidatario	medio	Controllo sulla regolarità della procedura e sul possesso dei requisiti del contraente e inserimento nel corpo dell'atto di affidamento; obbligo di comunicazione al RPC di ogni rimodulazione	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica

Progr.	Area / Processo	Individuazione rischio	Fascia di rischio	Misure	Responsabile
A/6	Affidamenti diretti	Abuso nel ricorso agli affidamenti diretti al di fuori delle ipotesi legislativamente previste; alterazione concorrenza (mancato ricorso a richiesta preventivi; violazione divieto artificioso frazionamento; mancato ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie)	alto	Obbligo di motivazione in ordine alla scelta della procedura; rotazione negli affidamenti	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica
B	Acquisizione e gestione del personale				
B/7	Conferimento incarichi esterni	Insufficienza dei presupposti normativi per il conferimento dell'incarico; assenza di verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità per favorire particolari interessi	alto	Indicazione chiara e precisa nel provvedimento dei presupposti di legittimità	Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria / Dirigente Area Tecnica
B/8	Autorizzazione dipendenti svolgimento incarichi esterni	Svolgimento da parte dei dipendenti di attività incompatibili con il pubblico impiego	basso	Osservanza del codice di comportamento	Direttore Generale / Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria / Dirigente Area Tecnica
B/9	Reclutamento del personale	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico; mancanza di meccanismi trasparenti di selezione; requisiti di accesso personalizzati	alto	Pubblicità commisurata alla forma di reclutamento prescelta; requisiti di accesso commisurati alle professionalità richieste	Direttore Generale / Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria
B/10	Progressione di carriera	Progressioni giuridiche o economiche riconosciute illegittimamente allo scopo di agevolare particolari dipendenti	basso	Applicazione della normativa e delle disposizioni contrattuali e regolamentari vigenti; predefinizione e trasparenza delle procedure	Direttore Generale / Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria

Progr.	Area / Processo	Individuazione rischio	Fascia di rischio	Misure	Responsabile
B/11	Conferimento incarichi di posizione organizzativa	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti di valutazione e comparazione non obiettiva allo scopo di favorire determinati dipendenti	basso	Rispetto del Regolamento per il conferimento degli incarichi di PO; applicazione del sistema di valutazione	Direttore Generale / Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria / Dirigente Area Tecnica
C	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</i>				
C/12	Contributo ai Comuni sede di impianti di recupero e di smaltimento	Riconoscimento dei benefici in mancanza dei presupposti	medio	Partecipazione di almeno due dipendenti alle diverse fasi del procedimento	Direttore Generale
D	<i>Gestione rifiuti</i>				
D/13	Redazione del Piano d'Ambito	Carenza o errore nella pianificazione delle necessità di smaltimento dei rifiuti dell'ATO; interferenze sulle scelte pianificatorie del territorio	alto	Adeguate specializzazione del personale coinvolto nella redazione del Piano, ed in generale nell'intero processo di gestione dei rifiuti a tutti i livelli, dal punto di vista giuridico, economico, ingegneristico; previsione di forme di consultazione degli utenti e degli interessati sul documento preliminare.	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica
D/14	Affidamento in house providing	Genericità del contratto di servizio; mancati controlli, mancata applicazione di sanzioni per favorire il soggetto gestore	alto	Controllo trimestrale di regolarità amministrativa, controlli infrannuali di regolarità economico- finanziario, di qualità dei servizi, sulla gestione.	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica
D/15	Validazione PEF	Verifica incompleta in merito alla completezza e congruità dell'istruttoria osservata nella definizione della tariffa	medio	Verifica della coerenza, completezza e congruità dei dati; rispetto della metodologia prevista dal MTR-2 per la determinazione dei costi riconosciuti	Direttore Generale / Dirigente Area Tecnica

Progr.	Area / Processo	Individuazione rischio	Fascia di rischio	Misure	Responsabile
E	<i>Altre aree</i>				
E/16	Gestione ordinaria delle entrate di bilancio	Omesso accertamento e riscossione delle entrate	alto	Verifica periodica sullo stato delle entrate e sollecito di versamento agli inadempienti	Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria ⁽¹⁾
E/17	Gestione ordinaria delle uscite di bilancio	Pagamento senza verifica della regolarità della prestazione o acquisizione della dovuta documentazione; influenza sui tempi di pagamento	medio	Applicazione regolamento di contabilità; rispetto ordine cronologico ad eccezione di casi motivati e documentati	Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria ⁽¹⁾
E/18	Gestione fondo economale	Utilizzo indebito del fondo al di fuori delle ipotesi legislativamente previste	basso	Rendicontazione periodica delle spese effettuate	Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria ⁽¹⁾
E/19	Affari legali e contenzioso	Limite alla rotazione degli incarichi al fine di favorire un professionista	medio	Inserimento nell'atto di conferimento delle motivazioni per cui si individua un legale già scelto per altro incarico	Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria ⁽¹⁾
E20	Protocollo	Omissione o alterazione nell'acquisizione di atti/documenti al fine di favorire soggetti terzi	basso	Informatizzazione del procedimento di protocollazione con tracciabilità degli inserimenti	Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria ⁽¹⁾

⁽¹⁾ In assenza di funzione dirigenziale, la responsabilità ricade in capo al Direttore Generale





ENTE D'AMBITO PER LA GESTIONE
INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI

P.T.P.C.T.

Sezione Trasparenza

**Sottosezione 2.3 PIAO
Rischi corruttivi e
trasparenza**

Triennio 2025-2027



Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati Triennio 2025 - 2027

In conformità con quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n° 33, si indicano di seguito i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati individuati da ciascun dirigente per gli adempimenti del settore di competenza.

In attesa di completamento della Pianta Organica dell'EdA Benevento, tale funzione – per tutte le Aree ed i Servizi - è assolta *ad interim* dal Direttore Generale.

AREA	SERVIZIO	RESPONSABILE TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Direzione Generale	<i>Direttore Generale</i>	Dott. Massimo Romito	Dott. Massimo Romito
	Ufficio Tecnico di Controllo	da nominare	da nominare
	Ufficio di Staff	da nominare	da nominare
Area Amministrativa e Finanziaria	<i>Dirigente</i>	da nominare	da nominare
	Segreteria Generale	da nominare	da nominare
	Gestione Sistemi Informatici	da nominare	da nominare
	Bilancio e Risorse Umane	da nominare	da nominare
	Affidamento Servizi e Supporto alla Regolazione	da nominare	da nominare
	Legale e Sistema Sanzionatorio	da nominare	da nominare
Area Tecnica	<i>Dirigente</i>	da nominare	da nominare
	Sistemi Impiantistici, Servizi ed Infrastrutture	da nominare	da nominare
	Pianificazione d'Ambito	da nominare	da nominare
	Pianificazione e Regolamentazione Tariffaria	da nominare	da nominare

Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale www.atorifiutibn.it - Elenco degli Obblighi di Pubblicazione							
Sotto-Sezione 1° Livello (macrofamiglie)	Sotto-Sezione 2° Livello (Tipologie di dati)	referimento normativo	denominazione del singolo obbligo	contenuti dell’obbligo (cosa pubblicare)	soggetti competenti all’attuazione dell’obbligo	Responsabile della pubblicazione	tempistiche di aggiornamento
DISPOSIZIONI GENERALI	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	articolo 10, comma 8 lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)	Programma per la Trasparenza e l’Integrità, aggiornamenti e relativo stato di attuazione (articolo 10, commi 1 – 2 - 3, D.Lgs. n. 33/2013)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	annuale (articolo 10, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013)
	Attestazioni OIV o struttura analoga	articolo 14, comma 4 lett. g), D.Lgs. n. 150/2009	Attestazioni Nucleo di Valutazione	Attestazioni del Nucleo di Valutazione relativa all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione	RPCT – Nucleo di Valutazione	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	annuale e comunque in relazione alle tempistiche CIVIT
	Atti generali	articolo 12, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di Legge statale pubblicate nella banca dati " <i>normattiva</i> " che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni	Direttore Generale / Ufficio di Staff	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)
			Atti amministrativi generali	Direttive, Circolari, Programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Direttore Generale / Ufficio di Staff	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)
			Documenti di programmazione strategico-gestionali	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Direttore Generale / Ufficio di Staff	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)
		articolo 12, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013	Statuti e Leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Direttore Generale / Ufficio di Staff	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)
		articolo 12, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013 - articolo 55, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001	Codice disciplinare e Codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970)	Dirigente Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo
		articolo 12, comma 1bis, D.Lgs. n. 33/2013	Scadenzario obblighi amministrativi	Scadenzario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni (D.P.C.M. 8.11.2013)	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo
	Oneri informativi per cittadini ed imprese	articolo 34 D.Lgs. n. 33/2013	Oneri infromativi per cittadini ed imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonchè l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo
		articolo 37, comma 3, D.L. n. 69/2013 conv. in Legge n. 98/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	Responsabili dei Servizi in relazione ai provvedimenti di propria competenza	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo

Sotto-Sezione 1° Livello (macrofamiglie)	Sotto-Sezione 2° Livello (Tipologie di dati)	riferimento normativo	denominazione del singolo obbligo	contenuti dell’obbligo (cosa pubblicare)	soggetti competenti all’attuazione dell’obbligo	Responsabile della pubblicazione	tempistiche di aggiornamento
PERSONALE	Titolari di incarichi dirigenziali (Dirigenti non generali)	articolo 14, comma 1 lett. f) e comma 1bis, D.Lgs. n. 33/2013 - Art. 2, c. 1, p. 1.1, L. n. 441/1982	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Obbligo sospeso ai sensi della Delibera ANAC n° 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).
		articolo 14, comma 1 lett. f) e comma 1bis, D.Lgs. n. 33/2013 - Art. 2, c. 1, p. 2.2,, L. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Obbligo sospeso ai sensi della Delibera ANAC n° 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico
		articolo 14, comma 1 lett. f) e comma 1bis, D.Lgs. n. 33/2013 - Art. 3, L. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Obbligo sospeso ai sensi della Delibera ANAC n° 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	annuale
		articolo 20, comma 3, D.Lgs. n. 39/2013		dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo (articolo 20, comma 1, D.Lgs. n. 39/2013)
		articolo 20, comma 3, D.Lgs. n. 39/2013		dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (articolo 20, comma 3, D.Lgs. n. 39/2013)	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	annuale (articolo 20, comma 2, D.Lgs. n. 39/2013)
		articolo 20, comma 1ter, D.Lgs. n. 39/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	annuale (non oltre il 30 marzo)
		articolo 19, comma 1bis, D.Lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	tempestivo
		articolo 1, comma 7, D.P.R. n. 108/2004	Ruolo Dirigenti	Ruolo dei Dirigenti	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	annuale
	Dirigenti cessati	articolo 14, comma 1, lett. a) , D.Lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito istituzionale)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Nessuno

Sotto-Sezione 1° Livello (macrofamiglie)	Sotto-Sezione 2° Livello (Tipologie di dati)	riferimento normativo	denominazione del singolo obbligo	contenuti dell’obbligo (cosa pubblicare)	soggetti competenti all’attuazione dell’obbligo	Responsabile della pubblicazione	tempistiche di aggiornamento
PERSONALE	Dotazione organica	articolo 16, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013	Costo personale a tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Annuale (articolo 16, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013)
	Personale non a tempo indeterminato	articolo 17, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Annuale (articolo 16, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013)
		articolo 17, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato ed elenco dei titolari dei contratti a tempo determinato, con l'indicazione delle diverse tipologie di rapporto, della distribuzione di questo personale tra le diverse qualifiche e aree professionali, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Trimestrale (articolo 17, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013)
	Tassi di assenza	articolo 16, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Trimestrale (articolo 17, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013)
	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (Dirigenti e non Dirigenti)	articolo 18 D.Lgs. n. 33/2013 e articolo 53, comma 14, D.Lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti, Dirigenti e non Dirigenti (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico rif. Regolamento comunale approvato con D.G.C. n. 14/2014	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)
	Contrattazione collettiva	articolo 21, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013 e articolo 47, comma 8, D.Lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)
	Contrattazione integrativa	articolo 21, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo (Revisori dei Conti)	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)
		articolo 21, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013 e articolo 55, comma 4, D.Lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei Conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Annuale (articolo 55, comma 4, D.Lgs. n. 150/2009)
	Nucleo di Valutazione	articolo 10, comma 8 lett. c), D.Lgs. n. 33/2013 e Par. 14.2, Delibera CIVIT n. 12/ /2013	Nucleo di Valutazione (da pubblicare in tabelle)	Nominativi, curricula e compensi dei componenti del Nucleo di Valutazione	Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo (articolo 8 D.Lgs. n. 33/2013)

Sotto-Sezione 1° Livello (macrofamiglie)	Sotto-Sezione 2° Livello (Tipologie di dati)	riferimento normativo	denominazione del singolo obbligo	contenuti dell’obbligo (cosa pubblicare)	soggetti competenti all’attuazione dell’obbligo	Responsabile della pubblicazione	tempistiche di aggiornamento
ALTRI CONTENUTI - CORRUZIONE	Provvedimenti in materia di anticorruzione	Art. 1, comma 14, L. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell’attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Annuale (articolo 1, comma 14, L. n. 190/2012)
		Art. 1, comma 3, L. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo
		Art. 18, comma 5, D. Lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo
ALTRI CONTENUTI - ACCESSO CIVICO	Provvedimenti in materia di accesso civico	Art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013 e Art. 2, comma 9bis, L. n. 241/1990	Accesso civico "semplice"concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonchè modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	R.P.C.T. / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo
		Art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonchè modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	R.P.C.T. / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo
		Linee Guida FOIA n. 1309/2016	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell’oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	R.P.C.T. / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Semestrale
ALTRI CONTENUTI - ACCESSIBILITA' E CATALOGO DI DATI, METADATI E BANCHE DATI	Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati	Art. 53, comma 1bis, D. Lgs. n. 82/2005 modificato dall'art. 43 del D. Lgs. n. 179/2016	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Tempestivo
		Art. 53, comma 1bis, D. Lgs. n. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Annuale
		Art. 9, comma 7, D.L. n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla L. n. 221/2012	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)
		Art. 63, commi 3bie e 3quater D. Lgs. n. 82/2005	Provvedimenti per l'uso dei servizi in rete	Elenco dei provvedimenti adottati per consentire l'utilizzo di servizi in rete, anche a mezzo di intermediari abilitati, per la presentazione telematica da parte di cittadini e imprese di denunce, istanze e atti e garanzie fideiussorie, per l'esecuzione di versamenti fiscali, contributivi, previdenziali, assistenziali e assicurativi, per la richiesta di attestazioni e certificazioni, nonché dei termini e modalità di utilizzo dei servizi e dei canali telematici e della posta elettronica	Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	Annuale

Sotto-Sezione 1° Livello (macrofamiglie)	Sotto-Sezione 2° Livello (Tipologie di dati)	referimento normativo	denominazione del singolo obbligo	contenuti dell’obbligo (<i>cosa pubblicare</i>)	soggetti competenti all’attuazione dell’obbligo	Responsabile della pubblicazione	tempistiche di aggiornamento
ALTRI CONTENUTI - DATI ULTERIORI		Art. 7bis, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013 e Art. 1, comma 9, lett. f), L. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: <i>nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013</i>)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	R.P.T.C. / Direttore Generale / Area Tecnica / Area Amministrativa e Finanziaria	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposita sezione del PTPC	*****

