



Comune di PORTICI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

PREMESSA	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	6
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	8
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
1.1 Analisi del contesto esterno.....	8
1.1.1 Contesto territoriale.....	11
1.1.2 Analisi della Situazione Demografica del Territorio	12
Indice di vecchiaia.....	21
Indice di dipendenza strutturale	22
Indice di ricambio della popolazione attiva	22
Indice di struttura della popolazione attiva	22
Carico di figli per donna feconda	22
Indice di natalità	22
Indice di mortalità	22
Età media.....	22
1.2 Analisi del contesto interno	23
1.2.1 Analisi dell'andamento delle risorse umane	23
1.2.4 Organigramma dell'Ente.....	24
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	25
2.1 Valore pubblico - definizione.....	25
2.2 Performance.....	42
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	57
2.3.1. La mappatura dei processi	60

2.3.2 Sistema di gestione del rischio	61
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	64
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	64
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	65
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	66
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	66
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	67
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della digitalizzazione.....	76
Obiettivi di Accessibilità Digitale	78
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della situazione finanziaria.....	79
3.2 Organizzazione del lavoro agile	80
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	80
3.3.1 Programmazione strategica delle Risorse Umane	82
3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa.....	84
3.3.3 Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato	85
3.3.4 Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato	85
3.3.5 Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali	86
3.3.6 Trend delle cessazioni	86
3.3.7 Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse	87
3.3.8 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale	88
4. MONITORAGGIO	89

ALLEGATI

- Rischi corruttivi e trasparenza Triennio 2025-2027
- Regolamento per la disciplina del lavoro agile
- Piano della Formazione

ALTRI RIFERIMENTI

- DUP 2025-2027
- Relazione Performance - anno 2024

PREMESSA

Il PIAO, strumento di programmazione integrata, nasce dall'esigenza di semplificare ed integrare i tanti strumenti di programmazione dell'Ente in un unico documento operativo, capace di ricomprenderli ed integrarli tutti. Facendo dialogare in modo sinergico e coordinato ogni articolazione dell'Ente, esso concorre al raggiungimento di livelli elevati di benessere organizzativo e collettivo.

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Il Piano vuole quindi essere un mezzo per raggiungere una maggiore razionalizzazione degli adempimenti amministrativi, focalizzando l'attenzione sugli obiettivi costruiti ed i risultati ottenuti e orientando l'agire amministrativo alla creazione di Valore Pubblico, inteso come *“incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

Da un'analisi del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 del Comune di Portici, sono individuati i seguenti obiettivi di Valore Pubblico:

- 1) Portici, un Comune a misura di persona;**
- 2) Portici, un Comune votato alla rigenerazione urbana;**
- 3) Portici trasparente per un'amministrazione più vicina al cittadino;**
- 4) Il benessere ambientale per una vita salutare.**

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 25/02/2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 25/02/2025.

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

Tale documento risulta composto dalle seguenti quattro sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4: Monitoraggio

La seconda e la terza sezione si articolano poi in sotto sezioni riferite a specifici ambiti di attività amministrativa, come sarà meglio specificato nelle pagine successive. Il tema cardine dell'intero PIAO, che lo rende un documento unitario seppur articolato al suo interno, è quello dell'orientamento al Valore Pubblico, inteso come "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo", come definito all'art. 3, comma 1, lettera a) del D.M. n. 132/2022. Così gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, le misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, la struttura organizzativa dell'Ente e l'articolazione del capitale umano sono programmati in modo funzionale alla creazione e all'incremento di Valore Pubblico.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi 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.

A seguito di approvazione da parte della Giunta Comunale, il presente PIAO viene pubblicato sull'apposito portale del Dipartimento della Funzione Pubblica e nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Ente	Comune di PORTICI
Indirizzo Ente	Via Campitelli, 1
P.Iva e Codice Fiscale	P.IVA: 01546481217 C.F.: 80015980636
Legale rappresentante	Dott. Vincenzo Cuomo
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	188
Numero di Telefono dell'Ente	0817862111
Sito Internet dell'Ente	https://www.comune.portici.na.it/hh/index.php
Indirizzo email dell'Ente	ufficioprotocollo@comune.portici.na.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	protocollo@pec.comuneportici.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Portici si estende su una superficie di 4,60 Kmq, tra il Vesuvio e un tratto di costa del Golfo di Napoli, confinando con i comuni di Napoli, San Giorgio a Cremano ed Ercolano.

Con una popolazione di 51.894 residenti al 31/12/2024, Portici è una delle città più densamente popolate nel mondo.

Le prime tracce di insediamento abitativo sono state individuate nel pieno del V secolo a.C. quando, con il riaffermato possesso del golfo di Napoli da parte dei greci, il territorio dell'odierna Portici legava la sua importanza proprio alla naturale strada costiera d'interesse militare che collegava Neapolis con

Ercolano e Sorrento. Dopo l'occupazione sannitica, in epoca romana questi luoghi fertili e salubri divennero parte integrante dell'agro dell'antica Ercolano popolandosi di numerose ville ma, in seguito all'apocalittica eruzione del 79 d.C., furono annessi alla vicina Neapolis. Dopo la fine del mondo antico, pur essendosi probabilmente condotte attività di bonifica e coltivazione dell'area come parte integrante del ducato bizantino, si riscontrano notizie documentarie solo a partire dal X secolo quando, per la prima volta, è ricordato il toponimo "Portici" e si va definendo la sua entità territoriale come casale. Feudo dall'inizio del XV secolo, segnata dall'eruzione del 1631, Portici vive il suo pieno riscatto in autonomia e acquisizione di unicità dal Settecento grazie ai Borbone e al loro illuminato Governo.

Carlo di Borbone, proclamato Re di Napoli nel 1734, rivolse presto la sua attenzione a questo territorio, apprezzando la sua bellezza naturalistica, comprendendo il suo valore di baluardo militare e strategico ed entusiasmandosi per i primi ritrovamenti di "antichità" avvenuti in quest'area per iniziativa del principe d'Elboeuf Emanuele Maurizio di Lorena-nipote dell'imperatore Carlo VI e generale dell'esercito imperiale austriaco giunto a Napoli nel 1707 all'inizio del breve periodo di dominazione asburgica (1707-1734)- e da lui raccolti nella villa che fece edificare sul porto del Granatello sopra l' "ospizio" dei Frati Minori Alcantarini acquistato nel 1711. Nel 1738 decise perciò di costruire il Palazzo Reale di Portici con il suo bosco, articolati nei nuclei inferiore e superiore separati dalla strada Regia (la Strada delle Calabrie, l'odierna via dell'Università). Il sito borbonico fu concepito per assolvere alla duplice funzione di residenza, soddisfacendo gli svaghi della famiglia reale (la caccia, la pesca, la balneazione terapeutica), e di museo per ospitare le antichità disseppellite durante le campagne di scavo condotte a Ercolano e Pompei per volontà di Carlo di Borbone, raccolte nel Herculaneum Museum inaugurato nel 1758 e definito da Johann Wolfgang von Goethe nel suo Viaggio in Italia del 1787 "l'alfa e l'omega di tutte le collezioni d'arte antica" (dal 2006 riallestito virtualmente), poi trasferite durante il decennio francese nel Real Museo Borbonico di Napoli progettato sin dal 1777 presso il Palazzo dei Regi Studi di Napoli, oggi Museo Archeologico Nazionale. I reperti (pitture, sculture, oggetti d'uso) furono divulgati attraverso le tavole calcografiche dei volumi de *Le Antichità di Ercolano Esposte* (Napoli, Regia Stamperia, 1757-1792, 8 voll. in folio), opera di committenza regia curata dall'Accademia Ercolanese fondata nel 1755 per volere di Carlo di Borbone, impresa editoriale archeologica più importante del XVIII secolo che ha concorso in maniera determinante a plasmare il gusto neoclassico della cultura europea della fine del Settecento e dell'Ottocento.

Passato al Regio demanio dopo l'Unità d'Italia, dal 1872 l'edificio divenne sede dell'istituenda Reale Scuola Superiore di Agricoltura, oggi Dipartimento di Agraria dell'Università degli Studi "Federico II" di Napoli.

Il 3 ottobre 1839 Ferdinando II, salito al trono nel 1830, inaugurò nel Regno delle Due Sicilie la prima strada ferrata d'Italia che congiungeva Napoli a Portici, con la conseguente istituzione della prima fabbrica metalmeccanica della penisola, il complesso di Pietrarsa. Oggi la sede delle antiche officine che realizzarono la celebre ferrovia si è trasformata nel Museo Nazionale Ferroviario gestito dalla Fondazione FS Italiane, uno splendido esempio di archeologia industriale.

La marina del "Granatello", cosiddetta dagli alberi di melograno che occupavano una parte del litorale porticese, fu dapprima utilizzata da Carlo di Borbone per le battute reali di pesca e dotata nel 1740 di un "Fortino" per impedire eventuali attacchi esterni dal mare. Divenne un vero e proprio porticciolo per accedere alla Reggia dal mare solo nella seconda metà del Settecento, fu dichiarato porto militare durante l'occupazione francese (1806-1815) e scalo commerciale dall'Unità d'Italia. Oggi è poetico ormeggio per i pescherecci valorizzato dalla riqualificazione del waterfront promossa dall'Amministrazione Comunale.

Tra Sette e Ottocento, dunque, questo territorio divenne un forte attrattore culturale e turistico individuato come meta privilegiata del Grand Tour d'Italie dai rampolli dell'aristocrazia europea in formazione, dagli intellettuali, dagli artisti e dagli illustri viaggiatori. Tra questi anche il giovane Wolfgang Amadeus Mozart giunto insieme al padre a Napoli, che tra il XVII e il XVIII si imponeva in Europa quale capitale della musica. L'enfant prodige appena quattordicenne si esibì nel 1770 nella Cappella Palatina della Reggia di Portici, dinanzi ai giovani sovrani Ferdinando IV di Borbone e Maria Carolina d'Asburgo-Lorena suonando per l'occasione l'organo "positivo" di Tommaso De Martino, ancora conservato in loco.

Papa Pio IX 1846 al 1878, ultimo sovrano dello Stato Pontificio, durante il suo soggiorno nel Regno Due Sicilie come ospite di Ferdinando II di Borbone per il suo forzato allontanamento da Roma a causa del governo rivoluzionario della Repubblica Romana, soggiornò a Portici da settembre 1849 fino ad aprile 1850. Fece visita al Reale Opificio di Pietrarsa e poté sperimentare di persona la nuova, portentosa invenzione del treno. L'8 settembre 1849, su invito dello stesso Re di Napoli ed in sua compagnia, salì per la prima volta i gradini di una carrozza ferroviaria per effettuare il suo primo viaggio in treno lungo lo spettacolare tracciato della linea da Portici a Pagani. Il convoglio reale venne

condotto personalmente dal progettista della linea, l'Ingegnere Armand Bayard de la Vingtrie. Al suo ritorno a Roma, forte della sua entusiasmante esperienza, il 3 aprile 1856 avrebbe approvato il piano delle ferrovie nello Stato Pontificio, la cui prima linea, la Roma-Frascati (20 km), venne aperta al pubblico il 14 luglio 1856 (17 anni dopo quella partenopea).

Ospitando per circa sette mesi Pio IX, Portici fu a tutti gli effetti Soglio Pontificio.

Tra la fine dell'800 e i primi decenni del '900 Portici è ricordata nelle rubriche giornalistiche locali e nazionali per la straordinaria salubrità del clima, per i brulicanti cenacoli letterari, per gli appuntamenti mondani, le manifestazioni culturali, teatrali, canore e per i rinomati "lidi".

Oggi Portici, per il suo patrimonio culturale e paesaggistico valorizzato dall'intensa opera di riqualificazione territoriale e costiera in atto, conferma la sua unicità.

1.1.1 Contesto territoriale

Portici è un comune italiano di 51.894 abitanti (al 31/12/2024) della provincia di Napoli in Campania, che sorge alle pendici del versante ovest del Vesuvio ed occupa una piccola porzione di territorio lungo la costa del Golfo di Napoli. Confina a nord col comune di San Giorgio a Cremano e con i quartieri di Napoli, San Giovanni a Teduccio e Barra; a sud e a est con Ercolano, mentre a ovest è bagnato dal mar Tirreno. Portici possiede un piccolo golfo: il Granatello (Ranatiéllo, in napoletano). Il nome deriva dal fatto che anticamente dalla Villa di Portici, fino al Convento della Santa Maria, nel Settecento, erano presenti molte piante di melograno (in napoletano Ranate). Portici è il secondo comune italiano per densità di popolazione con circa 11.959 ab. /km².

Nel 2002 il Comune ha richiesto ed ottenuto, con decreto Presidente della Repubblica Italiana, il titolo di città.

A Portici sono presenti numerose ville che fanno parte del cosiddetto Miglio d'oro del settecento napoletano, tutte edificate da ricchi nobili partenopei che scelsero la zona per la bellezza dei paesaggi e per la salubrità dell'aria.

Tra le ville vanno menzionate:

Villa Savonarola, sita sul Corso Garibaldi, arteria principale che collega la città di Portici con Napoli, il capoluogo campano, oggi è la sede del nido comunale;

Villa Fernandes, sita su Via Armando Diaz, oggi sede di Associazioni;

Villa Maltese, addossata alla Reggia di Portici;

Palazzo Mascabruno, su Via Università, contiene al suo interno il Galoppatoio Reale, uno dei due esistenti in Europa;

Villa Caposele sita su Via Paladino;

Villa Mascolo, ristrutturata dall'Amministrazione locale, con uno splendido anfiteatro;

Villa Zelo, sita in Via Addolorata, che fu abitata dal patriota, scrittore e senatore del Regno d'Italia Antonio Ranieri.

Su Corso Garibaldi si affacciano Villa Scocchera, Villa Bideri, Villa Gallo, Palazzo Ruffo di Bagnara, ed altre tutte sotto la tutela della Soprintendenza ai Beni Architettonici.

Altro edificio è il Collegio Landriani a Bellavista, di progettazione vanvitelliana, che fu abitazione dei principi Orsini Gravina.

La Reggia di Portici è sede della Facoltà di Agraria dell'Università degli studi di Napoli "Federico II", nata dalla trasformazione della Scuola superiore di agricoltura, poi divenuta Istituto superiore agrario e, con la riforma entrata in vigore nell'anno accademico 1935-1936, trasformata in facoltà universitaria. Tale scuola è situata nella Reggia voluta da Carlo di Borbone. Nella Reggia è presente un Bosco, detto "Real Bosco di Portici"

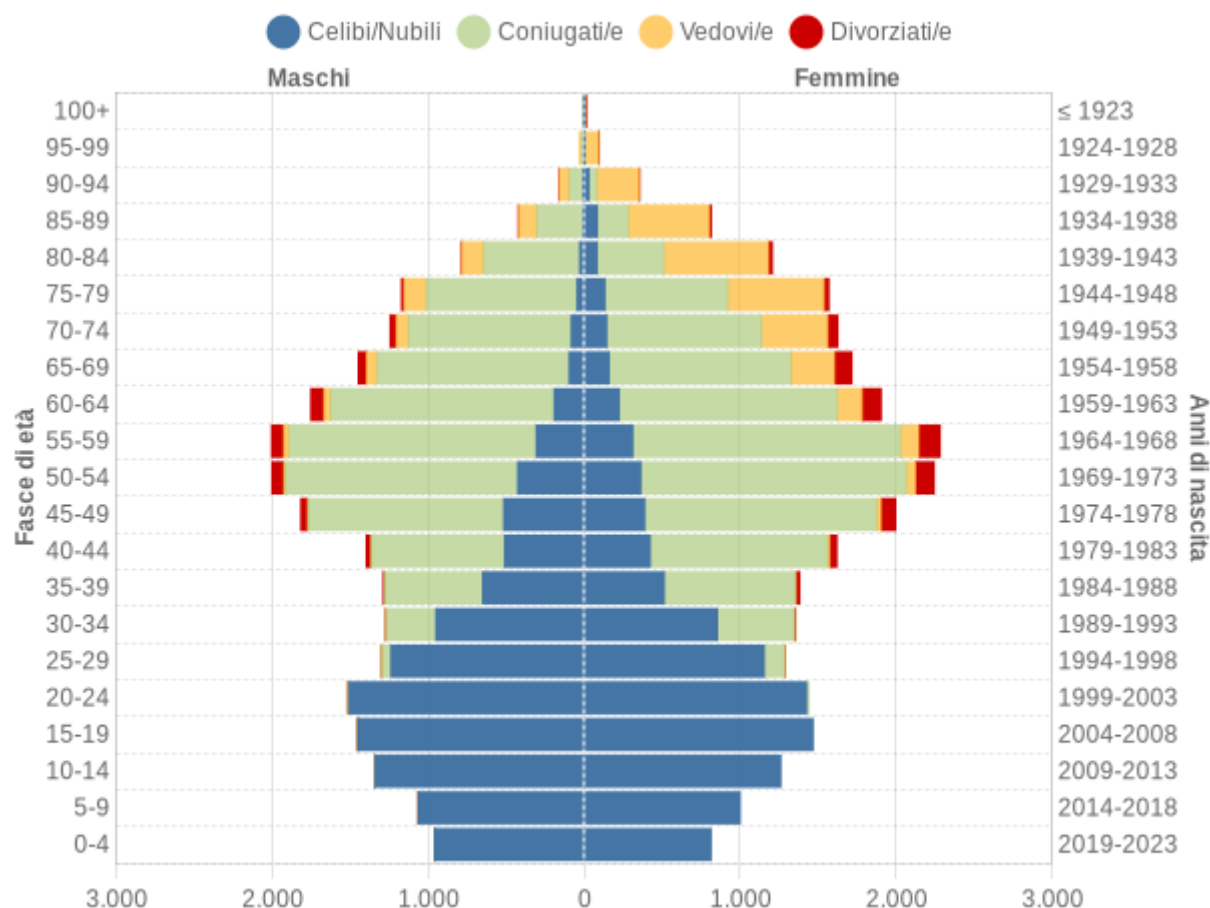
1.1.2 Analisi della Situazione Demografica del Territorio

La popolazione di PORTICI al 31/12/2024 risulta essere di 51.894.

Passando ad analizzare i dati anagrafici si rileva:

Popolazione per età, sesso e stato civile 2024

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Portici per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI PORTICI (NA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati'e', 'divorziati'e' e 'vedovi'e'.

Distribuzione della popolazione 2024 – Portici

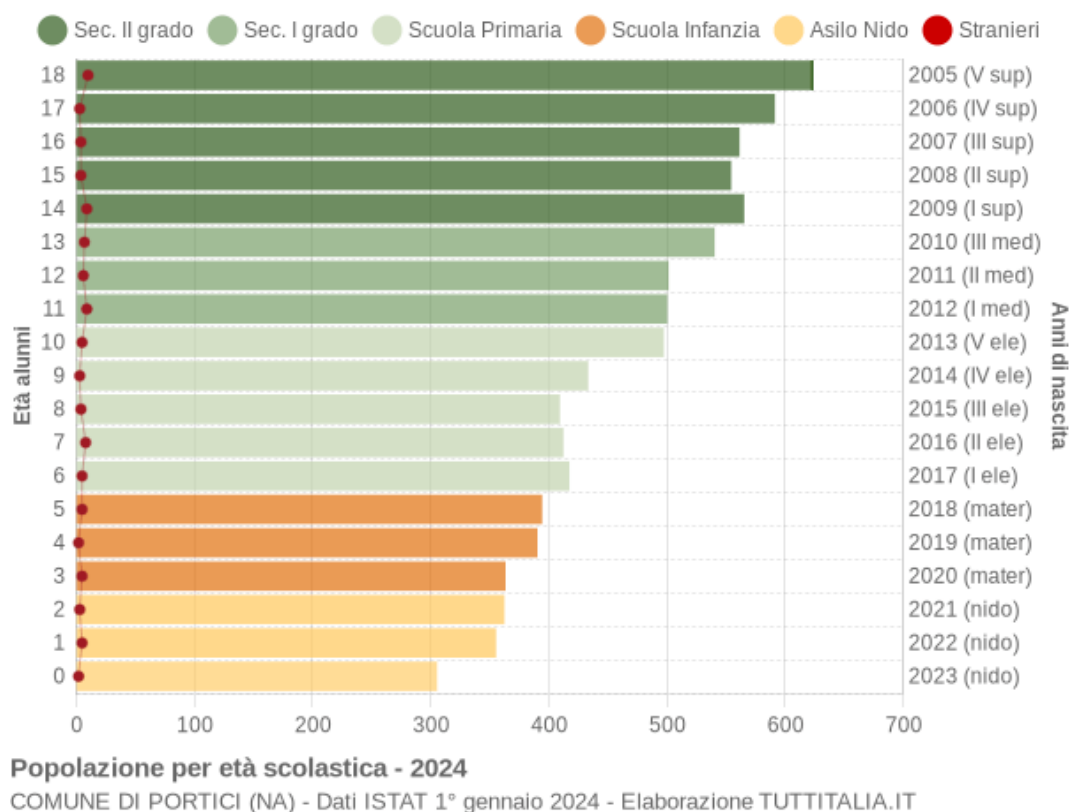
Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	959 54,0%	816 46,0%	1.775	0	0	0	1.775 3,4%
5-9	1.063 51,5%	1.002 48,5%	2.065	0	0	0	2.065 4,0%
10-14	1.340 51,5%	1.263 48,5%	2.603	0	0	0	2.603 5,0%
15-19	1.450 49,7%	1.470 50,3%	2.920	0	0	0	2.920 5,6%
20-24	1.513 51,2%	1.442 48,8%	2.934	21	0	0	2.955 5,7%
25-29	1.298 50,2%	1.290 49,8%	2.394	192	1	1	2.588 5,0%
30-34	1.273 48,4%	1.358 51,6%	1.806	816	1	8	2.631 5,1%
35-39	1.287 48,2%	1.384 51,8%	1.165	1.471	5	30	2.671 5,1%
40-44	1.396 46,3%	1.622 53,7%	934	1.994	17	73	3.018 5,8%
45-49	1.815 47,6%	1.999 52,4%	904	2.742	34	134	3.814 7,3%
50-54	2.001 47,1%	2.246 52,9%	790	3.193	70	194	4.247 8,2%
55-59	2.003 46,7%	2.284 53,3%	620	3.302	153	212	4.287 8,3%
60-64	1.751 47,9%	1.906 52,1%	417	2.832	205	203	3.657 7,0%

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
65-69	1.447 45,7%	1.718 54,3%	257	2.396	351	161	3.165 6,1%
70-74	1.243 43,3%	1.628 56,7%	229	2.037	503	102	2.871 5,5%
75-79	1.170 42,7%	1.571 57,3%	180	1.757	759	45	2.741 5,3%
80-84	786 39,4%	1.208 60,6%	112	1.045	812	25	1.994 3,8%
85-89	422 34,1%	817 65,9%	93	495	637	14	1.239 2,4%
90-94	158 30,6%	358 69,4%	36	142	335	3	516 1,0%
95-99	29 22,8%	98 77,2%	8	17	102	0	127 0,2%
100+	2 11,8%	15 88,2%	1	1	14	1	17 0,0%
Totale	24.406 47,0%	27.495 53,0%	22.243	24.453	3.999	1.206	51.901 100%

Popolazione per classi di età scolastica 2024

Distribuzione della popolazione di Portici per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2023/2024 le scuole di Portici, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



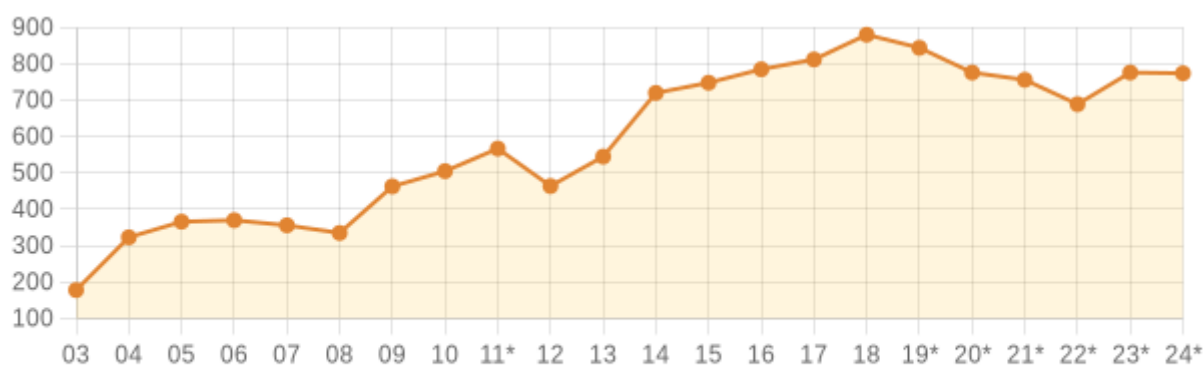
Distribuzione della popolazione per età scolastica 2024

Età	Totale		Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri				%
	Maschi	Femmine		Maschi	Femmine	M+F		
0	157	148	305	2	0	2		0,7%
1	186	169	355	3	2	5		1,4%
2	198	164	362	0	3	3		0,8%
3	204	159	363	1	4	5		1,4%
4	214	176	390	2	0	2		0,5%
5	216	178	394	3	2	5		1,3%
6	193	224	417	3	2	5		1,2%
7	215	197	412	5	3	8		1,9%
8	217	192	409	0	4	4		1,0%
9	222	211	433	2	1	3		0,7%
10	240	257	497	3	2	5		1,0%
11	262	238	500	4	5	9		1,8%

Età	Totale	Totale	Totale	di cui stranieri			
	Maschi	Femmine	Maschi+Femmine	Maschi	Femmine	M+F	%
12	243	258	501	5	1	6	1,2%
13	291	249	540	1	6	7	1,3%
14	304	261	565	6	3	9	1,6%
15	262	292	554	2	2	4	0,7%
16	274	287	561	1	3	4	0,7%
17	298	293	591	2	1	3	0,5%
18	298	325	623	6	4	10	1,6%

Cittadini stranieri di Portici 2024

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

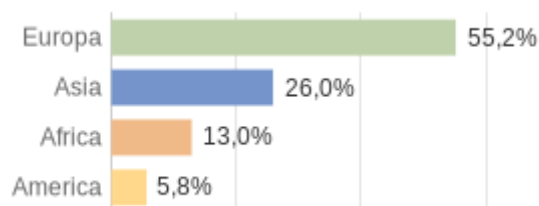


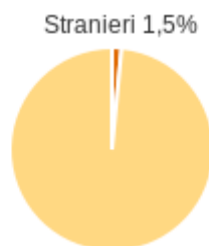
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI PORTICI (NA) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

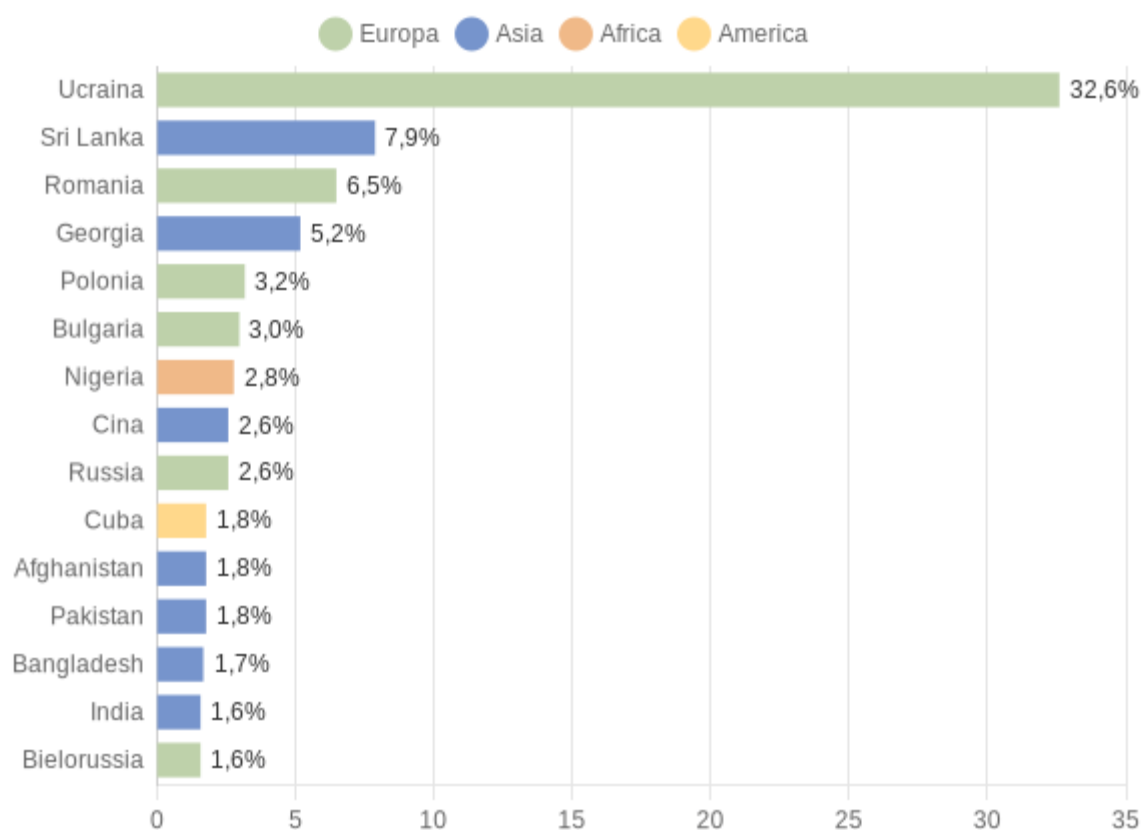
(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Portici al 1° gennaio 2024 sono 774 e rappresentano l'1,5% della popolazione residente.





La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'Ucraina con il 32,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dallo Sri Lanka (ex Ceylon) (7,9%) e dalla Romania (6,5%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI PORTICI (NA) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

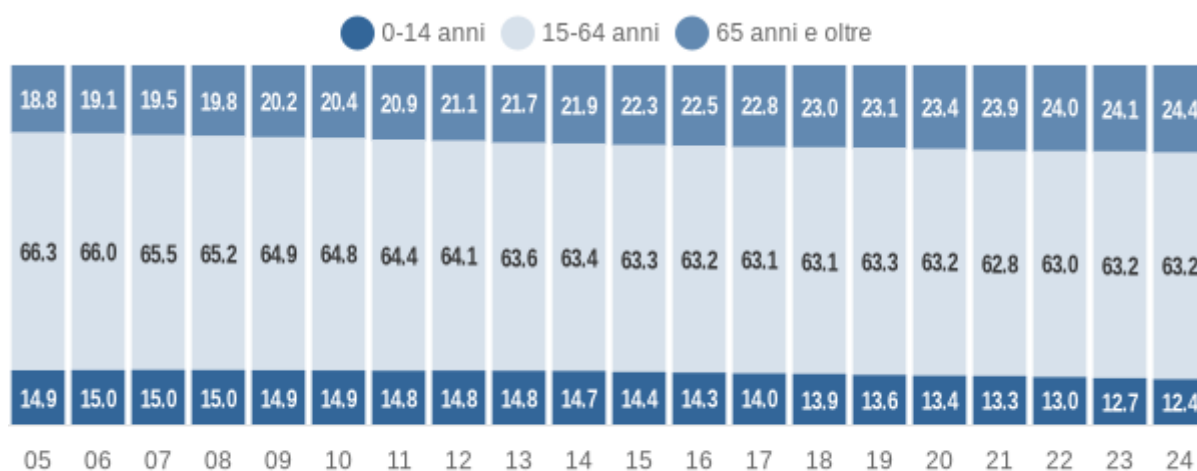
Indici demografici e Struttura di Portici

Struttura della popolazione e indicatori demografici di Portici negli ultimi anni. Elaborazioni su dati ISTAT

Struttura della popolazione dal 2002 al 2024

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni e oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI PORTICI (NA) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	9.081	40.698	10.289	60.068	40,6
2003	8.908	39.777	10.471	59.156	41,0
2004	8.777	39.077	10.640	58.494	41,3
2005	8.607	38.305	10.865	57.777	41,6
2006	8.532	37.641	10.886	57.059	41,8
2007	8.413	36.661	10.935	56.009	42,1
2008	8.316	36.210	10.990	55.516	42,3
2009	8.165	35.541	11.037	54.743	42,6

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2010	8.096	35.272	11.090	54.458	42,8
2011	7.979	34.744	11.258	53.981	43,1
2012	8.279	35.753	11.780	55.812	43,4
2013	8.168	35.160	11.982	55.310	43,6
2014	8.226	35.445	12.266	55.937	43,8
2015	8.015	35.140	12.382	55.537	44,1
2016	7.881	34.936	12.457	55.274	44,3
2017	7.719	34.733	12.560	55.012	44,6
2018	7.587	34.457	12.533	54.577	44,8
2019*	7.343	34.175	12.461	53.979	45,0
2020*	7.168	33.796	12.521	53.485	45,3
2021*	7.021	33.085	12.615	52.721	45,5
2022*	6.834	33.059	12.607	52.500	45,8
2023*	6.646	33.026	12.588	52.260	46,0
2024*	6.443	32.788	12.670	51.901	46,3

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Portici.

Anno	Indice di vecchiaia 1° gen	Indice di dipendenza strutturale 1° gen	Indice di ricambio della popolazione attiva 1° gen	Indice di struttura della popolazione attiva 1° gen	Indice di carico di figli per donna feconda 1° gen	Indice di natalità(x 1.000 ab.) gen-dic	Indice di mortalità(x 1.000 ab.) gen-dic
2002	113,3	47,6	98,8	86,3	19,6	9,3	10,2
2003	117,5	48,7	102,0	87,8	19,6	10,3	11,4
2004	121,2	49,7	105,9	89,5	20,1	9,9	10,6
2005	126,2	50,8	103,4	91,0	19,6	10,1	10,9

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità(x 1.000 ab.)	Indice di mortalità(x 1.000 ab.)
	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	gen-dic	gen-dic
2006	127,6	51,6	108,1	93,4	20,2	10,1	10,5
2007	130,0	52,8	113,2	96,5	20,9	10,0	10,8
2008	132,2	53,3	118,0	98,6	21,3	9,2	11,0
2009	135,2	54,0	119,9	100,9	20,6	9,4	10,3
2010	137,0	54,4	125,2	103,7	20,5	8,5	11,6
2011	141,1	55,4	125,2	106,8	20,0	7,7	10,4
2012	142,3	56,1	121,9	115,7	19,2	8,4	11,0
2013	146,7	57,3	118,4	118,5	19,0	8,5	10,8
2014	149,1	57,8	114,6	123,0	18,8	7,4	10,8
2015	154,5	58,0	112,1	125,7	18,2	7,0	11,7
2016	158,1	58,2	110,5	127,9	17,8	7,1	10,2
2017	162,7	58,4	109,1	130,7	18,0	7,7	12,0
2018	165,2	58,4	112,2	132,3	17,9	7,1	11,5
2019	169,7	57,9	110,4	133,6	17,3	7,3	11,7
2020	174,7	58,3	112,8	135,9	17,2	6,8	12,6
2021	179,7	59,4	110,0	136,3	17,5	6,7	12,8
2022	184,5	58,8	114,9	138,3	17,6	6,6	12,9
2023	189,4	58,2	117,3	137,4	17,2	5,8	12,0
2024	196,6	58,3	125,2	138,2	16,8	-	-

Glossario

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2024 l'indice di vecchiaia per il comune di Portici dice che ci sono 196,6 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Portici nel 2024 ci sono 58,3 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Portici nel 2024 l'indice di ricambio è 125,2 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Analisi dell'andamento delle risorse umane

Si riportano di seguito alcuni dati relativi ai dipendenti in servizio. I dati relativi al personale e collaboratori in servizio sono esposti in tempo pieno equivalente (TPE) che tiene conto delle effettive presenze nell'esercizio e dove il personale a part-time è rapportato ad unità intera.

Area	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
Area degli Operatori	0	0
Area degli Operatori Esperti	44	44
Area degli Istruttori	120	113
Area dei Funzionari ed E.Q.	45	31
Dirigenti	4	4
TOTALE	213	192
Totale personale al 31-12-2024		
Di ruolo n.	192	
Fuori ruolo n.	0	

SETTORE TECNICO		
Area	Previsti in dotazione organica	N. in servizio
Area degli Operatori	0	0
Area degli Operatori esperti	6	6
Area degli Istruttori	12	9
Area dei Funzionari ed E.Q.	8	4
Dirigenti	0	1

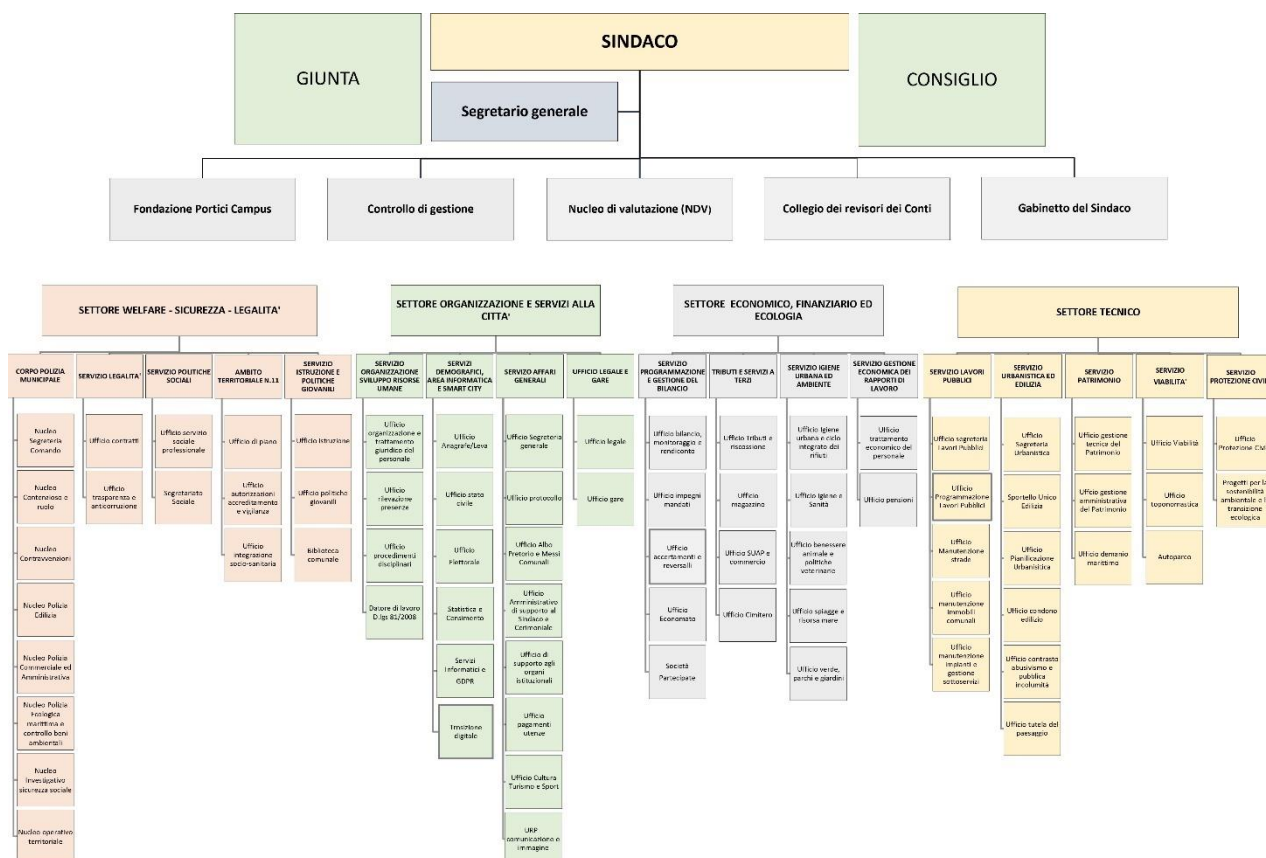
SETTORE WELFARE SICUREZZA LEGALITÀ		
Area	Previsti in dotazione organica	N. in servizio
Area degli Operatori	0	0
Area degli Operatori esperti	7	7
Area degli Istruttori	68	67
Area dei Funzionari ed E.Q.	23	17
Dirigenti	0	1

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO ED ECOLOGIA		
Area	Previsti in dotazione organica	N. in servizio
Area degli Operatori	0	0
Area degli Operatori esperti	17	17
Area degli Istruttori	15	14
Area dei Funzionari ed E.Q.	6	4
Dirigenti	0	1

SETTORE ORGANIZZAZIONE E SERVIZI ALLA CITTÀ		
Area	Previsti in dotazione organica	N. in servizio
Area degli Operatori	0	0
Area degli Operatori esperti	14	14
Area degli Istruttori	25	23
Area dei Funzionari ed E.Q.	8	6
Dirigenti	0	0

1.2.4 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 253 del 28/12/2024.



2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico - definizione

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”. In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

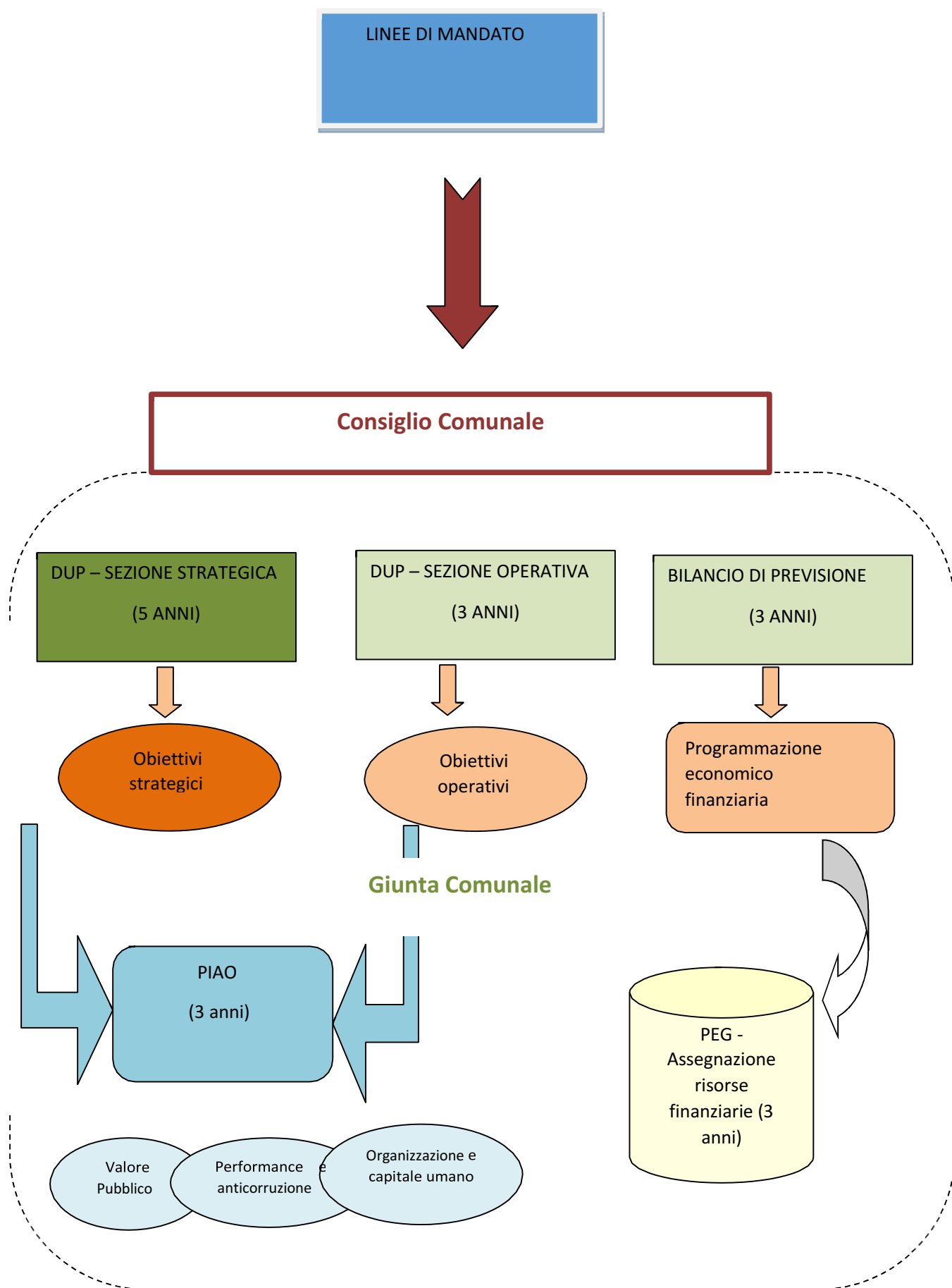
- in senso stretto: quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline;
- in senso ampio: quando coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia.

In tale prospettiva il valore pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici con adeguati indicatori in grado di misurarli e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il Comune di Portici ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il quale, a sua volta, discende dalle Linee programmatiche di mandato amministrativo approvate da ultimo con deliberazione del Consiglio Comunale n.41 del 20/10/2022, e che insieme costituiscono il presupposto del presente Piano.

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.



Considerando che il DUP è il documento di programmazione strategica dell'ente e che, attraverso la realizzazione degli obiettivi strategici si è in grado di generare valore pubblico, risulta fondamentale il collegamento fra valore pubblico ed obiettivi strategici. Tenendo conto quindi degli obiettivi strategici che si vogliono perseguire, il comune di Portici intende generare i seguenti livelli di benessere:

1. Benessere economico

2. Benessere sociale

3. Benessere ambientale

4. Benessere territoriale e sicurezza

5. Benessere culturale ed innovativo

6. Benessere educativo

7. Benessere istituzionale

Benessere economico: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche.

Benessere sociale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società e sulle relative condizioni sociali.

Benessere ambientale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali.

Benessere territoriale e sicurezza: esprime l'impatto sulla riqualificazione e valorizzazione territoriale, nonché sulla sicurezza delle persone e del territorio.

Benessere culturale ed innovativo: esprime l'impatto che si ha sulla diffusione della cultura, la valorizzazione dei beni culturali nonché l'innovazione.

Benessere educativo: esprime l'impatto che si ha nel settore dell'istruzione.

Benessere istituzionale: si riferisce al funzionamento in maniera efficace ed efficiente della struttura amministrativa di supporto.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione:

DIMENSIONE	VALORE PUBBLICO	FINALITÀ	LINEA DI MANDATO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
Benessere sociale	VP 1 Portici: un Comune a misura di persona	Potenziare il sistema di educazione e istruzione. Rafforzare l'integrazione delle persone con disabilità e il contrasto alla povertà	Servizi alla persona	Diritti sociali, politiche sociali e famiglie	Sistema integrato di educazione ed istruzione Migliorare l'integrazione delle persone con disabilità Rafforzare le strategie locali per contrastare la povertà
Benessere territoriale e sicurezza	VP 2 Portici: un Comune votato alla rigenerazione urbana	Implementare il nuovo "Disegno Urbanistico del Territorio" e integrarlo con il Piano Strategico di sviluppo del Turismo	La rigenerazione urbana per la competitività del territorio di Portici La città accessibile	Urbanistica ed assetto del territorio	Rigenerazione urbana Piano strategico di sviluppo del turismo Messa in rete dei luoghi attraverso il trasporto
Benessere istituzionale	VP 3 Portici trasparente per un'amministrazione più vicina al cittadino	Rendere più accessibile ai cittadini i propri servizi migliorando l'offerta digitale	La buona amministrazione Portici, che innova e consolida	Statistica e sistemi informativi Organi istituzionali	Stimolare la partecipazione della cittadinanza all'interno delle dinamiche amministrative Amministrare con il digitale Legalità e Trasparenza
Benessere ambientale	VP 4 Il benessere ambientale per una vita salutare	Potenziare il sistema di gestione dei rifiuti e la cura degli spazi verdi	Ambiente	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Migliorare la gestione dei rifiuti Migliorare la cura del verde dei parchi

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.

VP 1 - Portici: un Comune a misure di persona

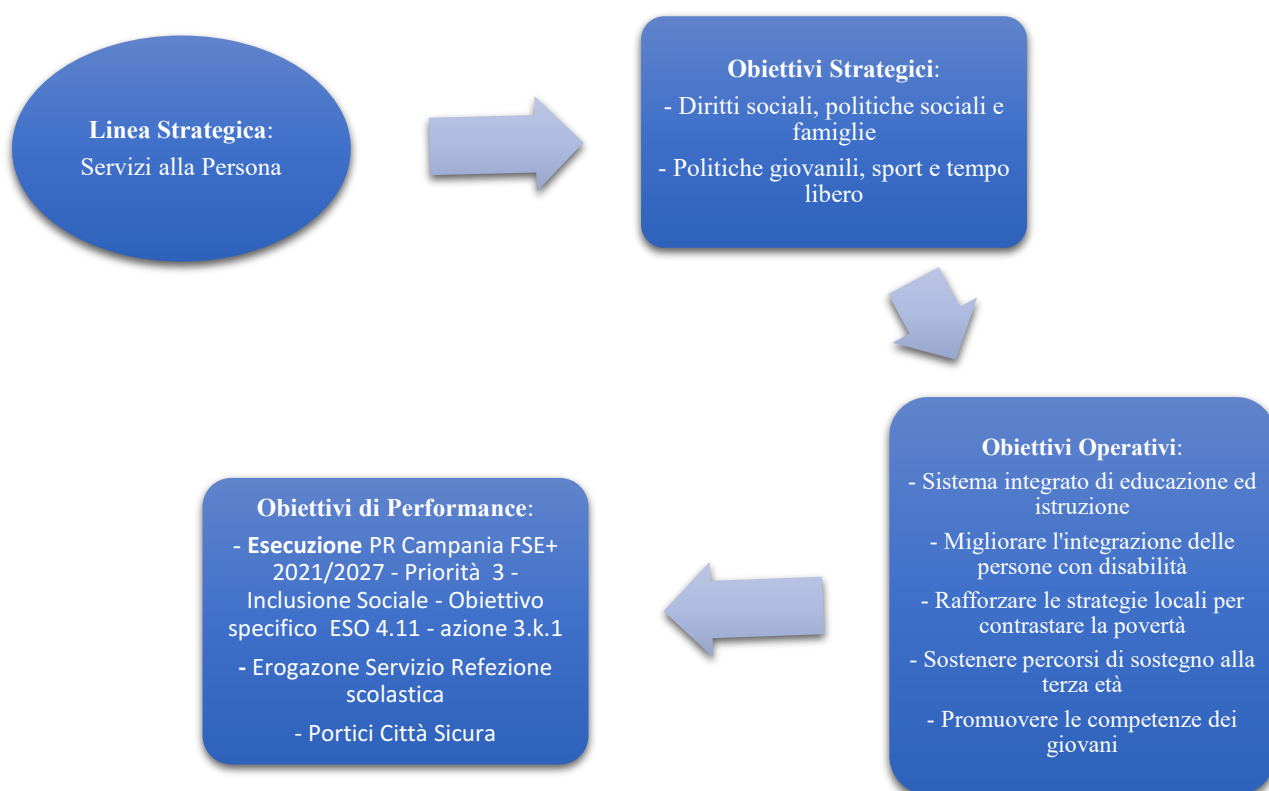
L'Amministrazione comunale è impegnata nell'implementare una serie di interventi che hanno come obiettivo quello di rispondere alle fragilità economiche, sociali, culturali ed educative dei cittadini.

Percorsi di inclusione sociale, interventi socio-sanitari e assistenziali ma anche iniziative orientate al tempo libero rivolti alle persone con disabilità fin dalla tenera età, sono il punto di partenza per potenziare l'acquisizione di abilità protese alla strutturazione di un progetto di vita autonomo.

In un'ottica inclusiva e di miglioramento delle prospettive occupazionali, sono attivi i tirocini di inclusione sociale rivolti alle persone in condizioni di vulnerabilità, la cui finalità è quella di favorire l'acquisizione di competenze spendibili sul mondo del lavoro.

Nell'ambito dei servizi educativi, il comune di Portici prevede l'assegnazione di voucher finalizzati alla riduzione della retta pagata dalle famiglie presso strutture per la prima infanzia 0-36 mesi asilo nido, iscritte al Catalogo dell'Ambito N11. Inoltre, accanto all'offerta privata sul territorio è attivo il nido comunale PorticInfanzia.

Per supportare le famiglie e favorire una più efficace organizzazione scolastica, il Comune garantisce il Servizio di Refezione Scolastica che consente agli studenti la permanenza presso i plessi scolastici frequentati, nel caso di svolgimento di attività scolastica di tempo pieno e modulare che prevedano rientri pomeridiani, promuovendo una sana e corretta alimentazione e favorendo l'integrazione scolastica.



Nelle tabelle sottostanti vengono descritte sinteticamente le strategie intese come attività che l'ente mette in campo per realizzare Valore Pubblico ad impatto economico-sociale

STRATEGIA	RESPONSABILE	STAKEHOLDERS	DECORRENZA DAL – AL
Potenziare il sistema di educazione e istruzione. Rafforzare l'integrazione delle persone con disabilità e il contrasto alla povertà	Lecora	Cittadini, Giovani, Persone fragili	2025/2027

La realizzazione del Valore Pubblico è strettamente connessa:

alla **Performance**, vale a dire alle azioni materiali che l'Amministrazione dovrà porre in essere al fine di realizzare l'obiettivo;

alla **Gestione Rischi Corruttivi e Trasparenza**, intesa quale tutela degli interessi dell'Ente attraverso il contrasto a possibili eventi corruttivi;

allo **Stato di Salute delle Risorse**, infatti, una buona salute finanziaria dell'Ente è una prerogativa necessaria al perseguimento del Valore Pubblico individuato.

Ciascuno dei predetti aspetti contribuisce alla realizzazione del Valore Pubblico individuato e nella tabella che segue è indicata la misura del peso che si è inteso assegnare a ciascuno di essi:

PERFORMANCE	70,00%
GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	15,00%
STATO DI SALUTE DELLE RISORSE	15,00%

Indicatori di Valore Pubblico

Al fine di monitorare il raggiungimento del Valore Pubblico e l'impatto dell'azione amministrativa sono stati individuati gli indicatori sotto riportati, riferiti ai seguenti ambiti:

- 1) economico-sociale;
- 2) sociale.

Per ogni indicatore è stato individuato una baseline (valore di partenza) e gli obiettivi numerici/valoriali che si intende raggiungere per ogni anno del triennio.

CODICE INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	BASLINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
IND1	Assistenza per persone fragili (famiglie, anziani e disabili) – impatto sociale	Numero di soggetti assistiti	100	100	100	100
IND2	Agevolazioni economiche- voucher accesso nido	Fondi disponibili	50.000	40 Nr. di voucher	40	40
IND3	Percorsi di inclusione sociale per inserimento lavorativo – impatto economico-sociale	Numero di percorsi avviati	58	60 Nr. di percorsi	60	60
IND4	Servizio di refezione scolastica	Avvio del servizio	Novembre	Ottobre	Ottobre	Ottobre

Obiettivi strategici collegati al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi strategici, ricavati dal Documento Unico di Programmazione 2025/2027, che mettono in atto la strategia sopra riportata.

ANNO	CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVO STRATEGICO	DECORRENZA DAL – AL	RESPONSABILE OS	STAKEHOLDERS OS
2025	OS1	Diritti sociali, politiche sociali e famiglie	2025/2027	Dott.ssa Lecora	Famiglie, Persone fragili
2025	OS2	Politiche giovanili, sport e tempo libero	2025/2027	Dott.ssa Lecora	Giovani

Obiettivi operativi collegati al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi operativi, collegati con gli obiettivi strategici appena visti tramite un sistema di codici come sotto indicati. Essi esplicitano più nel dettaglio l'azione dell'Amministrazione.

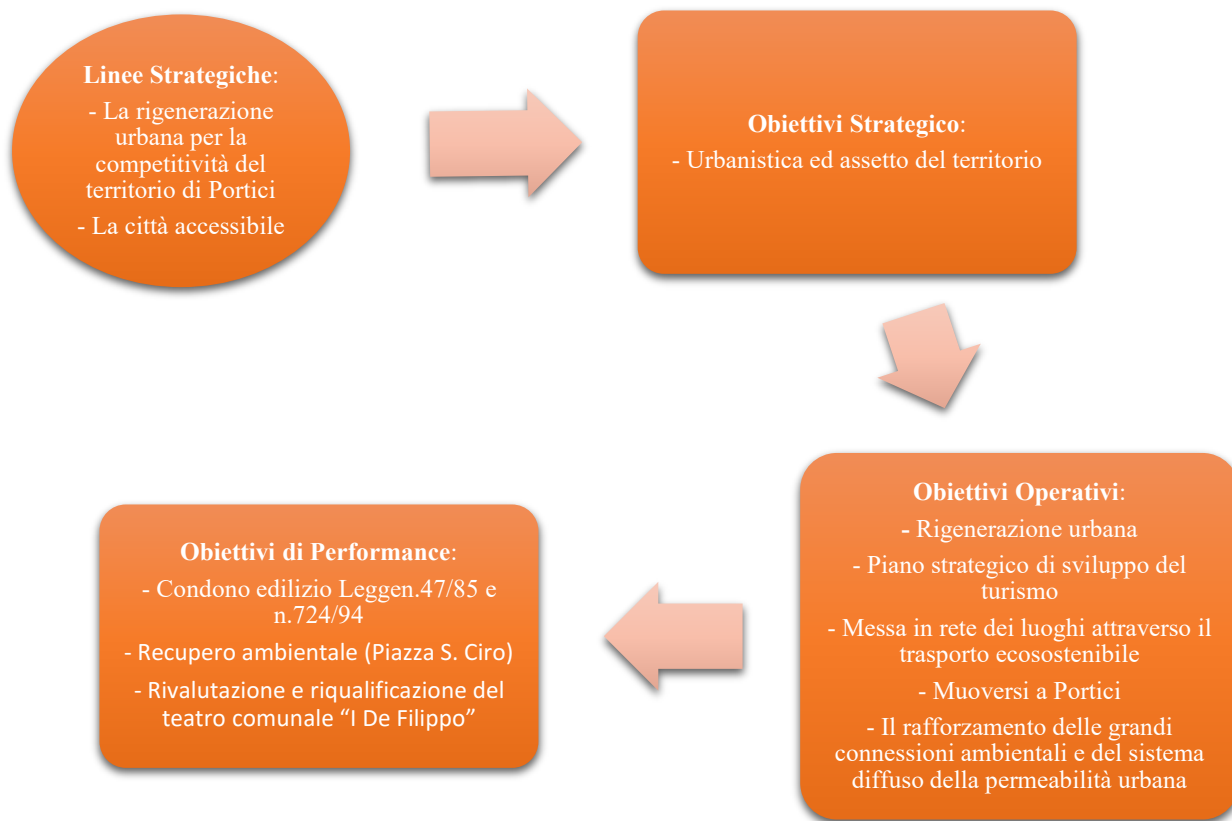
ANNO	CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	RESPONSABILE OBIETTIVO OPERATIVO
2025	OS1	OS1OP1	Sistema integrato di educazione ed istruzione	Dott.ssa Lecora
2025	OS1	OS1OP2	Migliorare l'integrazione delle persone con disabilità	Dott.ssa Lecora
2025	OS1	OS1OP3	Rafforzare le strategie locali per contrastare la povertà	Dott.ssa Lecora
2025	OS1	OS1OP4	Sostenere percorsi di sostegno alla terza età	Dott.ssa Lecora
2025	OS2	OS2OP1	Promuovere le competenze dei giovani	Dott.ssa Lecora

VP 2 - Portici: un Comune votato alla rigenerazione urbana

Nel più ampio progetto di riqualificazione dell'intero tessuto urbanistico, occupa sicuramente un posto privilegiato Piazza S. Ciro, sede dell'omonimo Santuario meta di molti fedeli, snodo viario di notevole importanza anche nel più ampio progetto che vede coinvolto il Comune di Portici quale area ricadente nella cosiddetta “*buffer zone*” dei cinque siti archeologici (Ercolano scavi, Torre Annunziata Oplonti, Boscoreale Antiquarium, Scavi di Pompei e Scavi di Stabia “*Stabiae*”).

Nell'intento di migliorare la circolazione viaria, l'Amministrazione intende consegnare alla cittadinanza uno spazio pubblico più funzionale, accogliente e rispettoso anche del contesto religioso, attraverso, tra l'altro, l'eliminazione di barriere architettoniche e l'utilizzo di materiali che valorizzino la storia del luogo.

L'amministrazione comunale ha, inoltre, da sempre dimostrato un'attenzione particolare alla crescita culturale della comunità, in questo proposito si inserisce il progetto di restauro, attraverso una manutenzione straordinaria, del Teatro “I De Filippo”. Preservando e valorizzando il patrimonio storico, culturale e artistico dell'edificio, l'obiettivo è quello di offrire un ulteriore luogo di aggregazione e intrattenimento per la comunità tutta.



La realizzazione del Valore Pubblico è strettamente connessa:

alla **Performance**, vale a dire alle azioni materiali che l'Amministrazione dovrà porre in essere al fine di realizzare l'obiettivo;

alla **Gestione Rischi Corruttivi e Trasparenza**, intesa quale tutela degli interessi dell'Ente attraverso il contrasto a possibili eventi corruttivi;

allo **Stato di Salute delle Risorse**, infatti, una buona salute finanziaria dell'Ente è una prerogativa necessaria al perseguimento del Valore Pubblico individuato.

Ciascuno dei predetti aspetti contribuisce alla realizzazione del Valore Pubblico individuato e nella tabella che segue è indicata la misura del peso che si è inteso assegnare a ciascuno di essi:

PERFORMANCE	70,00%
GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	20,00%
STATO DI SALUTE DELLE RISORSE	10,00%

STRATEGIA	RESPONSABILE	STAKEHOLDERS	DECORRENZA DAL – AL
Implementare il nuovo “Disegno Urbanistico del Territorio” per integrarlo con il Piano Strategico di sviluppo del Turismo nazionale	Arch. Penna	Cittadini, Turisti	2025/2027

Indicatori di Valore Pubblico

Al fine di monitorare il raggiungimento del Valore Pubblico e l’impatto dell’azione amministrativa sono stati individuati gli indicatori sotto riportati, riferiti ai seguenti ambiti di impatto:

- 1) ambientale;
- 2) culturale;
- 3) ambientale-sociale.

Per ogni indicatore è stato individuato una baseline (valore di partenza) e gli obiettivi numerici/valoriali da raggiungere per ogni anno del triennio.

CODICE INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	BASELINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
IND1	Spazi pubblici riqualificati (piazze, Piazza S. Ciro strade, ecc.) – impatto ambientale	percentuale	Stato dei luoghi	Percentuale lavori		
IND2	Miglioramento ricettività (musei, siti storici, luoghi di cultura, ecc.) Riqualificazione del Teatro i De Filippo – impatto culturale –	percentuale	Stato dei luoghi	Percentuale lavori		

Obiettivo strategico collegato al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi strategici, ricavati dal Documento Unico di Programmazione 2025/2027, che mettono in atto la strategia sopra riportata.

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVO STRATEGICO	DECORRENZA DAL – AL	RESPONSABILE OS	STAKEHOLDERS OS
OS1	Urbanistica ed assetto del territorio	2025/2027	Arch. Penna	Cittadini, Turisti

Obiettivi operativi collegati al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi operativi, collegati con gli obiettivi strategici appena visti tramite un sistema di codici come sotto indicati. Essi esplicitano più nel dettaglio l'azione dell'Amministrazione.

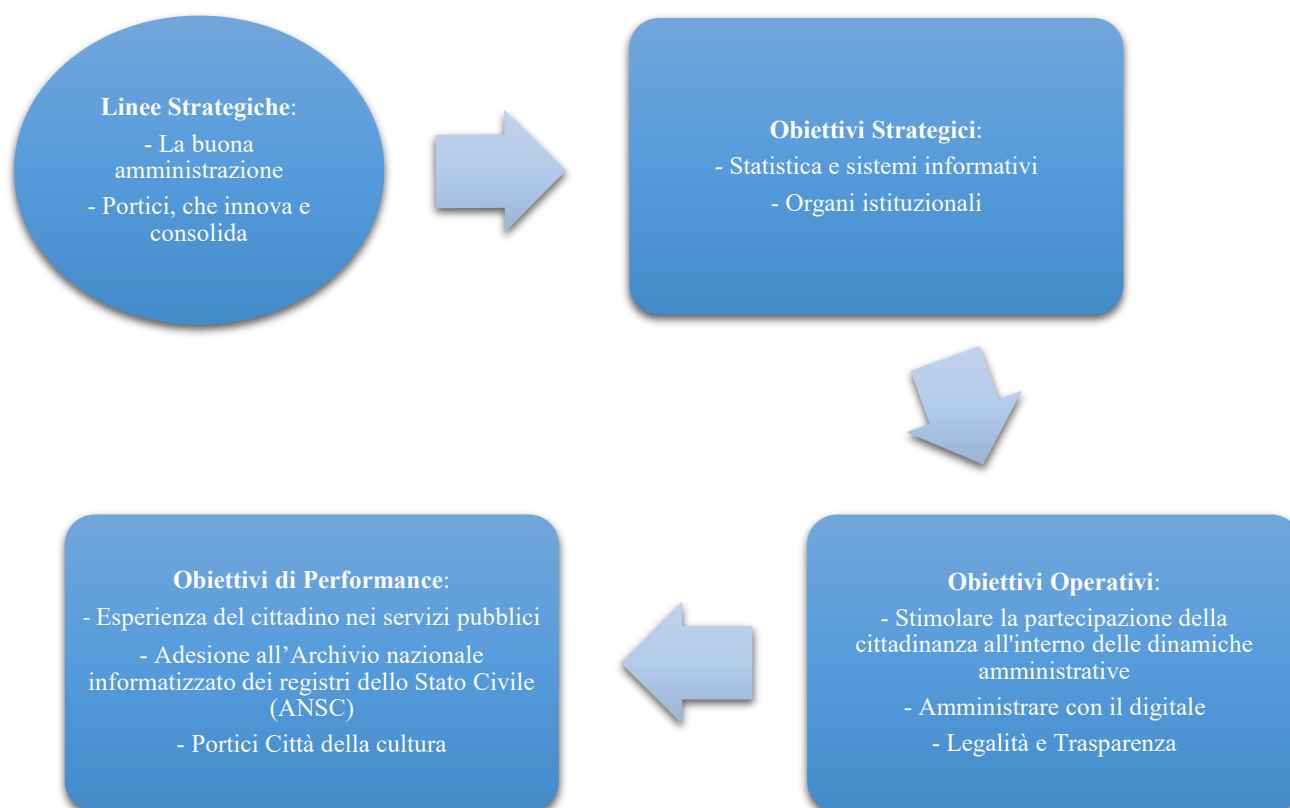
CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	RESPONSABILE OBIETTIVO OPERATIVO
OS1	OS1OP1	Rigenerazione urbana	Arch. Penna
OS1	OS1OP2	Piano strategico di sviluppo del turismo	Arch. Penna

VP 3 - Portici trasparente per un'Amministrazione più vicina al cittadino

La qualificazione di “buona amministrazione” è legata ad una maggiore partecipazione del cittadino alla vita amministrativa, in quest’ottica, l'Amministrazione intende garantire il diritto ad una “buona amministrazione” anche attraverso la digitalizzazione dei servizi al cittadino.

In particolare e, tra l’altro, in coerenza con la Strategia per la crescita digitale del Paese, il Piano Triennale per l’informatica nella PA e all’art 35 del D.L. 76/2020, il Comune di Portici completerà la migrazione del proprio CED e dei servizi, attualmente erogati in modalità tradizionale, verso un ambiente cloud al fine di consolidare le infrastrutture IT Comunali, di garantire elevate economie gestionali e favorire una maggiore reattività nell’erogare servizi sempre più adeguati alle esigenze di cittadini e imprese.

Così come, l’adesione da parte del Comune di Portici all’utilizzo dell’Archivio nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC) migliorerà notevolmente anche l’interazione tra l’ufficio di stato civile e i cittadini, che potranno infatti, così come già accade per l’anagrafe, accedere ai servizi online nazionali e locali, richiedere certificati e estratti, presentare dichiarazioni tramite interfacce completamente accessibili, inclusive e semplici, senza recarsi fisicamente in Comune.



La realizzazione del Valore Pubblico è strettamente connessa:

alla **Performance**, vale a dire alle azioni materiali che l'Amministrazione dovrà porre in essere al fine di realizzare l'obiettivo;

alla **Gestione Rischi Corruttivi e Trasparenza**, intesa quale tutela degli interessi dell'Ente attraverso il contrasto a possibili eventi corruttivi;

allo **Stato di Salute delle Risorse**, infatti, una buona salute finanziaria dell'Ente è una prerogativa necessaria al perseguimento del Valore Pubblico individuato.

Ciascuno dei predetti aspetti contribuisce alla realizzazione del Valore Pubblico individuato e nella tabella che segue è indicata la misura del peso che si è inteso assegnare a ciascuno di essi:

PERFORMANCE	70,00%
GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	10,00%
STATO DI SALUTE DELLE RISORSE	20,00%

STRATEGIA	RESPONSABILE	STAKEHOLDERS	DECORRENZA DAL – AL
Rendere più accessibile ai cittadini i propri servizi migliorando l'offerta digitale	Dott. Longo	Cittadini, Amministrazione	2025/2027

Indicatori di Valore Pubblico

Al fine di monitorare il raggiungimento del Valore Pubblico e l'impatto dell'azione amministrativa sono stati individuati gli indicatori sotto riportati, riferiti al seguente ambito di impatto:

- 1) sociale
- 2) culturale

Per ogni indicatore è stato individuato una baseline (valore di partenza) e gli obiettivi numerici/valoriali da raggiungere per ogni anno del triennio.

CODICE INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	BASELINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
IND1	Servizi online accessibili	Numero di servizi attivi	19	25	25	25
IND2	Abbandono dell'analogico e adesione piattaforma ANSC	Tipologie di certificazioni, estratti e dichiarazioni di Stato Civile	Lavoro in analogico e su archivi locali	Lavoro e archivi digitali	Lavoro e archivi digitali	Lavoro e archivi digitali
IND3	Sito istituzionale adeguamento alle ultime Linee guida AGID	Raggiungimento	-	Adeguamento sito	-	-

Obiettivi strategici collegati al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi strategici, ricavati dal Documento Unico di Programmazione 2025/2027, che mettono in atto la strategia sopra riportata.

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVO STRATEGICO	DECORRENZA DAL – AL	RESPONSABILE OS	STAKEHOLDERS OS
OS1	Statistica e sistemi informativi	2025-2027	Dott. Longo	Cittadini, Amministrazione
OS2	Organi istituzionali	2025-2027	Dott. Longo	Amministrazione

Obiettivi operativi collegati al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi operativi, collegati con gli obiettivi strategici appena visti tramite un sistema di codici come sotto indicati. Essi esplicitano più nel dettaglio l'azione dell'Amministrazione.

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	RESPONSABILE OBIETTIVO OPERATIVO
OS1	OS1OP1	Stimolare la partecipazione della cittadinanza all'interno delle dinamiche amministrative	Dott. Longo
OS1	OS1OP2	Amministrare con il digitale	Dott. Longo
OS2	OS2OP1	Legalità e Trasparenza	Tutti i Dirigenti

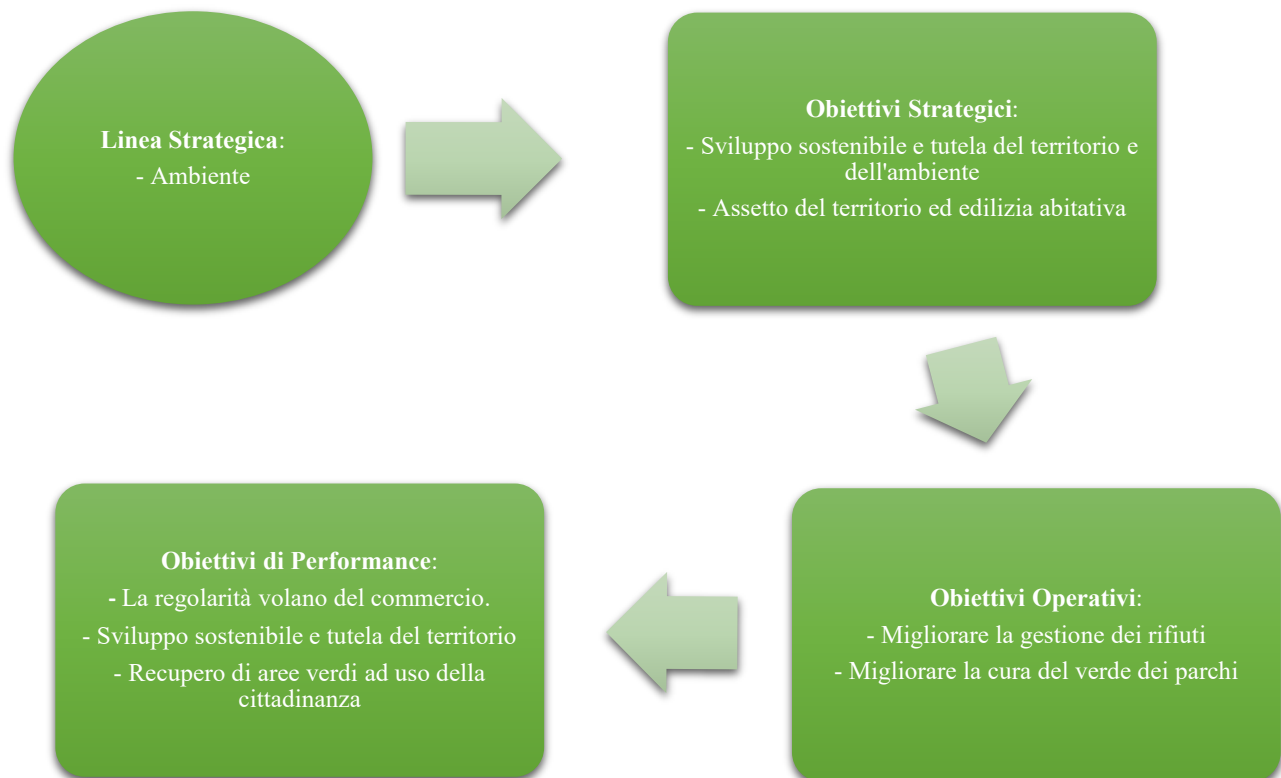
VP 4 - Il benessere ambientale per una vita salutare

Il presente titolo di Valore Pubblico è stato concepito mediante l'analisi e la ricerca di un obiettivo coerente con la linea strategica "Ambiente", riportata all'interno del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 del Comune di Portici. Sono stati individuati, altresì, gli obiettivi strategici ad esso collegati e sotto riportati.

L'Amministrazione è da tempo impegnata nell'affrontare il tema dei rifiuti, conformemente ai principi di un'economia circolare volta a contenere sempre più l'impatto ambientale delle attività umane mediante un coinvolgimento sempre maggiore della cittadinanza ed imprese nel cammino verso una città a "rifiuto zero".

Nell'ambito del benessere ambientale, accanto alla riqualificazione del litorale marino oggetto negli ultimi anni di profondi interventi che hanno reso possibile la fruibilità di spiagge cittadine, costituisce sicuramente ulteriore obiettivo prioritario per l'Amministrazione la cura del verde.

In tale ottica, nel solco di attività già intraprese negli anni precedenti (come nuove piantumazioni) si colloca un'attività tesa al recupero di ulteriori aree pubbliche da restituire quali aree verdi alla fruizione dei cittadini.



La realizzazione del Valore Pubblico è strettamente connessa:

alla **Performance**, vale a dire alle azioni materiali che l'Amministrazione dovrà porre in essere al fine di realizzare l'obiettivo;

alla **Gestione Rischi Corruttivi e Trasparenza**, intesa quale tutela degli interessi dell'Ente attraverso il contrasto a possibili eventi corruttivi;

allo **Stato di Salute delle Risorse**, infatti, una buona salute finanziaria dell'Ente è una prerogativa necessaria al perseguimento del Valore Pubblico individuato.

Ciascuno dei predetti aspetti contribuisce alla realizzazione del Valore Pubblico individuato e nella tabella che segue è indicata la misura del peso che si è inteso assegnare a ciascuno di essi:

PERFORMANCE	70,00%
GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	20,00%
STATO DI SALUTE DELLE RISORSE	10,00%

STRATEGIA	RESPONSABILE	STAKEHOLDERS	DECORRENZA DAL – AL
Potenziare il sistema di gestione dei rifiuti e la cura degli spazi verdi	Auricchio Corrado	Amministrazione, Cittadini	2025/2027

Indicatori di Valore Pubblico

Al fine di monitorare il raggiungimento del Valore Pubblico e l'impatto dell'azione amministrativa sono stati individuati gli indicatori sotto riportati, riferiti ai seguenti ambiti di impatto:

- 1) ambientale;
- 2) salute dei cittadini.

Per ogni indicatore è stato individuato una baseline (valore di partenza) e gli obiettivi numerici/valoriali da raggiungere per ogni anno del triennio.

CODICE INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	BASELINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
IND1	conferimento bottiglie	peso	20 tonnellate	incremento	incremento	Mantenimento
IND2	buoni erogati	numero	441	incremento	incremento	Mantenimento
IND3	Aumento mq. aree verdi ad uso della cittadinanza	%	56.000 mq	Aumento del 19%	Aumento 38%	Mantenimento

Obiettivi strategici collegati al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi strategici, ricavati dal Documento Unico di Programmazione 2025/2027, che mettono in atto la strategia sopra riportata.

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVO STRATEGICO	DECORRENZA DAL – AL	RESPONSABILE OS	STAKEHOLDERS OS
OS1	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2025-2027	Dott. Auricchio	Amministrazione, Cittadini
OS2	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	2025-2027	Dott. Auricchio	Amministrazione, Cittadini

Obiettivi operativi collegati al Valore Pubblico

Di seguito sono riportati gli obiettivi operativi, collegati con gli obiettivi strategici appena visti tramite un sistema di codici come sotto indicati. Essi esplicitano più nel dettaglio l'azione dell'Amministrazione.

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO	RESPONSABILE OBIETTIVO OPERATIVO
OS1	OS1OP1	Migliorare la gestione dei rifiuti	Auricchio Corrado
OS1	OS1OP2	Migliorare la cura del verde dei parchi	Auricchio Corrado

2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di un valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Nel sistema di programmazione del Comune di Portici, gli obiettivi di performance sono obiettivi esecutivi, che rappresentano una declinazione più specifica degli obiettivi operativi del DUP e che vengono assegnati alle varie strutture organizzative dell'ente.

DIMENSIONE	VALORE PUBBLICO	FINALITÀ	OBIETTIVO OPERATIVO	OBIETTIVO DI PERFORMANCE
Benessere sociale	VP 1 Portici: un Comune a misura di persona	Potenziare il sistema di educazione e istruzione. Rafforzare l'integrazione delle persone con disabilità e il contrasto alla povertà	Sistema integrato di educazione ed istruzione Migliorare l'integrazione delle persone con disabilità Rafforzare le strategie locali per contrastare la povertà	Esecuzione PR Campania FSE+ 2021/2027 - Priorità 3 - Inclusione Sociale - Obiettivo specifico ESO 4.11 - azione 3.k.1 Erogazione Servizio Refezione scolastica Portici Città Sicura
Benessere territoriale e sicurezza	VP 2 Portici: un Comune votato alla rigenerazione urbana	Implementare il nuovo "Disegno Urbanistico del Territorio" e integrarlo con il Piano Strategico di sviluppo del Turismo	Rigenerazione urbana Piano strategico di sviluppo del turismo Messa in rete dei luoghi attraverso il trasporto	Condono edilizio Leggen.47/85 e n.724/94 Recupero ambientale (Piazza S. Ciro) Rivalutazione e riqualificazione del teatro comunale "I De Filippo"
Benessere istituzionale	VP 3 Portici trasparente per u3'amministrazione più vicina al cittadino	Rendere più accessibile ai cittadini i propri servizi migliorando l'offerta digitale	Stimolare la partecipazione della cittadinanza all'interno delle dinamiche amministrative Amministrare con il digitale Legalità e Trasparenza	Esperienza del cittadino nei servizi pubblici Adesione all'Archivio nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC) Portici Città della cultura
Benessere ambientale	VP 4 Il benessere ambientale per una vita salutare	Potenziare il sistema di gestione dei rifiuti e la cura degli spazi verdi	Migliorare la gestione dei rifiuti Migliorare la cura del verde dei parchi	La regolarità volano del commercio. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio Recupero di aree verdi ad uso della cittadinanza

Nell'esperienza italiana degli ultimi quindici anni (dal D.lgs. 150/2009), il concetto di performance ha assunto un ruolo centrale. L'obiettivo è stato quello di creare un legame solido e credibile tra comportamento amministrativo e risultati/performance.

A partire quindi, dallo specifico quadro strategico di riferimento dell'ente, la performance evidenzia il contributo dell'amministrazione, delle sue singole strutture e dei dirigenti, in termini di obiettivi specifici, indicatori e target da raggiungere secondo una pianificazione triennale e, a livello operativo, secondo una programmazione annuale.

Di seguito vengono declinati gli obiettivi trasversali alle diverse unità organizzative (Settori) nonché, tra i diversi specifici obiettivi, programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di Valore Pubblico, quelli sui quali verterà la valutazione della performance delle posizioni dirigenziali.

OBIETTIVI TRASVERSALI:

SETTORI WELFARE-SICUREZZA-LEGALITÀ ORGANIZZAZIONE E SERVIZI ALLA CITTÀ ECONOMICO-FINANZIARIO ED ECOLOGIA TECNICO				DIRIGENTI DOTT.SSA LECORA ANNA DOTT. LONGO MAURIZIO DOTT. AURICCHIO CORRADO ARCH. PENNA GENNARO								1.Obiettivo trasversale			
Obiettivo: Prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza															
Risultati attesi:				Peso obiettivo: 15%											
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione; garantire maggiore trasparenza e integrità; perseguire efficacia ed efficienza dell’attività amministrativa; tutelare i diritti dei cittadini; favorire migliori forme diffuse di controllo sulle funzioni e sulle risorse pubbliche.															
Descrizione attività:				Cronoprogramma delle attività											
Collaborare con il Segretario Generale-RPTC per aggiornamento sezione “Valore pubblico, performance, anticorruzione” sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Attuazione delle misure anticorruzione previste nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pubblicazione tempestiva, corretta e completa, nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente, nella sezione del sito istituzionale “Amministrazione trasparente”, di dati, informazioni e provvedimenti di competenza di ciascun sevizio				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Riscontro tempestivo e comunque nei tempi previsti, alle istanze di accesso civico e documentale				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Risorse umane: tutto il personale di ciascun servizio				Risorse finanziarie: cap. 213/3				Risorse strumentali: tutta la strumentazione tecnica ed informatica in dotazione							
Indicatori di risultato: 1 Relazione da parte dei Dirigenti/Responsabili dei servizi da produrre al Segretario Generale RPTC sugli adempimenti e sull’applicazione delle misure di contrasto alla corruzione stabilita nella sottosezione del PIAO; 2 Relazione da parte dei Dirigenti/Responsabili dei servizi da produrre al Segretario Generale RPTC sul grado di adempimento degli oneri di pubblicazione e sul rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di accesso civico; 3 Attestati di partecipazione a corsi di formazione in materia di anticorruzione e di trasparenza.															

SETTORI WELFARE-SICUREZZA-LEGALITÀ ORGANIZZAZIONE E SERVIZI ALLA CITTÀ ECONOMICO-FINANZIARIO ED ECOLOGIA TECNICO				DIRIGENTI: DOTT.SSA LECORA ANNA DOTT. LONGO MAURIZIO DOTT. AURICCHIO CORRADO ARCH. PENNA GENNARO					2.Obiettivo trasversale				
Obiettivo: Formazione del personale													
Risultati attesi: Sviluppo delle capacità dei dipendenti, loro crescita personale e professionale		Peso obiettivo: 5%											
Descrizione attività:		Cronoprogramma delle attività											
1. Assolvimento degli obblighi formativi secondo previsione Direttiva Ministero PA 14.01.2025		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. Assegnazione ai dipendenti assegnati al proprio Settore di corsi di formazione secondo cornice definita nel Piano di formazione in corso d’anno		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3. Monitoraggio e rendicontazione circa l’attuazione dei piani formativi		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Risorse umane: tutto il personale di ciascun settore		Risorse finanziarie: capitoli 113/28; 114/34; 213/2 e 5; 2413/5; 3213/10;5113/29				Risorse strumentali: tutta la strumentazione tecnica ed informatica in dotazione							
Indicatori di risultato: 1. Numero di dipendenti coinvolti in corsi di formazione specifica 2. Numero di dipendenti coinvolti in corsi di formazione obbligatoria													

SETTORI WELFARE-SICUREZZA-LEGALITÀ ORGANIZZAZIONE E SERVIZI ALLA CITTÀ ECONOMICO-FINANZIARIO ED ECOLOGIA TECNICO				DIRIGENTI DOTT.SSA LECORA ANNA DOTT. LONGO MAURIZIO DOTT. AURICCHIO CORRADO ARCH. PENNA GENNARO				3.Obiettivo trasversale					
Obiettivo: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni art. 4 bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n.13													
Risultati attesi:		Peso obiettivo: 30%											
Riduzione del tempo medio di pagamento e del tempo medio di ritardo													
Descrizione attività:		Cronoprogramma delle attività											
1. Attuazione delle misure organizzative approvate come da DGC n.33 del 14/02/2025		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Risorse umane: tutto il personale di ciascun settore		Risorse finanziarie: -				Risorse strumentali: tutta la strumentazione tecnica ed informatica in dotazione							
Indicatori di risultato: 1. Ritardo annuale di cui all’art.1, commi 859, lettera b) e 861, della legge 30 dicembre 2018, n.145, elaborato mediante PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell’anno precedente. 2. Verbale del Collegio dei Revisori dei conti.													

OBIETTIVI DI SETTORE:

1.OBIETTIVO DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE WELFARE-SICUREZZA-LEGALITÀ					
Obiettivo strategico di riferimento:					
M.12 P.04 MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ					
Obiettivo operativo: PR Campania FSE+ 2021/2027 - Priorità 3 - Inclusione Sociale - Obiettivo specifico ESO 4.11 - azione 3. k.1					
Descrizione: Aumentare autonomia ed integrazione nel contesto familiare, sociale e di relazione della persona disabile.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			15		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Numero di persone attualmente assistite	Rendicontazione mediante caricamento in specifica piattaforma entro il 31/07/2025 del 20% dei dati/documentazione dei beneficiari degli interventi	40	Riduzione di tempi di rendicontazione rispetto alla scadenza prevista del 31/12/2025		
	Caricamento di un ulteriore 30% dei dati/documentazione dei beneficiari degli interventi al 30/09/2025	50			
	Completamento dell'inserimento dati dati/documentazione dei beneficiari degli interventi al 30/11/2025	10			

2.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE WELFARE-SICUREZZA-LEGALITÀ					
Obiettivo strategico di riferimento: M.12 P.04: RAFFORZARE LE STRATEGIE LOCALI PER CONTRASTARE LA POVERTÀ					
Obiettivo operativo: Erogazione Servizio Refezione scolastica					
Descrizione: Pianificare e realizzare tutte le attività amministrative e organizzative necessarie per garantire l'avvio del Servizio di Refezione Scolastica in una data antecedente a quella dell'anno scolastico precedente, al fine di migliorare la continuità del servizio, supportare le famiglie con particolare attenzione con una maggiore fragilità economiche.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			15		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Avvio del servizio per l'anno scolastico 2024/2025 novembre 2024	Coordinamento con istituti scolastici del territorio e Ditta affidataria del servizio;	30	Anticipazione dall'avvio del servizio per l'anno scolastico 2025/2026 entro le prime due settimane di ottobre 2025		
	Predisposizione degli atti amministrativi (es. approvazione Avviso Pubblico e modalità di erogazione del servizio)	30			
	Iscrizione degli alunni attraverso apposita piattaforma online.	30			
	Avvio del servizio	10			

3.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE WELFARE-SICUREZZA-LEGALITÀ					
Obiettivo strategico di riferimento: SICUREZZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO					
Obiettivo operativo: Portici Città Sicura					
Descrizione: Maggiore presenza del personale di Polizia Locale sul territorio, soprattutto nelle ore serali e notturne					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
✓ MANTENIMENTO MIGLIORAMENTO SVILUPPO			20		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Calendario anno precedente	Calendarizzazione degli Interventi	100	Rispetto del calendario programmato	Rispetto del calendario programmato	Rispetto del calendario programmato
	Attività connesse alla sicurezza urbana.				
	Attività connesse al rispetto delle norme del Codice della Strada.				

1.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE ORGANIZZAZIONE E SERVIZI ALLA CITTÀ					
Obiettivo strategico di riferimento: LA BUONA AMMINISTRAZIONE M.1 P.8					
Obiettivo operativo: Esperienza del cittadino nei servizi pubblici					
Descrizione: Migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali. Migliorare e promuovere l'accessibilità ai servizi pubblici, e quindi il rapporto PA-cittadini, in modo da offrire a tutti, prescindendo da età, genere, etnia e capacità fisiche e mentali, condizioni temporanee o permanenti e di necessità speciali, la possibilità di fruire in modo semplice e inclusivo dei servizi comunali online, promuovendo uguaglianza e riconoscendo a tutti pari opportunità. Dare attuazione alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), così come disposto dall' art. 11 della L. 4/2004, alle Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) nonché alle Linee guida AGID di design per i servizi digitali della PA.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			20		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
	Reperimento dei contenuti da parte degli Uffici e organizzazione degli stessi per la definizione e pubblicazione del nuovo sito istituzionale adeguamento alle ultime LL.GG. AGID di design per i servizi digitali della PA e Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici Riprogettazione e dei servizi on line per il cittadino al fine di renderli accessibili e fruibili senza barriere	50	Rispetto del cronoprogramma di progetto e realizzazione di quanto indicato nell'avviso PNRR	Rispetto del cronoprogramma di progetto e realizzazione di quanto indicato nell'avviso PNRR	
	Pubblicazione del sito e attivazione nuovi servizi on line accessibili, semplici e	40			

	integrati con applicativi e gestionali				
	Ottenimento asseverazione da parte del Dipartimento di Transizione Digitale e presentazione della richiesta di finanziamento e incasso delle somme	10			

2.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE ORGANIZZAZIONE E SERVIZI ALLA CITTÀ					
Obiettivo strategico di riferimento: LA BUONA AMMINISTRAZIONE M.1 P.8					
Obiettivo operativo: Adesione all'Archivio nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC)					
Descrizione: Ampliamento dei servizi digitali nel settore demografici attraverso l'adesione e l'utilizzazione, tramite web-service sviluppato dalla software house, alla piattaforma unica nazionale centralizzata. Nell'ambito del Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione 2024-2026 il Comune di Portici intende aderire all'ANSC obiettivo RA.4.2.1.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
✓ MANTENIMENTO MIGLIORAMENTO SVILUPPO			20		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
	Contrattualizzazione fornitore per supporto informatico alla realizzazione degli obiettivi dell'Avviso Pubblico PNRR M1C1	20	Rispetto del cronoprogramma di progetto e realizzazione di quanto indicato nell'avviso PNRR	Rispetto del cronoprogramma di progetto e realizzazione di quanto indicato nell'avviso PNRR	
	Esecuzione delle attività propedeutiche alla proposta di adesione a ANSC (censimento utenti su piattaforma ANPR, accesso a piattaforma ANSC,	5			

	richieste firma remota ecc.)				
	Presentazione proposta di adesione ad ANSC sulla piattaforma Formazione preliminare degli USC Formalizzazione della Dichiarazione definitiva di adesione all'ANSC e configurazioni all'interno dell'applicativo SC – Stato Civile Halley per attivare i servizi cooperativi integrati con ANSC	35			
	Formazione a regime e stesura di un atto di stato civile tra nascita, matrimonio, unione civile, cittadinanza o morte.	10			
	Realizzazione delle attività di comunicazione ai cittadini in merito alle nuove modalità di accesso ed erogazione del servizio	10			
	Chiusura del progetto su PAdigitale2026 e ottenimento dell'asseverazione con esito positivo da parte del Dipartimento di transizione digitale	10			
	Presentazione della richiesta di finanziamento e incasso delle somme	10			

3.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE ORGANIZZAZIONE E SERVIZI ALLA CITTÀ					
Obiettivo strategico di riferimento: LA BUONA AMMINISTRAZIONE M.05 P.02					
Obiettivo operativo: Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali					
Descrizione: Ampliamento dell'offerta culturale attraverso l'organizzazione di eventi che determinino una maggiore vivacità culturale del territorio, nella prospettiva dell'affermazione della Città quale polo culturale d'eccellenza.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
✓ MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			10		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Fondi disponibili destinati ad iniziative e manifestazioni	Adesione a bandi di finanziamento attraverso la stesura di un progetto e presentazione della candidatura	70	Realizzazione di iniziative e manifestazioni culturali attraverso l'utilizzo dei finanziamenti ottenuti		
	Attività connesse alla realizzazione concreta	20			
	Attività di rendicontazione	10			

1.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO ED ECOLOGIA					
Obiettivo strategico di riferimento: COMMERCIO E ARTIGIANATO M.14 P.02					
Obiettivo operativo: La regolarità volano del commercio.					
Descrizione: Favorire e accompagnare le imprese nella regolarizzazione della posizione debitorie					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
✓ MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			10		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Numero di inviti alla regolarizzazione della posizione nell'anno 2024	Verifica dell'eventuale debenza dell'istante	80	Incremento del numero di inviti alla regolarizzazione	Incremento del numero di inviti alla regolarizzazione	Incremento del numero di inviti alla regolarizzazione
	Notifica degli inviti alla regolarizzazione	20			

2.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO ED ECOLOGIA					
Obiettivo strategico di riferimento: AMBIENTE M.09 P.05					
Obiettivo operativo: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio					
Descrizione: Stimolare la partecipazione alla raccolta differenziata anche attraverso incentivi/bonus					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
✓ MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			20		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
% di conferimento Anno precedente	Campagna di informazione della presenza sul territorio di macchine raccogli bottiglie di plastica	80	% incremento	% incremento	% Mantenimento
	Numero di buoni spendibili in rapporto al numero di bottiglie conferite	20			

3.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO ED ECOLOGIA					
Obiettivo strategico di riferimento: AMBIENTE M.09 P.05					
Obiettivo operativo: Recupero di aree verdi ad uso della cittadinanza					
Descrizione: Implementazione di aree da riconvertire a verde per la fruizione da parte dei cittadini					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			20		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Mq anno precedente 56.000	Individuazione delle aree; Affidamento a ditta specializzata	80	Aumento in termini di mq	Aumento in termini di mq	Aumento in termini di mq
	Consegna alla cittadinanza delle aree riqualificate	20			

1.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE TECNICO					
Obiettivo strategico di riferimento: LA RIGENERAZIONE URBANA PER LA COMPETITIVITÀ DEL TERRITORIO DI PORTICI M.08 P.01					
Obiettivo operativo: Assetto del territorio ed edilizia abitativa					
Descrizione: Ripavimentazione aree ad uso veicolare e pedonali con abbattimento delle barriere architettoniche e interventi di impiantistica connessi di piazza San Ciro.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			20		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Stato dei luoghi dell'area urbana da riqualificare	Affidamento progettazione	20			
	Approvazione progetto	40			
	Avvio procedura di gara per affidamento lavori	40			

2.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE TECNICO					
Obiettivo strategico di riferimento: LA RIGENERAZIONE URBANA PER LA COMPETITIVITÀ DEL TERRITORIO DI PORTICI M.1 P.5					
Obiettivo operativo: Rivalutazione e riqualificazione del teatro comunale “I De Filippo”					
Descrizione: Attraverso un intervento di manutenzione straordinaria, l’Amministrazione comunale intende mettere in sicurezza e rifunzionalizzare un immobile attualmente in disuso, restituendolo alla comunità come fulcro della vita culturale non solo cittadina, ma anche del più ampio territorio vesuviano.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			20		
Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Immobile inagibile da riqualificare	Avvio progettazione	20	Affidamento lavori di riqualificazione immobile	Esecuzione lavori	
	Approvazione progetto	30			
	Affidamento lavori	50			

3.OBIETTIVI DI PERFORMANCE					
DIRIGENTE SETTORE TECNICO					
Obiettivo strategico di riferimento: URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO M.08 P.01					
Obiettivo operativo: Riduzione della tempistica di definizione delle pratiche di condono edilizio di cui alle leggi n. 47/85 e n. 724/94					
Descrizione: Celere definizione delle pratiche di condono al fine di determinare consistenza fisica delle legittime preesistenze.					
Tipologia obiettivo:			Peso complessivo %		
✓ MANTENIMENTO ✓ MIGLIORAMENTO SVILUPPO			10		

Target iniziale	Indicatori/fasi/attività	Peso indicatore %	Target atteso Anno 1 (2025)	Target atteso Anno 2 (2026)	Target atteso Anno 3 (2027)
Numero Permessi di Costruire in sanatoria anno precedente	Funzioni di pre-istruttoria tecnica (sigla P.T.)	10	50 pratiche da evadere	50 pratiche da evadere	50 pratiche da evadere
	Funzioni amministrative e di supporto (sigla A.S.)	10			
	Funzioni di procedimento paesaggistico (sigla P.P.)	20			
	Funzioni tecniche per il procedimento finale (sigla P.F.)	60			

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendo in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento ab externo dell'azione amministrativa. Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

Negli anni il Comune di Portici ha adottato regolarmente, con deliberazione della Giunta Comunale, i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, consultabili nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito della Città, adeguandoli alle prescrizioni dell'Autorità nazionale anticorruzione - ANAC - ed alle diverse esigenze organizzative dell'Ente.

In particolare l'elaborazione dell'attuale Piano Anticorruzione ha tenuto in debita considerazione le ultime disposizioni ANAC, attraverso cui si evidenzia come l'elaborazione dei Piani Anticorruzione si collochino in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per

superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione delle procedure amministrative.

L'Autorità ha, pertanto, richiesto di porre particolare attenzione al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi ed ha invitato le Pubbliche Amministrazioni a rafforzare i presidi sul divieto di pantouflage e, più in generale, sul tema del conflitto di interessi. In ossequio a tali indicazioni di ANAC ed in coerenza con il quadro normativo di riferimento, come di volta in volta modificato, il Comune di Portici ha aggiornato il suo Piano Anticorruzione.

In attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", ha, infatti, previsto (art.3, comma 1, lett. c) la Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" come parte integrante del "Piano tipo" ed in particolare della "Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione". Ha inoltre stabilito che la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n.190; costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n.33 del 2013. A seguito dell'evoluzione normativa, la strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza si inserisce all'interno di una Sezione del PIAO, di cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza, insieme ad altri piani richiamati dal DL 80/2021, costituisce parte integrante e fattore abilitante per la creazione di valore pubblico. Così come costituisce parte integrante della Sezione l'allegato sulla Trasparenza. Nella redazione della presente Sezione si è tenuto conto della necessità di garantire l'integrazione tra la sezione anticorruzione e la sezione performance del PIAO nella convinzione che, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La presente Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", in conformità alle disposizioni sopra richiamate, è stata elaborata dal RPCT mediante un percorso partecipato con il coinvolgimento di

Dirigenti e Responsabili degli Uffici, finalizzato in primis alla individuazione di esigenze di aggiornamento/integrazione del processo di gestione del rischio corruzione. Con deliberazione di G.C. n. 23 del 30/01/2025 è stata approvata la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del più articolato Piano integrato di azione e organizzazione del triennio 2025-2027.

Tale sottosezione, che si richiama integralmente quale parte integrante e sostanziale, si compone dei seguenti allegati:

A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi

B- Analisi dei rischi

C- Individuazione e programmazione delle misure

D- Misure di trasparenza

E- Patto di integrità.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa:

Unità organizzativa	Numero processi
CORPO POLIZIA MUNICIPALE	6
SERVIZI DEMOGRAFICI, AREA INFORMATICA E SMART CITY	10
SERVIZIO AFFARI GENERALI	9
SERVIZIO IGIENE URBANA ED AMBIENTE	6
SERVIZIO ISTRUZIONE E POLITICHE GIOVANILI	4
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	4
SERVIZIO LEGALITA'	1
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	7
SERVIZIO PATRIMONIO	4
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI	6
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL BILANCIO	2
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	1

SERVIZIO URBANISTICA ED EDILIZIA	8
SERVIZIO VIABILITA'	3
SERVIZIO AFFARI GENERALI	1
TRIBUTI E SERVIZI A TERZI	10
UFFICIO LEGALE E GARE	2
ATTIVITÀ TRASVERSALE A TUTTI GLI UFFICI CHE GESTISCONO LA PROCEDURA	17

2.3.1. La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Area di rischio	Numero processi
Acquisizione e gestione del personale	7
Affari legali e contenzioso	2
Altri servizi	10
Contratti pubblici	12
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	8
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	22
Gestione rifiuti	5
Governo del territorio	7

Incarichi e nomine	1
Pianificazione urbanistica	3
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	16
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	8

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda all'allegato “**Rischi corruttivi e trasparenza Triennio 2025-2027**”.

Si precisa che le attività di competenza del Responsabile anticorruzione sono garantire attraverso il supposto di un apposito ufficio costituito da una sola unità.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Portici in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2022 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

- 1) **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
- 2) **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
- 3) **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio						
	Rischio Altissimo (A++)	Rischio Molto Alto (A+)	Rischio Alto (A)	Rischio moderato (M)	Rischio Basso (B)	Rischio molto basso (B-)	Rischio quasi nullo (N)
Acquisizione e gestione del personale			2	1	1	3	
Affari legali e contenzioso				2			
Altri servizi				2	1	7	
Contratti pubblici	2	3	4	2		1	
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni			8				
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio			3	15	2	2	
Gestione rifiuti	1	1	3				
Governo del territorio	2	2	1	1	1		
Incarichi e nomine			1				
Pianificazione urbanistica	1	1			1		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato			7	4	5		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato					1	7	

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area /Settore	Livello di Rischio						
	Rischio Altissimo (A++)	Rischio Molto Alto (A+)	Rischio Alto (A)	Rischio moderato (M)	Rischio Basso (B)	Rischio molto basso (B-)	Rischio quasi nullo (N)
CORPO POLIZIA MUNICIPALE			5		1		
SERVIZI DEMOGRAFICI, AREA INFORMATICA E SMART CITY				3		7	
SERVIZIO AFFARI GENERALI			2	1		6	

SERVIZIO IGIENE URBANA ED AMBIENTE	1		4	1			
SERVIZIO ISTRUZIONE E POLITICHE GIOVANILI				1	3		
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI				4			
SERVIZIO LEGALITA'						1	
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE			2	1	1	3	
SERVIZIO PATRIMONIO			1	3			
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI			4	1	1		
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL BILANCIO						2	
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE					1		
SERVIZIO URBANISTICA ED EDILIZIA	3	4	1				
SERVIZIO VIABILITA'				3			
SERVIZIO AFFARI GENERALI					1		
TRIBUTI E SERVIZI A TERZI			3	4	3		
UFFICIO LEGALE E GARE				2			
Attività trasversale tutti gli Uffici che gestiscono la procedura	2	3	7	3	1	1	

Relativamente alla fase di misurazione degli indicatori di rischio l'ANAC sostiene che sarebbe opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi. Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte. L'analisi sopra riportata è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-

Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Si rimanda all'Allegato “**Rischi corruttivi e trasparenza Triennio 2025-2027**” del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli indicatori sono riportati nell' Allegato “**Rischi corruttivi e trasparenza Triennio 2025-2027**”.

2.3.4 Monitoraggio sull'ideoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

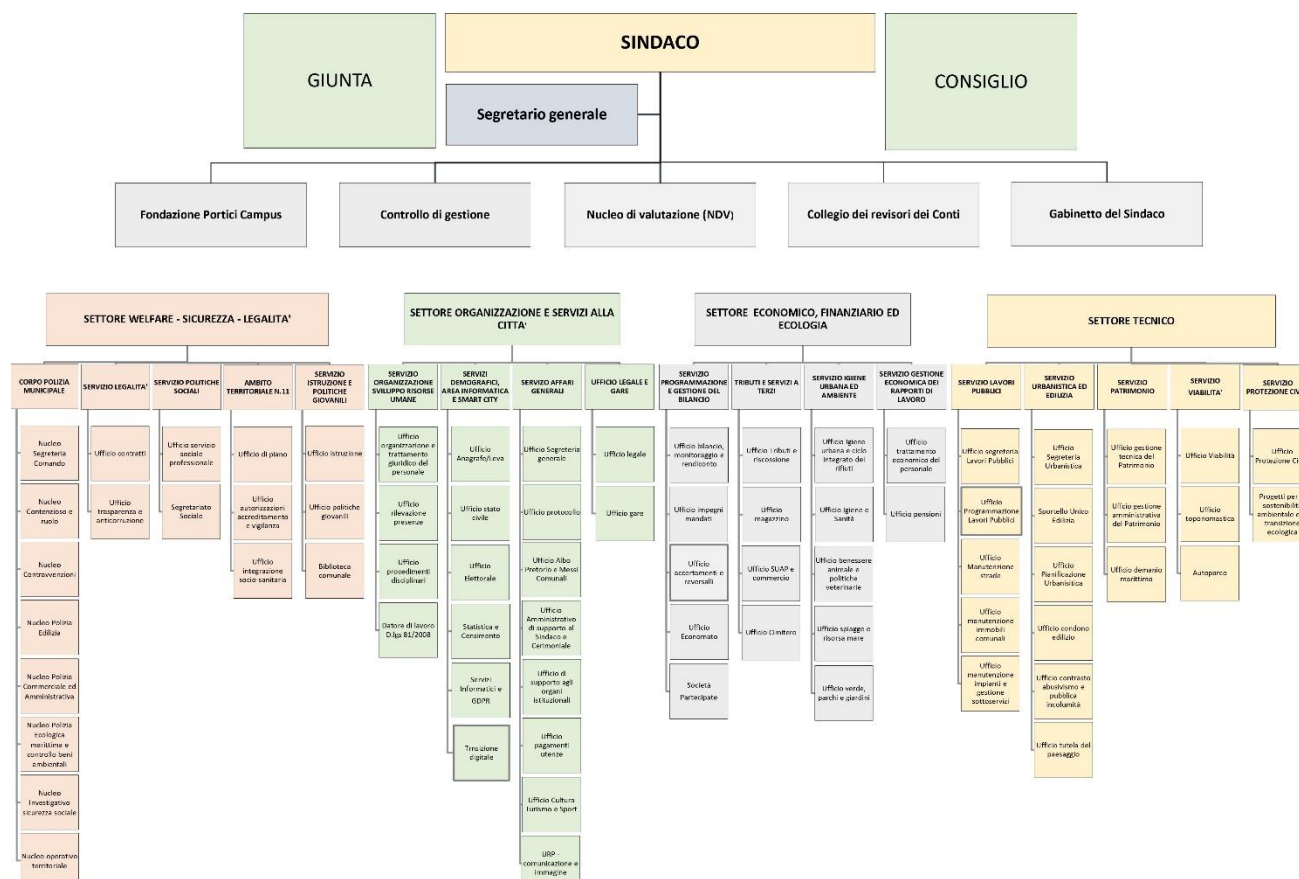
2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Si rimanda all'Allegato “**Rischi corruttivi e trasparenza Triennio 2025-2027**” del presente Piano per ulteriori informazioni

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Con nota di protocollo n. 21268 del 18/03/2025 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consiglieria di parità della Città metropolitana di Napoli.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2025/2027

Il Piano di Azioni Positive (PAP) del Comune di Portici relativo al triennio 2025/2027, in continuità con il precedente Piano, intende proseguire e ampliare le iniziative promosse dal Comune di Portici per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nonché rappresentare uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress.

Le Amministrazioni Pubbliche sono tenute infatti a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) - sezione PIAO e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficienza e

l'efficacia dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti delle/dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire la conciliazione di condizioni e tempi di lavoro con l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali per una migliore ripartizione di responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
- Attuare politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie nelle commissioni di concorso, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile, ed una valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza;
- Garantire il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi.

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

- Porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- Evitare eventuali svantaggi;
- Equilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 2/2019 che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo.

Per il triennio 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato e dalle necessità rilevate si promuovono alcune azioni, in continuità con la programmazione triennale precedente, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- Ispirato al valore della pari dignità delle persone;
- Fondato sulla realizzazione delle pari opportunità;
- Orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone;
- Motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;

Nella tabella che segue viene descritto il raccordo tra le Azioni del Piano delle Azioni Positive 2025-2027 e quelle già programmate per il triennio 2024-2026, evidenziando in particolare se le azioni si pongono in continuità con le precedenti o se si tratti di nuove azioni.

TABELLA DI RACCORDO

Piano delle Azioni Positive 2025-2027 e Piano Azioni Positive 2024-2026

AMBITO D'AZIONE	RACCORDO CON AZIONI POSITIVE PREVISTE NEL PAP 2024-2026
1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale di altri dati utili al Comitato.	Continua l'azione n. 1 del PAP 2024-2026
2. Miglioramento dell'utilizzo dello smart working	Riprende con modifiche l'azione n. 2 del PAP 2024-2026
3. Disciplina dell'orario flessibile	Continua l'azione n. 3 del PAP 2024-2026
4. Analisi dell'Ente attraverso questionari di gradimento per i dipendenti	Riprende con modifiche l'azione n. 4 del PAP 2024-2026
5. Previsione di corsi di formazione per tutti i dipendenti	Continua l'azione n. 5 del PAP 2024-2026
6. Studio di fattibilità per convenzioni a supporto del benessere dei dipendenti	Riprende con modifiche l'azione n. 6 e l'azione n. 7 del PAP 2024-2026
7. Studio di fattibilità per la realizzazione di un punto di benessere per i dipendenti	Azione ulteriore rispetto a quelle previste nel PAP 2024-2026

È interesse quindi dell'Amministrazione Comunale realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori:

- **Azione Positiva n. 1** - Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al Comitato;
- **Azione Positiva n. 2** - Miglioramento dell'utilizzo dello smart working;
- **Azione Positiva n. 3** - Disciplina dell'orario flessibile;
- **Azione Positiva n. 4** - Analisi dell'Ente attraverso questionari di gradimento per i dipendenti;
- **Azione Positiva n. 5** - Previsione di corsi di formazione per tutti i dipendenti;
- **Azione Positiva n. 6** - Studio di fattibilità per convenzioni a supporto del benessere dei dipendenti;

- **Azione Positiva n. 7** - Studio di fattibilità per la realizzazione di un punto benessere per i dipendenti;

Azione Positiva n. 1: Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al Comitato.

Tale azione positiva si pone come obiettivo quello di valutare l'efficacia e l'utilizzo degli strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro già attivi all'interno dell'ente, individuando eventuali aree di miglioramento o nuove misure da implementare per favorire il benessere del personale.

Azione n. 1.1: Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione, ponendo inoltre l'attenzione sulla distribuzione degli stessi tra uomini e donne. (Esempi sono quelli del ricorso al part-time, al "lavoro agile" o "smart working", ai congedi parentali ...)

Azione n. 1.2: Ogni altro monitoraggio utile al Comitato Unico di Garanzia per portare valutazioni su parità e uguaglianza di genere.

DESTINATARI	Tutto il personale interessato
INDICATORI	Dipendenti che usufruiscono degli strumenti di conciliazione, ponendo l'attenzione sulla distribuzione degli stessi tra uomini e donne
SOGGETTI E SETTORI ATTUATORI	Settore Organizzazione e Servizi alla Città (Ufficio Organizzazione e Trattamento Giuridico del Personale) - Comitato Unico di Garanzia
TEMPI DI REALIZZAZIONE	Azione di carattere continuativo

Azione Positiva n. 2: Miglioramento dell'utilizzo dello smart working

Lo "smart working" emergenziale attivato in concomitanza con la crisi pandemica, è stato un acceleratore per la trasformazione digitale dell'Ente come dimostra l'incremento di postazioni di lavoro a distanza dal periodo precedente all'emergenza sanitaria ad oggi.

Scopo di tale azione è definire un quadro regolamentare chiaro per l'attuazione dello smart working garantendo pari opportunità e benessere lavorativo.

Azione n. 2.1: Migliorare l'utilizzo del ricorso allo smart working, attraverso la definizione di linee guida chiare, strumenti adeguati e un monitoraggio costante sul personale e sull'efficienza. Tale azione

garantirà il ricorso a tale misura come strumento efficace e sostenibile, adattandolo alle esigenze organizzative e alle nuove dinamiche lavorative.

DESTINATARI	Tutto il personale interessato
INDICATORI	Numero dei/delle dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile. Elaborazione di linee guida
SOGGETTI E SETTORI ATTUATORI	Tutti i Dirigenti di Settore - Settore Organizzazione e Servizi alla Città (Ufficio Organizzazione e Trattamento Giuridico del Personale) - Comitato Unico di Garanzia
TEMPI DI REALIZZAZIONE	2025/2027

Azione Positiva n. 3: Disciplina dell'orario flessibile

Azione n. 3.1: Confermare la flessibilità di orario, in conformità ai regolamenti vigenti e favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azione n. 3.2: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

DESTINATARI	Tutto il personale interessato
INDICATORI	Numero dei/delle dipendenti che usufruiscono della flessibilità di orario, in conformità ai regolamenti vigenti
SOGGETTI E SETTORI ATTUATORI	Tutti i Dirigenti di Settore - Settore Organizzazione e Servizi alla Città (Ufficio Organizzazione e Trattamento Giuridico del Personale) - Comitato Unico di Garanzia
TEMPI DI REALIZZAZIONE	2025

Azione Positiva n. 4: Analisi dell'Ente attraverso questionari di gradimento per i dipendenti

L'amministrazione, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, si propone di sviluppare e somministrare questionari di gradimento, anonimo, a risposta multipla per analizzare diversi aspetti della vita lavorativa e raccogliere eventuali suggerimenti da parte del personale.

L'obiettivo è agevolare un dialogo aperto tra dipendenti e i vertici dell'amministrazione, favorendo così un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Azione n. 4.1: Creazione del questionario a risposta multipla da sottoporre a tutti i dipendenti interessati. L'idea di impostare tale questionario a risposta multipla è basata sull'esigenza di ottenere dati quantificabili. Sarà inoltre garantito l'anonimato per favorire risposte sincere e trasparenti.

Azione n. 4.2: Somministrazione del questionario anonimo ai dipendenti trasmettendo lo stesso tramite apposito applicativo informatico in dotazione dell'ente, stabilendo un tempo definito per la compilazione relativo a questo anno solare (3-4 settimane).

Azione n. 4.3: Provvedere all'analisi dei risultati, attraverso la raccolta dei dati emersi dalla compilazione dei questionari.

Azione n. 4.4: Condivisione dei risultati ai dipendenti e ai vertici dell'amministrazione ed eventuale definizione di un piano di azione basato sulle principali criticità emerse dall'analisi dei questionari.

Questa azione consente all'ente di individuare criticità e risolverle in modo tempestivo e di avere quindi una fotografia chiara del livello di soddisfazione del personale al fine di poter adottare eventuali strategie mirate a migliorare il benessere organizzativo e la produttività dei dipendenti dell'amministrazione.

DESTINATARI	Tutto il personale
INDICATORI	Numero dei/delle dipendenti interessati/e dall'indagine. Numero di questionari effettivamente compilati dai dipendenti
SOGGETTI E SETTORI ATTUATORI	Tutti i Dirigenti di Settore - Tutti i Settori - Comitato Unico di Garanzia
TEMPI DI REALIZZAZIONE	Azione a carattere continuativa

Azione Positiva n. 5: Previsione di corsi di formazione per tutti i dipendenti

L'azione positiva in questione prevede la programmazione di corsi di formazione per tutti i dipendenti così come indicato nella Direttiva Ministeriale del 28 novembre 2023, in cui si prevede tra l'altro partecipazione ad attività di formazione per i dirigenti e per il personale per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue:

- **Azione n. 5.1:** Organizzare riunioni di Settore con ciascun Dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Dirigenti;

- **Azione n. 5.2:** Organizzare, ove possibile, percorsi formativi in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time coinvolgendo inoltre i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette;
- **Azione n. 5.3:** Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Dirigente e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a Generale;
- **Azione n. 5.4:** Garantire al personale l'opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici;
- **Azione n. 5.5:** Adottare iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Tali percorsi di formazione risultano indispensabili per innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

DESTINATARI	Tutto il personale
INDICATORI	Numero di riunioni con ciascun Dirigente di Settore svolte Numero degli eventi formativi realizzati Numero di dipendenti che hanno preso parte agli eventi formativi organizzati dall'Amministrazione in base al settore di riferimento
SOGGETTI E SETTORI ATTUATORI	Tutti i Dirigenti di Settore - Tutti i Settori - Comitato Unico di Garanzia
TEMPI DI REALIZZAZIONE	2025/2027

Azione Positiva n. 6: Studio di fattibilità per convenzioni a supporto del benessere dei dipendenti

Realizzazione di uno studio di fattibilità per individuare le migliori opportunità di convenzioni con realtà esterne (palestre, centri benessere, strutture sanitarie, servizi di supporto psicologico, attività culturali, etc.) che possano offrire servizi dedicati al benessere fisico e mentale dei dipendenti dell'amministrazione, migliorando la qualità della vita lavorativa e personale e di conseguenza la produttività.

Azione n. 6.1: Analisi dei bisogni dei dipendenti per comprendere quali servizi di benessere siano maggiormente richiesti, anche attraverso i questionari che saranno sottoposti ai dipendenti.

Azione n. 6.2: Ricerca di strutture e fornitori di servizi che possano offrire agevolazioni economiche o benefit ai dipendenti.

Azione n. 6.3: Valutazione della qualità e della sostenibilità economica delle possibili convenzioni.

Azione n. 6.4: Valutazione dei possibili Ambiti di Convenzione

- Benessere fisico: palestre, piscine, centri yoga, studi fisioterapici;
- Salute mentale: supporto psicologico, mindfulness, coaching motivazionale;
- Cultura e tempo libero: cinema, teatri, musei, librerie;
- Salute e prevenzione: check-up medici, visite specialistiche a prezzi agevolati.

Questa azione rappresenta un passo concreto per promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso agevolazioni e servizi mirati, con un impatto positivo sulla qualità della vita e sulla performance, con l'obiettivo di migliorare il benessere psicofisico e la produttività dei dipendenti.

DESTINATARI	Tutto il personale interessato
INDICATORI	Numero di convenzioni realizzate Numero dei dipendenti che usufruiranno delle convenzioni
SOGGETTI E SETTORI ATTUATORI	Settore Organizzazione e Servizi alla Città - Comitato Unico di Garanzia
TEMPI DI REALIZZAZIONE	2025/2027

Azione positiva n. 7: Studio di fattibilità per la realizzazione di un punto benessere per i dipendenti

Tale azione positiva è finalizzata alla possibilità di individuare ed eventualmente realizzare all'interno delle varie strutture Comunali un punto benessere, uno spazio attrezzato per il relax e il benessere dei dipendenti, per offrire un luogo confortevole in cui potersi prendere una pausa, attualmente già contemplata nell'orario lavorativo, contribuendo a ridurre lo stress, migliorare la concentrazione e favorire la produttività.

Azione n. 7.1: Il primo aspetto fondamentale per la realizzazione all'interno delle strutture Comunali di un punto benessere, uno spazio attrezzato per il relax e il benessere dei dipendenti è rappresentato dall'individuazione dello spazio più adatto per la realizzazione del Punto Benessere.

Azione n. 7.2: Promozione dell'iniziativa tramite comunicazioni interne e momenti di sensibilizzazione.

Azione n. 7.3: Monitoraggio e valutazione dell'impatto dell'azione sul benessere dei lavoratori, con eventuali miglioramenti in base ai feedback ricevuti.

Questa azione rappresenta un investimento strategico per migliorare la qualità della vita lavorativa e la produttività dei dipendenti dell'amministrazione, ponendosi come obiettivo quello di migliorare il benessere psico-fisico dei dipendenti, migliorare la concentrazione e produttività con conseguente riduzione dello stress e miglioramento del clima all'interno dell'amministrazione.

DESTINATARI	Tutto il personale interessato
INDICATORI	Numero di punti benessere realizzate nelle varie sedi comunali Numero di dipendenti che usufruiscono di tale area di benessere
SOGGETTI E SETTORI ATTUATORI	Settore Tecnico - Comitato Unico di Garanzia
TEMPI DI REALIZZAZIONE	2027/2027

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della digitalizzazione

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;

Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;

Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;

Missione 4: istruzione e ricerca;

Missione 5: inclusione e coesione;

Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l'Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

Abilitazione al cloud per le PA locali

Esperienza dei cittadini - Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali

Piattaforma Digitale Nazionale Dati

Rafforzamento dell'adozione dei servizi della piattaforma PagoPA e dell'applicazione "IO"

Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e dell'Anagrafe nazionale (ANPR)

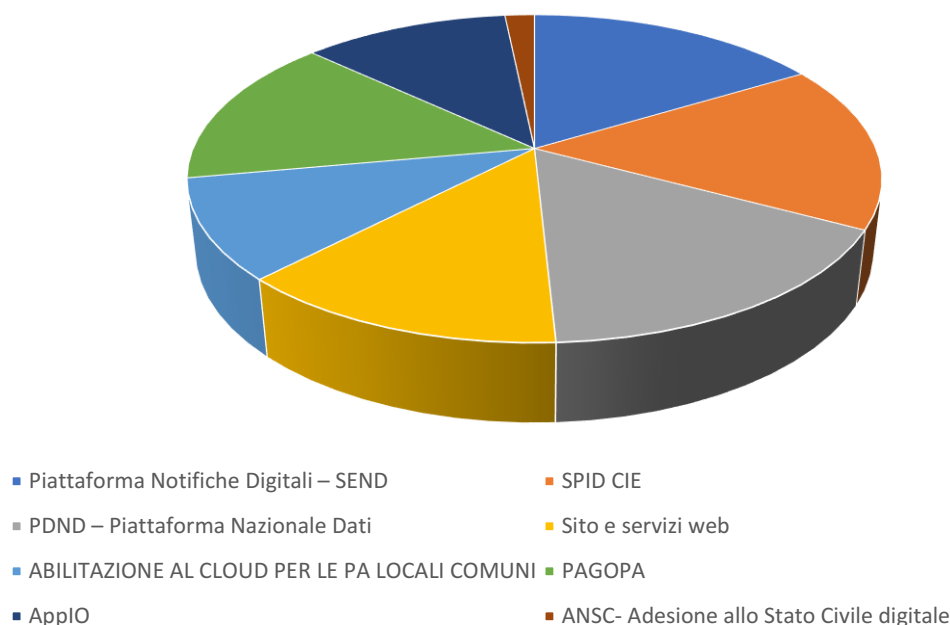
Digitalizzazione degli avvisi pubblici

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Lo stato di avanzamento dei progetti sono riportati nella seguente tabella:

MISURA	STATO	IMPORTO	NOTE
Piattaforma Notifiche Digitali – SEND	Concluso	59.966,00	
Spid CIE	Concluso	14.000,00	
PDND – Piattaforma Nazionale Dati	Concluso	162.748,00	
Sito e Servizi Web	Obiettivo in corso di realizzazione	328.160,00	Scadenza Ottobre 2025
ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI	Obiettivo in corso di realizzazione	419.124,00	Scadenza 31.03.2026
PagoPA	Obiettivo in corso di realizzazione	81.945,00	Scadenza esecuzione 21/05/2025
AppIO	Obiettivo in corso di realizzazione	18.928,00	Scadenza esecuzione 24/12/2025
ANSC- Adesione allo Stato Civile digitale	Obiettivo in corso di realizzazione		Decreto di finanziamento n. 138-2/2024

Percentuale di raggiungimento progetti PNRR



Obiettivi di Accessibilità Digitale

Tra gli obiettivi rilevanti per il PIAO, il D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132 e il Piano-Tipo allegato, indicano gli obiettivi di accessibilità digitale.

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici dell’Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti di assistenza quali tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere ai servizi digitali senza discriminazioni. A tale fine, l’Ente definisce e pubblica, secondo le indicazioni di AgID, gli obiettivi di accessibilità. I dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale sono indicati nella tabella che segue.

ACCESSIBILITÀ DIGITALE	Accessibilità digitale: obiettivo	Intervento – Modalità ed azioni
2025-2027	Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA" Sito web e/o app mobili - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i Sito web e/o app mobili - Analisi dell'usabilità'
2025-2027	Formazione	Formazione - Aspetti tecnici Formazione - Aspetti normativi

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della situazione finanziaria

La misurazione della situazione finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Di seguito si riportano gli indicatori della situazione finanziaria collegati a tutti i Valori Pubblici; infatti un buon indice di salute finanziaria è una condizione fondamentale per la completa realizzazione dei Valori Pubblici individuati.

CODICE INDICATORE	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	BASELINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
ICD1	Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	Percentuale	27,25	27,25	27,92	27,72
ICD2	Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario)	Percentuale	25,58	23,22	23,99	23,76

ICD3	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)	Percentuale	0,00	1,45	1,44	1,39
ICD4	Incidenza investimenti su spesa corrente e in conto capitale	Percentuale	32,86	33,33	48,53	37,74
ICD5	Investimenti diretti pro-capite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Stanziamenti di competenza / popolazione residente	463,65	526,26	945,99	605,57
ICD6	Indicatore di smaltimento debiti commerciali	Percentuale	99,82	100,00		

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Portici ha approvato il Regolamento del Lavoro Agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 28/02/2023.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Rappresentazione della consistenza di personale alla data del 31/12/2024

Il personale dipendente è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno		44	111	31	4	190
Tempo indeterminato e parziale			2			2

Tempo determinato e pieno				5		5
Tempo determinato e parziale				3		3
TOTALE		44	113	39	4	200

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Area degli Operatori Esperti:

PROFILO	N° dipendenti
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	23
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - TECNICO	1
COLLABORATORE CONTABILE AMMINISTRATIVO	1
COLLABORATORE SERVIZI DI SORVEGLIANZA E AMMINISTRATIVI	1
COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO	10
COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE	3
COLLABORATORE TECNICO CENTRALINISTA	1
COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO E SORVEGLIANZA	3
COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO E AMMINISTRATIVO	1

Area degli Istruttori

PROFILO	N° dipendenti
AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	59
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	40
ISTRUTTORE CONTABILE AMMINISTRATIVO	4
GEOMETRA	6
ISTRUTTORE DIDATTICO SCUOLA DELL'INFANZIA	3
ISTRUTTORE TECNICO	1

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N° dipendenti
SPECIALISTA IN MATERIE AMMINISTRATIVE E GIURIDICHE	2
SPECIALISTA IN MATERIE AMMINISTRATIVE	5
SPECIALISTA IN MATERIE CONTABILI E AMMINISTRATIVE	3
SPECIALISTA AREA VIGILANZA	5
SPECIALISTA IN MATERIE AMMINISTRATIVE E DI MANAGEMENT	1
SPECIALISTA IN MATERIE AMMINISTRATIVE E INFORMATICHE	1
ASSISTENTE SOCIALE	6
INGEGNERE	1
ARCHITETTO	2
AVVOCATO	2
SPECIALISTA IN RENDICONTAZIONE	1

Dirigenti

PROFILO	N° dipendenti
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1
DIRIGENTE TECNICO	1
DIRIGENTE CONTABILE	1
DIRIGENTE COMANDANTE POLIZIA MUNICIPALE	1

3.3.1 Programmazione strategica delle Risorse Umane

Il programma triennale del fabbisogno di personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione. Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dalle diverse strutture organizzativa dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

- la legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) che all'art. 39 introduce l'obbligo della programmazione del fabbisogno del personale comprensiva

delle unità di cui alla legge n. 68/99, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che all'articolo 91 prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) che all'articolo 6, così come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, comma 2 dispone: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”* Il successivo comma 4 stabilisce l'adozione annuale del piano, definendo pertanto un ciclo programmatico (analogo a quello del bilancio pluriennale) che, per l'appunto, prevede la predisposizione di un bilancio articolato su tre anni e che comunque viene predisposto annualmente, con contenuto dinamico e a scorrimento, anche rettificando ciò che era stato approvato in precedenza, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- l'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto (con l'articolo 1, comma 1, lettera a)) quanto segue *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti*

nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165". A seguito della citata modifica normativa, sono emerse alcune perplessità in ordine alla corretta collocazione del Piano triennale del Fabbisogno di Personale, se all'interno del DUP o del PIAO. Sull'argomento è intervenuta, con un primo chiarimento, la Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali (Commissione ARCONET) che, nella riunione del 14 dicembre 2022, ha stabilito che ai sensi di quanto previsto dal Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n.132: *"il Piano integrato di attività e organizzazione assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto"* (art.8, comma 1). Alla luce di quanto sopra, la programmazione delle risorse finanziarie per i fabbisogni di personale deve essere determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umano coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa

Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art.1 comma 557 L. n. 296/2006	14.381.662,59
Spesa di personale anno 2025 calcolata come sopra descritto	9.850.482,59

3.3.3 Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito dalla L. n.58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 22,67%;

L'amministrazione ha verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art.4 del DM citato, come di seguito riportato:

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale anno corrente	11.171.817,59
(B) Valore soglia per la spesa (Art.4 DM 17/03/2020)	13.619.819,79

3.3.4 Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010, conv. con modif. dalla L. n.122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 1.109.679,58
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 11.106,42

3.3.5 Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato, come da deliberazione n.70 del 31/03/2025, la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art.33, comma 1, D.lgs. n.165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova nella situazione di cui all' art.243, comma 1, D.lgs. n.267/2000 relativa agli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le cui assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno;
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di crediti nei confronti delle PA - art.9, comma 3-bis, D.L. n.185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.13, legge n.196/2009) - Art.9, comma 1-quinquies, D.L. n.113/2016.

3.3.6 Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente provvedimento è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Area	2025	2026	2027
Area degli Operatori	-----	----	----
Area degli Operatori Esperti	5	4	3
Area degli Istruttori	3	1	
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione			2
Dirigenti	1		

3.3.7 Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, ad esempio mobilità in uscita e in entrata, dimissioni, che vanno ad incidere sui ruoli e sulle competenze delle risorse umane presenti. Così come, la digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche; il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni; le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare tutti questi fattori che inevitabilmente determinano l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si presterà particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

In linea con il perseguimento degli obiettivi di un rafforzamento dei servizi sociali, è stata programmata l'assunzione di n.2 assistenti sociali;

L'Amministrazione intende poi avvalersi della facoltà offerta dal meccanismo previsto dal regime in deroga per le progressioni verticali al fine di valorizzare il personale interno.

Per tutto quanto descritto e considerata anche la curva pensionistica, l'esito dell'analisi sull'evoluzione dei fabbisogni effettuata internamente ha portato alla seguente programmazione delle assunzioni:

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025						
Unità	Profilo Professionale	Area	Tipologia di contratto	Modalità	Costo 2025 Trattamento fisso e continuativo	Costo annualizzato (2026)
1	Dirigente	Dirigenza	Tempo pieno e indeterminato	Scorrimento graduatoria Concorso	Per mesi 3 16.659,63	66.638,52
1	Capo di Gabinetto	Dirigenza	Tempo pieno e determinato	Incarico ai sensi dell'art.90 TUEL	Per mesi 2 11.106,42	66.638,52
2	Assistenti sociali	Funzionari E.Q.	Tempo pieno e indeterminato	Scorrimento graduatoria Concorso	Per mesi 3 18.232,80	72.931,20

1	Agente di P.L.	Istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità	Per mesi 1 2.945,60	35.347,20
6	Istruttori amministrativi	Istruttori	Tempo pieno e indeterminato	Progressioni verticali Art.13 CCNL 2019-2021	Per mesi 4 5.353,92	16.061,76
8	Specialisti in materie tecniche/Specialisti in materie amministrative	Funzionari E.Q.	Tempo pieno e indeterminato	Progressioni verticali Art.13 CCNL	Per mesi 4 7.708,16	23.124,48
Totale					62.006,53	280.741,68

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2026	
Da definirsi con successiva programmazione	
PIANO DELLE ASSUNZIONI 2027	
Da definirsi con successiva programmazione	

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art.39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art.6 del D.lgs. n.165/2001 ed è stata approvata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla *“Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha effettuato l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio tenuto conto delle indicazioni espresse dalla Corte dei conti, sezioni Riunite in sede giurisdizionale, sentenza 7/2022; ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni; ha quindi formulato il parere sul PIAO (giusto Verbale n.126 del 11/06/2025 prot. n.46126 del 13/06/2025).

3.3.8 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale

Investire nella formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

In tale ottica il Piano integrato di attività e organizzazione – introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 – attribuisce alla formazione un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di “obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati

ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale". In tale contesto si inseriscono altresì le previsioni contenute nel CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, il cui capo V del titolo IV sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presiedono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo altresì specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e riqualificazione finalizzata anche al monitoraggio della performance individuale nonché la formazione finalizzata a prevenire situazioni di rischio per la sicurezza e/o atti di violenza.

Il Ministro della Pubblica Amministrazione con propria direttiva 15/2025 ha ribadito che

“la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento”

In continuità, quindi, con il percorso già intrapreso negli anni scorsi e tenuto conto degli interventi formativi realizzati, alla luce dell'indagine condotta circa i fabbisogni formativi si è strutturato un **Piano Formativo (allegato)**, al fine di favorirne una lettura sistemica, relativamente all'anno 2025.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Portici sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa e individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione.
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.