



COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

Città Metropolitana di Napoli

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024
(P.I.A.O 2022-2024)

*(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)*

La Commissione Straordinaria

Caterino – Mone – Serra

Il Segretario Generale

Maria Clara Napolitano

Indice

1 SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
1.1 Scheda Anagrafica.....	3
1.2 Presentazione dell'Ente.....	3
1.3 Entrate e spese dell'Ente.....	6
2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E	
ANTICORRUZIONE.....	16
2.1 Sottosezione Valore Pubblico.....	16
2.2 Sottosezione Performance.....	16
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.....	19
3 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	38
3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa.....	38
3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.....	43
4 SEZIONE: GOVERNANCE E MONITORAGGIO.....	46
4.1 Governance del PIAO.....	46
4.2 Monitoraggio del PIAO.....	47



PREMESSA

a) Riferimenti normativi

L'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione, ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il Piano ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno o in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione il termine è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- pubblicarlo sul proprio sito internet istituzionale;
- inviarlo al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Riguardo al termine di approvazione, per l'anno 2022, in sede di prima applicazione, il PIAO avrebbe dovuto essere approvato entro il 30 aprile 2022 ma la mancata adozione dei provvedimenti attuativi nei termini assegnati dal Legislatore del DL 80/2021, ha fatto slittare la data dapprima al 30 giugno e successivamente, ai sensi del Decreto adottato in data 24 giugno 2022, al 30 dicembre 2022 (*"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione"*).

b) Le opportunità che l'Ente intende cogliere

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la



molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO deve essere legato a più elementi dove:

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne costituiscono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'Ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".



1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: **Comune di Torre Annunziata**

Indirizzo:

- Corso Vittorio Emanuele III, 239/
- Via Provinciale Schiti, n. 51
80050 Torre Annunziata (NA)

Codice fiscale: 00581960630

Partita IVA: 01244431217

Codice Istat: 063083

Rappresentate Legale:

Commissione Straordinaria, nominata, ai sensi dell'art.143 del D.Lgs. n. 267/2000 "*Scioglimento dei consigli comunali e provinciali conseguente a fenomeni di infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso. Responsabilità dei dirigenti e dipendenti...*", con D.P.R. del 06.05 2022, composta da:

Dott. Enrico Caterino - Prefetto a riposo

Dott. Fernando Mone - Vice Prefetto a riposo

Dott. Marco Serra - Dirigente Area I, Fascia II.

Contatti:

Telefono: 081 5358111.

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

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

Numero dipendenti al 30 novembre 2022: 180

Numero abitanti al 1^ gennaio 2021: 40.674 (Istat)

1.2 Presentazione dell'Ente

Alla data del 30.11.2022 il personale in servizio è in totale di 180 unità, di cui 73 donne e 107 uomini, come si evince dalla tabella sotto riportata, l'Ente ha nella propria dotazione organica un Segretario Generale e n. 5 Aree dirigenziali, coperte mediante n.3 dirigenti (n. 2 Aree coperte ad interim).



	Totale	M	F	%M	%F
Dipendenti	176	104	72	59,10%	40,90%
Dirigenza	3	3	0	100,00%	0
Segretario Generale	1	0	1	0	100,00%
TOTALE	180	107	73	59,44%	40,56%

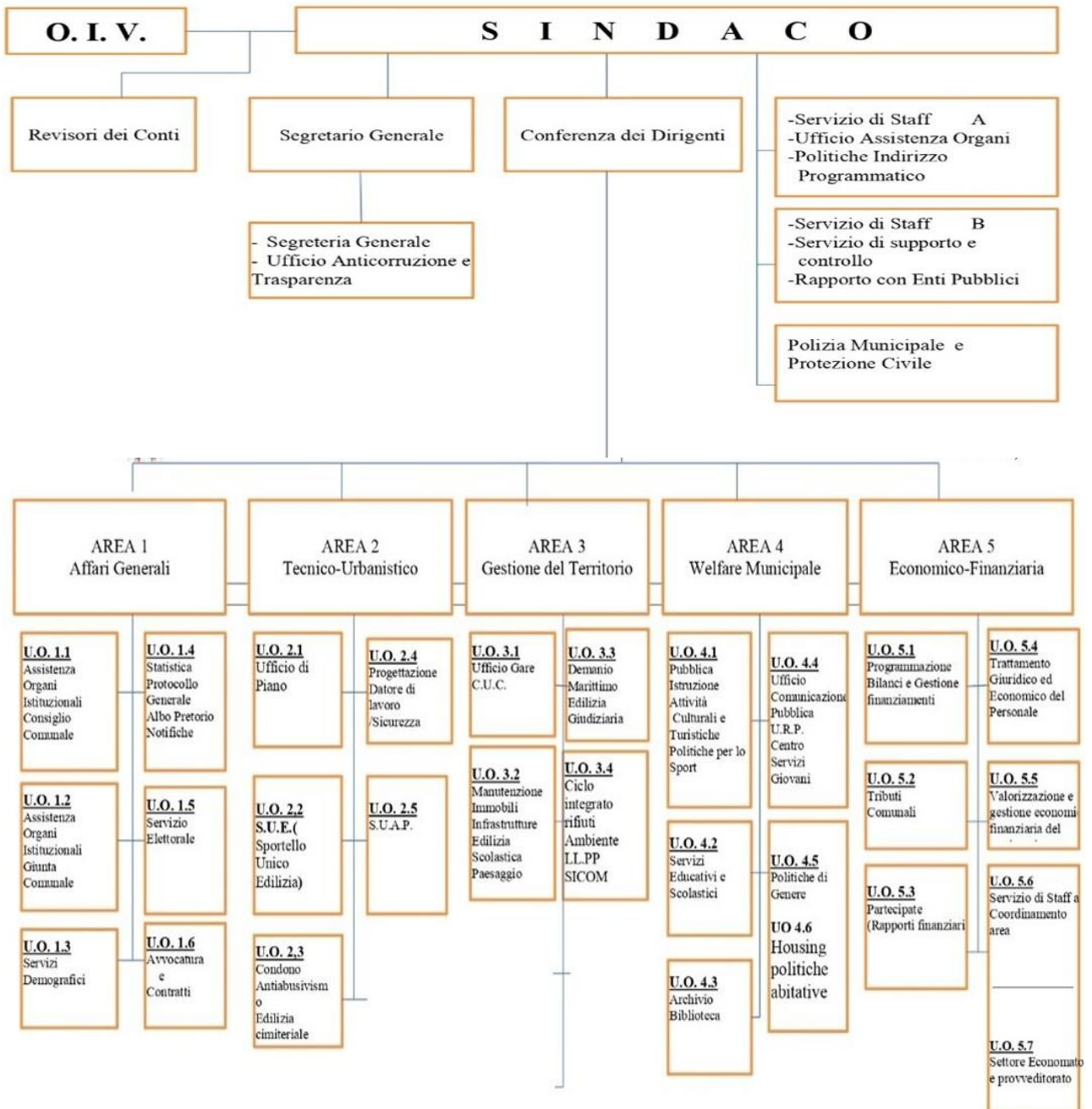
Categoria	M	%M	F	%F	Totale
Segretario Generale	0	0	1	0,55%	1
Dirigenza	3	1,66%	0	0	3
Cat. D	15	8,33%	40	22,22%	55
Cat. C	51	28,33%	27	15,00%	78
Cat. B	16	8,88%	1	0,55%	17
Cat. A	22	12,22%	4	2,22%	26
TOTALE	107	59,44%	73	40,56%	180

Organigramma dell'Ente



CITTA' DI TORRE ANNUNZIATA

ALLEGATO A)





Le Partecipazioni dell'Ente

L'ente ha partecipazioni nei seguenti organismi:

	Denominazione	Attività svolta/missione	% di part.	Fondo di dotazione/capitale sociale
1	Prima Vera s.r.l.	Igiene Urbana e spazzamento stradale, pulizia degli edifici pubblici, gestione sosta a pagamento.	100	25.000,00
2	Oplonti Multiservizi S.p.A. in Liquidazione	Igiene Urbana e spazzamento stradale, pulizia degli edifici pubblici, pulizia delle strutture giudiziari, manutenzione del verde pubblico, gestione sosta a pagamento	51	1.405.676,00
3	T.E.S.S. Costa del Vesuvio S. p. A. .	Sviluppo e la promozione delle attività economiche nel territorio dell'area vesuviana e costiera.	9,95	4.093.362,00

1.3 Entrate e spese dell'Ente

Per dare un ordine di grandezza alla situazione finanziaria dell'Ente, si riportano di seguito, l'entità delle entrate e delle spese, rimandando al bilancio di previsione 2022-2024, da cui tali tabelle sono tratte, per ulteriori e più esaurienti dettagli.

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

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

Il bilancio di previsione 2022/2024 è stato approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, n. 29 del 1^8.2022.



Il bilancio presenta un totale di entrate e spese pari a € 133.337.408,99 per il 2022, € 137.055.700,78 per il 2023 ed € 151.827.418,16 per il 2024.

Con Deliberazione della Commissione Straordinaria, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, n. 49 del 28.11.2022. è stata adottata una variazione generale al bilancio di previsione, presentando un totale di entrate e spese pari a € 151.339.605,27 per l'anno 2022, €136.900.093,98 per l'anno 2023 e € 150.976.663,19 per l'anno 2024.

Le entrate nel bilancio di previsione 2022/2024

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

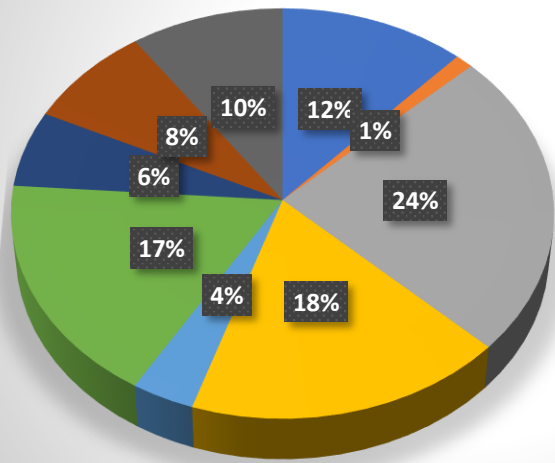
Il totale generale delle entrate in previsione è riportato nella sottostante tabella:

Entrate antecedenti alla variazione generale di bilancio

Titolo	2022	2023	2024
Utilizzo Avanzo di Amministrazione	€ 17.893.973,42		
FPV di parte corrente e capitale	€ 1.742.646,10		
1 Entrate Tributarie	€ 34.842.685,87	€ 34.342.519,27	€ 34.042.519,27
2 Trasferimenti correnti	€ 13.875.266,14	€ 9.687.734,01	€ 7.147.302,95
3 Entrate extra tributarie	€ 3.983.132,82	€ 2.803.729,91	€ 2.567.729,91
4 Entrate in c/capitale	€ 25.465.394,90	€ 61.653.738,01	€ 79.501.886,45
6 Accensione prestiti	€ 8.502.419,66	€ 1.946.089,50	€ 1.946.089,50
7 Anticipazioni tesoreria	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16
9 Entrate per conto terzi e Pdg	€ 14.711.508,92	€ 14.301.508,92	€ 14.301.508,92
Totale Entrate	€ 133.337.408,99	€ 137.055.700,78	€ 151.827.418,16



%Entrate antecedenti alla variazione generale di bilancio - Anno 2022



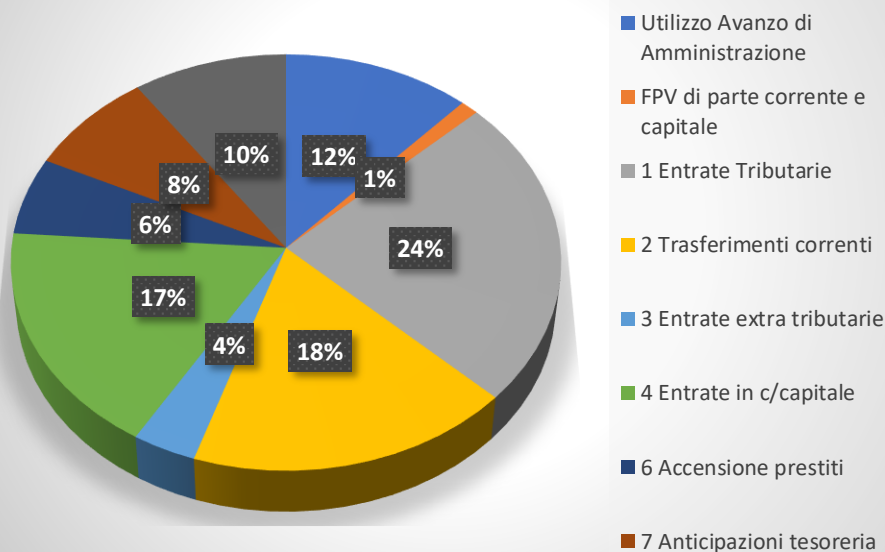
- Utilizzo Avanzo di Amministrazione
- FPV di parte corrente e capitale
- 1 Entrate Tributarie
- 2 Trasferimenti correnti
- 3 Entrate extra tributarie
- 4 Entrate in c/capitale
- 6 Accensione prestiti
- 7 Anticipazioni tesoreria
- 9 Entrate per conto terzi e Pdg



Entrate successive alla variazione generale di bilancio

Titolo	2022	2023	2024
Utilizzo Avanzo di Amministrazione	€ 17.893.973,42		
FPV di parte corrente e capitale	€ 1.742.646,10		
1 Entrate Tributarie	€ 36.459.419,37	€ 35.610.994,23	€ 35.310.994,23
2 Trasferimenti correnti	€ 27.244.795,95	€ 8.094.396,67	€ 5.424.782,50
3 Entrate extra tributarie	€ 5.357.190,79	€ 2.872.985,49	€ 2.708.895,43
4 Entrate in c/capitale	€ 26.507.269,90	€ 61.753.738,01	€ 78.964.011,45
6 Accensione prestiti	€ 9.102.419,66	€ 1.946.089,50	€ 1.946.089,50
7 Anticipazioni tesoreria	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16
9 Entrate per conto terzi e Pdg	€ 14.711.508,92	€ 14.301.508,92	€ 14.301.508,92
Totale Entrate	€ 151.339.605,27	€ 136.900.093,98	€ 150.976.663,19

%Entrate successive alla variazione generale di bilancio - Anno 2022





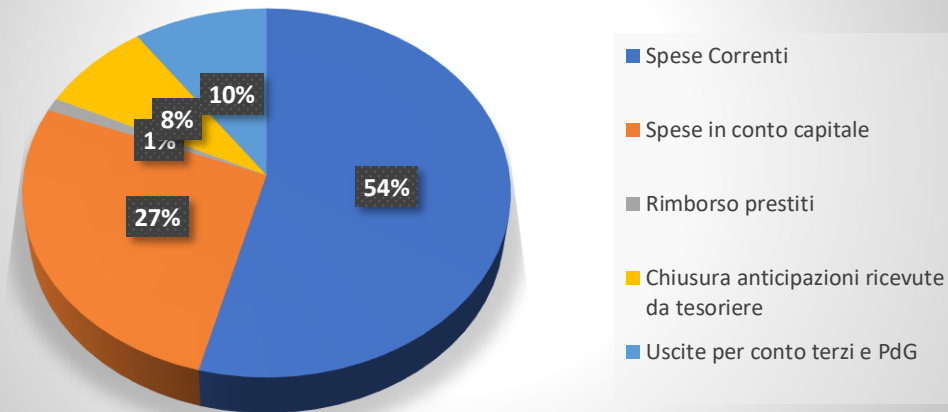
Le spese nel bilancio di previsione 2022/2024

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente per il triennio 2022/2024 sono così distribuite:

Spese antecedenti alla variazione generale di bilancio

Titolo	2022	2023	2024
Spese Correnti	€ 65.487.497,07	€ 45.951.475,50	€ 42.875.045,06
Spese in conto capitale	€ 39.700.358,77	€ 63.599.827,51	€ 81.447.975,95
Rimborso prestiti	€ 1.117.663,07	€ 882.507,69	€ 882.507,07
Chiusura anticipazioni ricevute da tesoriere	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16
Uscite per conto terzi e PdG	€ 14.711.508,92	€ 14.301.508,92	€ 14.301.508,92
Totale Spese	€ 133.337.408,99	137.055.700,78	€151.827.418,16

%Spese antecedenti alla variazione generale di bilancio - Anno 2022

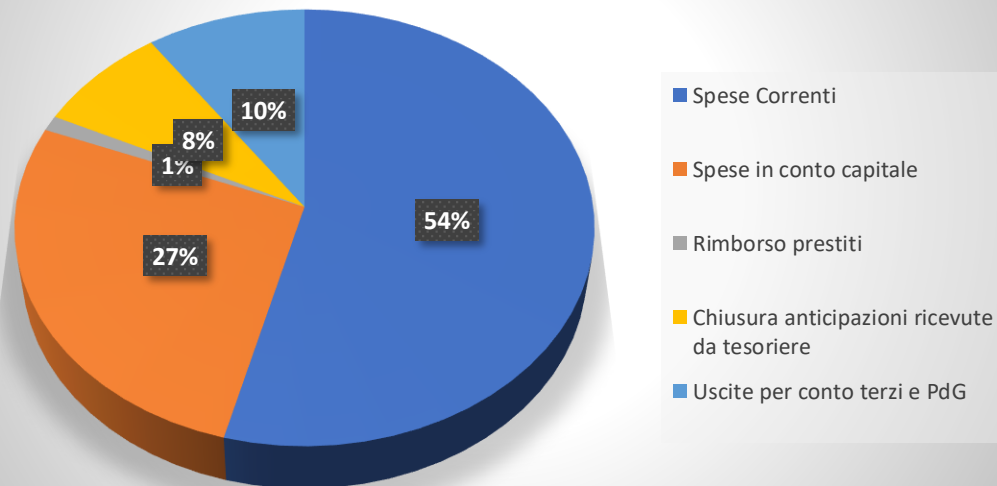




Spese successive alla variazione generale di bilancio

Titolo	2022	2023	2024
Spese Correnti	€ 81.847.818,35	€ 45.695.868,70	€ 42.562.165,09
Spese in conto capitale	€ 40.742.233,77	€ 63.699.827,51	€ 80.910.100,95
Rimborso prestiti	€ 1.717.663,07	€ 882.507,69	€ 882.507,07
Chiusura anticipazioni ricevute da tesoriere	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16	€ 12.320.381,16
Uscite per conto terzi e PdG	€ 14.711.508,92	€ 14.301.508,92	€ 14.301.508,92
Totale Spese	€ 151.339.605,27	136.900.093,98	€150.976.663,19

%Spese successive alla variazione generale di bilancio - Anno 2022





Ripartizione della spesa tra le missioni di bilancio

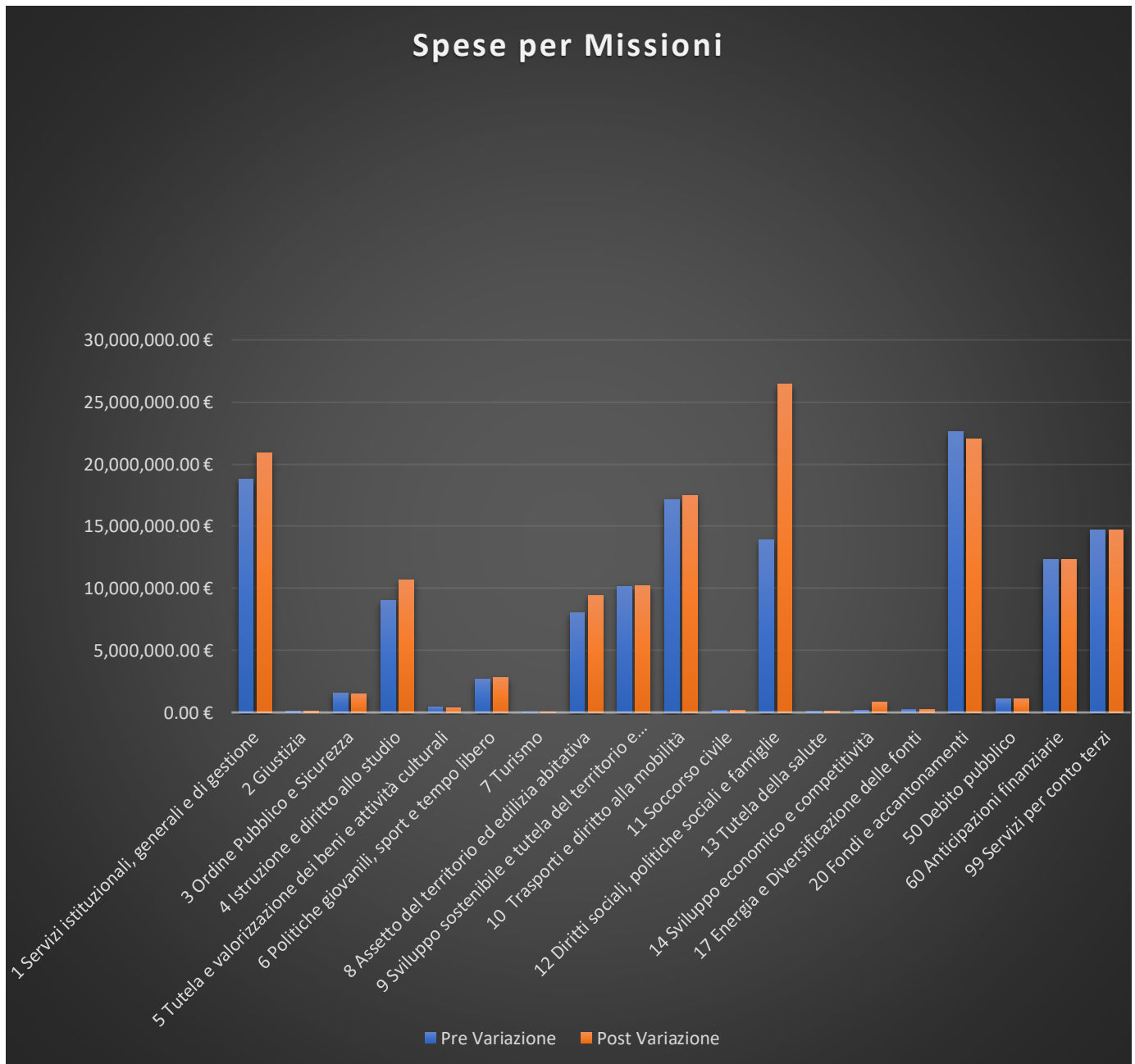
La ripartizione della spesa per missioni è di maggiore interesse in quanto rappresenta la destinazione in funzioni, attività e obiettivi che l'Ente ha inteso dare alle proprie risorse.

Missione	Pre Variazione	Post Variazione
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	18.817.843,79 €	20.876.229,06 €
2 Giustizia	134.765,85 €	120.000,00 €
3 Ordine Pubblico e Sicurezza	1.562.508,28 €	1.498.317,56 €
4 Istruzione e diritto allo studio	9.038.507,02 €	10.699.807,22 €
5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	468.440,66 €	363.923,39 €
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	2.661.279,08 €	2.819.512,99 €
7 Turismo	2.000,00 €	15.318,36 €
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	8.046.886,43 €	9.404.650,18 €
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	10.171.579,94 €	10.200.589,09 €
10 Trasporti e diritto alla mobilità	17.130.639,94 €	17.484.318,05 €
11 Soccorso civile	152.133,75 €	152.333,75 €
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglie	13.876.558,09 €	26.425.195,64 €
13 Tutela della salute	97.000,00 €	97.000,00 €
14 Sviluppo economico e competitività	199.121,74 €	806.137,74 €
17 Energia e Diversificazione delle fonti	213.120,75 €	213.120,75 €
20 Fondi e accantonamenti	22.615.470,52 €	22.013.598,34 €
50 Debito pubblico	1.117.663,07 €	1.117.663,07 €
60 Anticipazioni finanziarie	12.320.381,06 €	12.320.381,16 €
99 Servizi per conto terzi	14.711.508,92 €	14.711.508,92 €



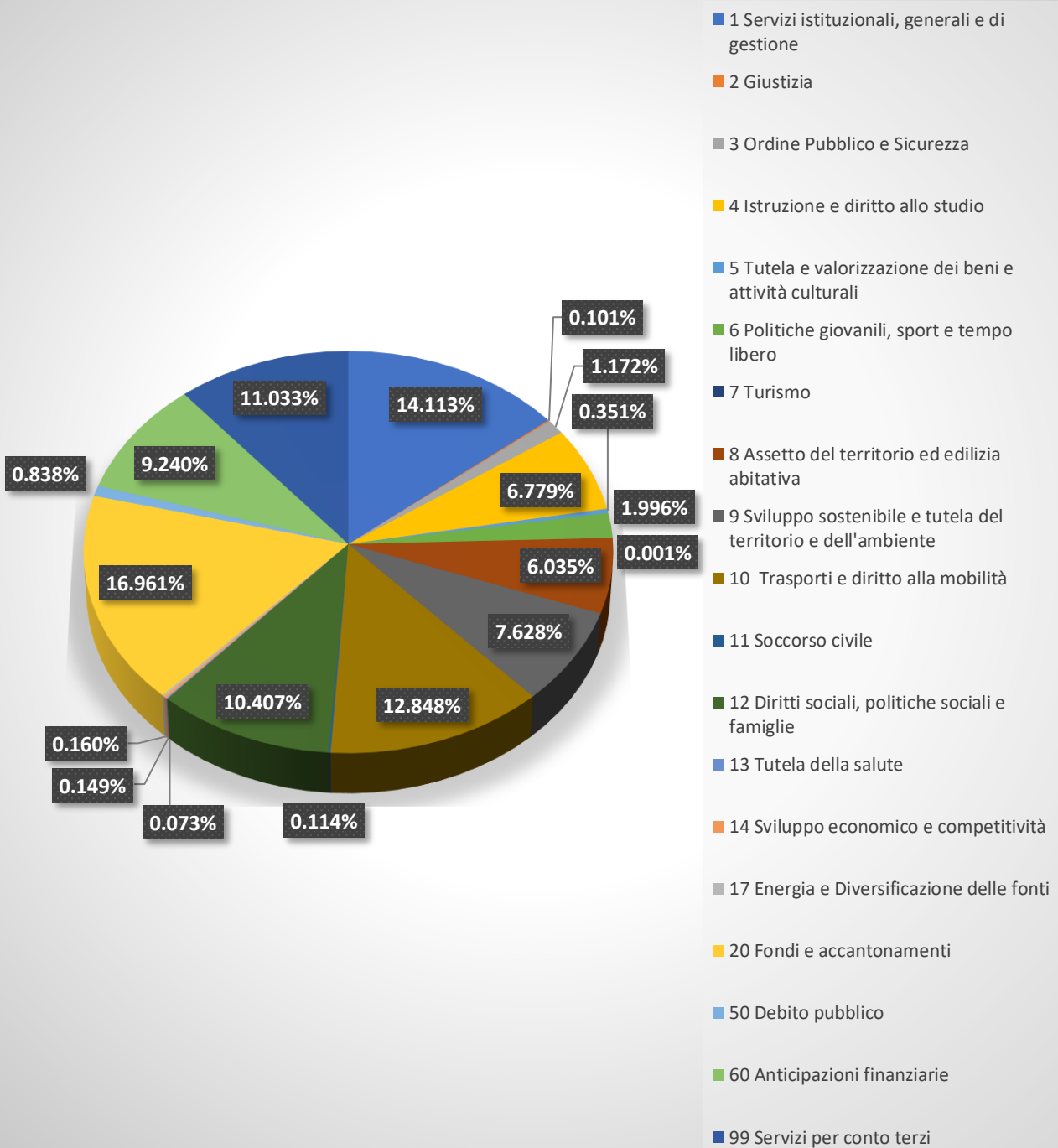
ANNO 2022

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



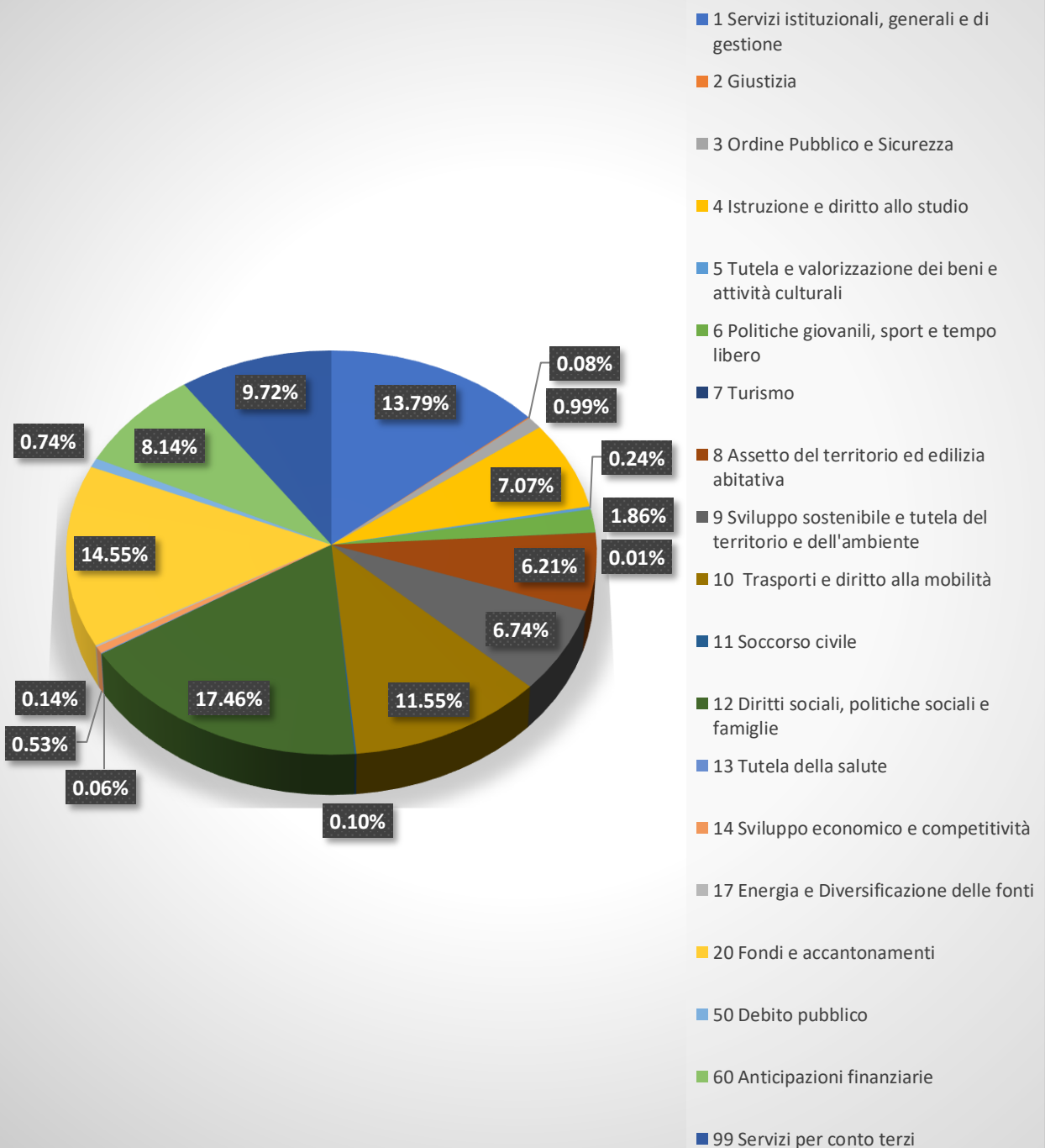


% Spesa per Missione antecedente alla variazione generale di bilancio





% Spese per Missione successiva alla variazione generale di bilancio





2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione Valore Pubblico

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

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

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'Ente ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2022-2024 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazioni delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

Il Documento Unico di Programmazione 2022-2024

La Commissione Straordinaria con deliberazione, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, n. 28 del 01.08.2022, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, ai sensi dell'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Tale documento di valenza strategica per l'Amministrazione è pubblicato sul sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.torreannunziata.na.it/c063083/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/371>.

2.2 Sottosezione Performance

Piano dettagliato degli obiettivi - Piano della Performance

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



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

Il Piano dettagliato degli obiettivi - Piano della Performance 2022-2024 costituisce l'allegato A1 del PIAO quale parte integrante della sottosezione performance.

Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance 2022-2024 è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.torreannunziata.na.it/c063083/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/265> .

Gli obiettivi per la parità di genere - Piano triennale di azioni positive 2022/2024

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

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

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

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

Pertanto, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta anche rafforzando la tutela delle persone e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di



violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

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

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

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

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Torre Annunziata è stato approvato dalla Commissione Straordinaria con deliberazione, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 48 del 24.05.2022 e costituisce l'allegato A2 del PIAO quale parte integrante della sottosezione performance.



2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

In questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, viene indicato come l'Ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. Il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 e, più in generale nella Legge n. 190/2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel Decreto Legislativo n. 33/2013.

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

Il contesto esterno: il territorio del Comune di Torre Annunziata

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

La popolazione residente ufficiale ISTAT nel Comune di Torre Annunziata al 31.12.2020 ammonta a 41.088 abitanti.

L'area metropolitana di Napoli nel corso degli anni ha perso molto del suo ruolo industriale fermo restando che l'intera regione non riveste sotto il profilo industriale particolare rilevanza nell'economia nazionale.

Essa mantiene, invece, una preminenza nel campo del turismo dove raggiunge gli standard europei anche se l'incremento del flusso turistico registrato negli ultimi anni non risulta proporzionato alle sue ricchezze paesaggistiche e culturali.

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

L'area metropolitana di Napoli, per la sua posizione geografica, costituisce un importante nodo di scambi nel sistema di trasporti globali destinato ad incrementarsi nella misura in cui si riuscirà ad intercettare l'incremento delle relazioni con l'estremo oriente che stanno spostando verso l'Europa meridionale il flusso di arrivo delle merci.



Torre Annunziata è il terzo porto commerciale della Campania, nonché stazione termale con le Terme Vesuviane e balneare con la Marina del Sole, la Marina della Salera, la Marina di Rovigliano, le località Oncino e scogli di Prota.

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

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

Il Consiglio Comunale in data 29 febbraio 2016, da ultimo, ha anche affrontato il problema della crisi dei posti di lavoro che ha visto anche la partecipazione sentita di numerosi cittadini.

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

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

L'organizzazione dell'Ente, adottata con Delibera G.M. n. 48/2021, è riportata nella sottosezione "Struttura organizzativa", a cui si rimanda; in questa sede giova esplicitare che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti dall'Ente e non quelli inerenti i servizi resi in forma esternalizzata o tramite società controllate o partecipate, in quanto dell'integrità



degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore.

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

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

- ✓ l'approvazione, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 10.01.2013, del *Regolamento in materia di controlli interni*;
- ✓ l'approvazione, con deliberazione della Giunta Comunale n. 197 del 19.12.2013, del *Codice di comportamento dei dipendenti*, ex art. 11, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;
- ✓ l'istituzione del link "*Amministrazione Trasparente*";
- ✓ *percorsi formativi* previsti per il personale dipendente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 30.01.2014 è stato approvato, per la prima volta, il Piano per la Prevenzione della Corruzione 2014-2016, che rappresenta lo strumento di organizzazione e controllo attraverso cui il Comune sistematizza e descrive la propria strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione.

È uno strumento dinamico, a formazione ed implementazione progressiva, che prendendo a riferimento il trienni successivo a scorrimento, delinea un programma di attività in cui vengono individuate misure concrete, di carattere organizzativo, comportamentali e trasversali, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva dei fenomeni di corruzione.

Già dal 2014 l'Ente si prefigge di prevenire i fenomeni di corruzione nella più ampia accezione, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati:

- assicurando l'esecuzione dei controlli interni;
- assicurando la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
- assicurando la rotazione del personale assegnato alle aree e alle attività esposte ad un maggior rischio di corruzione;
- adottando azioni di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio di corruzione;
- adottando il proprio Codice di Comportamento;
- provvedendo all'adeguamento dei Regolamenti Comunali;
- applicando il Protocollo di Legalità.



Mappatura delle attività a rischio corruzione

Ai sensi dell'art.1, comma 9, lett. a) della L. n.190/2012, il Piano deve individuare "le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, avendo sentito e raccolto le proposte dei dirigenti".

A differenza di quanto indicato, inizialmente, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) del 2013, approvato con delibera CiVIT (oggi ANAC), che forniva indirizzi e indicazioni alle pubbliche amministrazioni per l'omogenea elaborazione dei Piani Triennali di Prevenzione, si è scelto di utilizzare la più ampia definizione di "area di rischio contratti pubblici", in luogo di quella di "affidamento di lavori, servizi e forniture" indicata nel PNA 2013, in quanto rispondente ad un'analisi non solo della fase di affidamento, ma anche di quelle successive di esecuzione del contratto.

Pertanto, il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza del Comune di Torre Annunziata 2022/2024, in continuità rispetto ai Piani precedenti, ha individuato le seguenti 8 Aree di Rischio:

- Area: acquisizione e progressione del personale;
- Area: contratti pubblici;
- Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Area: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Area: incarichi e nomine;
- Area: affari legali e contenzioso.

Misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Il sistema dei controlli interni - Controllo successivo di regolarità amministrativa

Il controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dall'art. 147 bis, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000, come introdotto dal D.L. n. 174/2012, convertito con Legge n. 213/2012, è disciplinato dal Comune di Torre Annunziata, dall'art. 8 del vigente *Regolamento in materia di controlli interni*, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 10/01/2013.

Oggetto del controllo, ai sensi della menzionata disciplina regolamentare, sono le determinazioni dirigenziali adottate e divenute esecutive, contratti ed ogni altro atto amministrativo.

Inoltre si prevede, per l'anno 2022, di ampliare dal 3%, come previsto dal Regolamento sui controlli interni sopra citato, al 6% la percentuale delle determinazioni dirigenziali da sorteggiare, sottoposte trimestralmente a controllo.



Il RPCT può in ogni caso disporre sempre ulteriori controlli nel corso dell'anno su atti non sorteggiati dall'ufficio Sicom.

Il controllo in questione ha le seguenti finalità:

- a) accertare il rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti dell'Ente;
- b) verificare la correttezza e la regolarità delle procedure;
- c) migliorare la qualità degli atti amministrativi;
- d) collaborare con le singole strutture per l'impostazione e il continuo aggiornamento delle procedure;
- e) sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del dirigente ove vengano ravvisate patologie.

In merito a quest'ultimo punto, si evidenzia che resta escluso ogni potere preclusivo in ordine all'efficacia dell'atto sottoposto a controllo, come stabilito dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 286/99 che fa *"salvo, in ogni caso, il principio secondo cui le definitive determinazioni in ordine all'efficacia dell'atto sono adottate dall'organo amministrativo responsabile"*.

I Dirigenti/Responsabili sono tenuti a riscontrare tempestivamente, entro e non oltre il termine di 20 gg. dalla ricezione, i rilievi effettuati dal R.P.C.T. e ciò al fine di consentire l'eventuale tempestivo esercizio del potere di autotutela da parte dell'Amministrazione Comunale.

La violazione del termine di cui sopra costituisce violazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e, pertanto, determina illecito disciplinare sanzionabile ai sensi del vigente C.C.N.L. Funzioni locali.

Inoltre, gli esiti dei suddetti controlli trimestrali verranno trasmessi alla Commissione Straordinaria/Consiglio comunale (tramite il Presidente), ai Dirigenti e/o Responsabili, nonché ai Revisori dei Conti e agli Organismi di valutazione.

La rotazione del personale

Nell'ambito del PNA, la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

In generale, la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

In tale direzione va anche l'esperienza del settore privato dove, a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile e di rapido cambiamento delle competenze richieste, il livello di professionalità si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future.

La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve,



infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare, occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

La rotazione delle figure dirigenziali non è stata attuabile, poiché, fino al primo trimestre 2022, nella dotazione organica dell'Ente, vi era solo un Dirigente di ruolo, ovvero il Dirigente dell'Area Economico-Finanziaria, e, data la sostanziale infungibilità della sua posizione, attualmente non è stato possibile applicare tale misura in quanto non vi sono soggetti dotati di competenze necessarie per garantire la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa.

In ogni caso, il Dirigente deve prevedere modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio.

Inoltre, nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, devono essere promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, con l'affiancamento al funzionario istruttore di un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

La formazione del personale

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ribadisce la centralità della misura della formazione, da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT, in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, atteso che *"Tutti i dipendenti pubblici, a prescindere dalle tipologie contrattuali (ad esempio, a tempo determinato o indeterminato) dovrebbero ricevere una formazione iniziale sulle regole di condotta definite nel Codice di comportamento nazionale (D.P.R. 62/2013) e nei codici di amministrazione. La formazione iniziale consente di approfondire, sin dall'instaurarsi del rapporto di lavoro, i temi dell'integrità e di aumentare la consapevolezza circa il contenuto e la portata di principi, valori e regole che devono guidare il comportamento secondo quanto previsto dall'art. 54 della Costituzione (...)".*

Fermo restando quanto previsto dall'art.1 comma 11 della L.190/2012, che prevede percorsi di formazione specifici e settoriali, a cura della Scuola superiore della P.A. e/o a cura di esperti esterni, nell'anno 2022 la formazione del personale dipendente



dovrà avere come obiettivo il raggiungimento di un livello di conoscenza più strutturato e approfondito nelle materia trattate nel presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Le attività formative sono dirette prioritariamente ai Dirigenti/Referenti del RPC e, quindi, a:

- ✓ **dipendenti interessati** alla prevenzione del rischio corruzione, per fornire a tutto il personale in rapporto ai ruoli e alle funzioni, la conoscenza della normativa de qua e 37 del codice di comportamento;
- ✓ **dipendenti collegati** alla prevenzione del rischio corruzione, per fornire al personale preposto al sistema dei controlli interni e alla trasparenza conoscenze mirate e approfondite nelle materie di cui alla L.n.190/2012 e al D. lgs n.33/2013;
- ✓ **dipendenti coinvolti** nella prevenzione del rischio corruzione (Responsabile anticorruzione, Referenti, Dirigenti, Titolari di posizione organizzativa, preposti alle attività a rischio più elevato), per lo studio e l'approfondimento degli aspetti sostanziali dei delitti di corruzione. Per i dipendenti coinvolti, la formazione verrà indirizzata prevalentemente ai Responsabili unici dei procedimenti (RUP).

L'applicazione del Protocollo di Legalità

Il Ministero dell'Interno e l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) hanno sottoscritto in data 15/07/2004 un Protocollo di intesa recante Linee Guida per l'avvio di un circuito stabile e collaborativo tra ANAC, Prefetture ed Enti Locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa, al fine di prevenire i gravissimi danni provocati dalla corruzione sul piano etico, economico, della credibilità delle Istituzioni, nonché dell'affidabilità del sistema Paese a livello internazionale.

In esecuzione di quanto sopra il Comune di Torre Annunziata ha deliberato con atto di consiglio comunale n. 57 del 13.09.2019 l'adesione al "*Protocollo d'Intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale nell'economia legale*", sottoscritto tra la Prefettura di Napoli, la Città Metropolitana di Napoli, il Comune di Napoli e la Camera di Commercio, con la finalità di perseguire con strumenti efficaci il preminente interesse pubblico alla legalità e alla trasparenza nelle procedure di gara d'appalto, nonché di garantire la tutela del sistema delle imprese dal rischio di infiltrazione di stampo camorristico.

A tal fine, è stata prevista l'implementazione dei controlli antimafia al settore delle opere pubbliche, concessioni, servizi e forniture, del commercio e dell'urbanistica, garantendo, altresì, la trasparenza e la prevenzione di ingerenze indebite nelle procedure di affidamento e di esecuzione delle opere ed autorizzazioni nei settori suindicati.

Le informazioni antimafia saranno acquisite per tutti gli appalti e concessioni di lavori pubblici pari o superiori a 250.000 euro, e per i subappalti di lavori, forniture e



servizi pari o superiori a 50.000 euro nonché, a prescindere dal valore, per alcune attività particolarmente sensibili, come individuate dal comma 53 dell'art.1 della Legge 6 38 novembre 2012, n. 190, e dal D.P.C.M. del 18 aprile 2013, con cui sono state istituite le cosiddette "white list".

Significativo per l'edilizia è quanto stabilito nell'art.10, che prevede l'impegno per i Comuni aderenti di richiedere le informazioni antimafia anche nei confronti dei privati sottoscrittori di convenzioni di lottizzazione. Il protocollo in parola rappresenta senz'altro una misura di contrasto essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento dell'Ente; pertanto, anche per l'anno 2022, tutti i bandi di gara pubblicati dall'Ente, devono contenere il richiamo a clausole e condizioni di cui al Protocollo suddetto, che i partecipanti dichiarano di osservare già in fase di presentazione delle offerte.

Obblighi ulteriori. Vanno evidenziate le disposizioni previste dal Codice Antimafia (Decreto Legislativo n. 159 del 2011), in base alle quali **l'ente locale sciolto per infiltrazioni della criminalità organizzata deve acquisire, nei cinque anni successivi allo scioglimento, l'informazione antimafia in relazione alla stipula, approvazione o autorizzazione di qualsiasi contratto, ovvero in occasione del rilascio di qualsiasi concessione o erogazione di cui all'art. 67, indipendentemente dal valore economico degli stessi (art. 100).** Lo stesso ente locale, inoltre, può decidere di avvalersi temporaneamente della stazione unica appaltante per lo svolgimento delle procedure di evidenza pubblica di sua spettanza (art. 101).

La Trasparenza

La Sezione Trasparenza, parte integrante del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, individua le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione dei dati e dei documenti previsti dalla normativa vigente al fine di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Per il triennio 2022-2024, l'attuazione della trasparenza proseguirà secondo le impostazioni e strategie già attuate finora in materia, assicurando, in primis, il pieno rispetto delle prescrizioni normative contenute nel decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, adottato sulla base della delega contenuta nella legge 7 agosto 2015, n. 124 concernente le "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", nonché della deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 recante "Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs 33/2013". Anche nel corso del 2022, l'Amministrazione si adopererà al fine di garantire alla trasparenza quel ruolo essenziale nell'ambito delle misure dirette a prevenire la corruzione assegnatole ed evidenziato, come si evince, nella determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015.



Al PTPCT è allegato uno schema in cui, per ciascun obbligo di pubblicazione, sono indicati gli uffici tenuti alla trasmissione dei dati e quelli cui spetta la pubblicazione, con definizione dei termini entro i quali effettuare gli adempimenti previsti, ferme restando le scadenze per l'aggiornamento disposte dalle norme.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza, costituenti contenuto necessario della predetta sezione, ai sensi dell'art. 1, comma 8, legge 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g) del D.lgs. 97/2016, sono:

- ✓ **Promozione di maggiori livelli di trasparenza**, attraverso la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli già soggetti ad obbligo di pubblicazione (art. 10, comma 3, D.lgs. 33/2013);
- ✓ **Innalzamento della qualità delle informazioni pubblicate** nel sito istituzionale sotto il profilo della semplicità di consultazione, della comprensibilità e della facile accessibilità;
- ✓ **Accrescimento del ricorso alla modalità di pubblicazione** delle informazioni e dei documenti mediante **comunicazione alle banche dati** di cui all'art. 9bis del D.lgs. 33/2013.

Il Responsabile della Trasparenza, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; a tale riguardo effettua il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte degli uffici competenti.

Il RPCT, inoltre, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Inoltre, insieme ai dirigenti, controlla e assicura la regolare attuazione del diritto di accesso ai sensi dell'articolo 5 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

Il RPCT si occupa dei casi di riesame dell'accesso civico, ai sensi dell'art.5, co.7, d.lgs. 33/2013: *"Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termini indicato al co.6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che decide con provvedimento motivato entro il termine di 20 giorni"*.

Con riferimento all'obiettivo di cui alla lettera a), ci si prefigge di assicurare più elevati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione sistematica e tempestiva dei seguenti documenti non rientranti tra quelli soggetti ad obbligo di pubblicazione:

- ✓ Relazioni trimestrali sugli esiti del controllo interno successivo di regolarità amministrativa;
- ✓ Relazioni semestrali sugli esiti dei controlli in materia di trasparenza amministrativa (D.lgs. 33/2013);



- ✓ Direttive e disposizioni del Segretario Generale/RPCT in materia di controllo successivo di regolarità amministrativa, prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 del Comune di Torre Annunziata, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 22 del 15.04.2022, costituisce l'allegato A3 del PIAO, quale parte integrante della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Il PTPCT è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.torreannunziata.na.it/c063083/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/363> .

Fanno parte del PTPCT 2022-2024, quali allegati dello stesso, la mappatura dei processi e procedimenti per aree di rischio e l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

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

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

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

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



- i NIV validano la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse;
- propongono all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti;
- promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 1, lett. g), d.lgs. 150/2009).

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

All'interno del Piano Esecutivo di Gestione - Piano degli obiettivi, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale, n. 122 del 06.10.2022, sono stati assegnati ai Dirigenti, tra l'altro, i seguenti obiettivi strategici volti ad incrementare la prevenzione dei fenomeni di corruzione:

Obiettivi del Segretario Generale/RPCT

Obiettivo strategico	<i>Monitoraggio obiettivi previsti dal vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>	
Descrizione	Verifica degli obiettivi, anche trasversali, in materia di anticorruzione e trasparenza.	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	33%	
Indicatore di risultato	Relazione annuale sui controlli interni. Relazione annuale sui controlli in materia di trasparenza.	
Personale coinvolto	Ufficio Anticorruzione e Trasparenza: n. 1 cat. D, n. 1 cat. C. Partecipazione dei Dirigenti/referenti competenti indicati nel PTPCT	
Risorse finanziarie assegnate	Nessuna	

Obiettivo strategico	<i>Misure per garantire il rispetto del divieto di "pantouflage" per i dipendenti dell'Ente che cessano dall'incarico e per i dipendenti delle società partecipate</i>	
Descrizione	Supporto agli Uffici e verifica a campione dei bandi di gara finalizzati alla verifica dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare a pena di esclusione dalle procedure di affidamento di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici, nonché il divieto ai soggetti privati, laddove li avessero conclusi, di contrattare con l'Ente per i successivi tre anni.	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	33%	
Indicatore di risultato	Atti di verifica del rispetto del divieto di pantouflage relativi ai bandi di gara	



Personale coinvolto	Ufficio Anticorruzione e Trasparenza: n.1 cat. D, n. 1 cat. C. Partecipazione dei Dirigenti/referenti competenti indicati nel PTPCT
Risorse finanziarie assegnate	nessuna

Obiettivo strategico	<i>Redazione del Codice di comportamento dei Dirigenti ed aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti.</i>	
Descrizione	Ai sensi della vigente normativa, nonché di quanto previsto nel PTPCT 2022-2024, è necessario redigere ed aggiornare il codice di comportamento dei Dirigenti e dei dipendenti.	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	33%	
Indicatore di risultato	Atto di approvazione del Codice di comportamento dei Dirigenti. Atto di approvazione dell'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti.	
Personale coinvolto	Ufficio Anticorruzione e Trasparenza: n. cat. D, n. 1 cat. C. Partecipazione dei Dirigenti/referenti competenti indicati nel PTPCT	
Risorse finanziarie assegnate	nessuna	

**Obiettivi Dirigente Area I "Affari Generali"**

Obiettivo strategico	<i>Digitalizzazione degli atti amministrativi</i>	
Descrizione	Completamento del funzionamento della cd. "scrivania digitale", relativamente alle delibere di Giunta e di Consiglio Comunale, mediante il sistema gestionale Halley, in dotazione all'Ente, con il supporto dell'Ufficio SiCom e delle altre Aree Amministrative dell'Ente.	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	25%	
Indicatore di risultato	Avvio della procedura di digitalizzazione delle Delibere di Giunta e di Consiglio Comunale	
Personale coinvolto	Personale della Segreteria Generale e dell'Area I : 3 cat. D e 5 cat. C. Personale Ufficio SiCom Personale delegato dai Dirigenti di Area	
Risorse finanziarie assegnate	Stanzamenti bilancio di previsione 2022	

Obiettivo strategico	<i>Aggiornamento del Sistema della misurazione e della valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale</i>	
Descrizione	Aggiornamento del Sistema della misurazione e della valutazione della performance, approvato con delibera di G.M. n. 239 del 07/12/2011, alle vigenti normative in materia.	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	25%	
Indicatore di risultato	Atto di approvazione dell'aggiornamento del "Sistema della misurazione e della valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale".	
Personale coinvolto	Personale Area I: n. 3 cat. D e n. 2 cat. C. Dirigente e/o suoi delegati dell'Area V	
Risorse finanziarie assegnate	nessuna	

**Obiettivi Dirigente Area II "Tecnico Urbanistica"**

Obiettivo strategico	S.U.E. - Digitalizzazione delle pratiche edilizie.	
Descrizione	L'attivazione dello Sportello Unico per l'Edilizia (SUE) on line consente di ottenere due benefici: il primo è la dematerializzazione delle pratiche edilizie con la riduzione dei problemi di archiviazione; il secondo è la creazione di un'interfaccia che consenta al cittadino/utente di monitorare l'avanzamento della pratica. Contestualmente lo SUE consente l'avvio della creazione di un archivio digitale che, assieme al Sistema Informativo Territoriale (SIT) potrà consentire il raggiungimento sia di maggiori livelli di efficienza sia di migliorare la conservazione dei documenti d'archivio. Quella della digitalizzazione delle Pratiche edilizie cartacee è un processo di modernizzazione lungo e complesso data la mole di documenti cartacei coinvolti, in grado però di rendere finalmente più nello e veloce il lavoro e il servizio offerto dai Comuni.	
Scadenza	31/12/2022	
Peso	33%	
Indicatore di risultato	Attivazione della procedura dal 01.11.2022	
Personale coinvolto	Dipendenti ufficio SUE	
Risorse finanziarie assegnate	nessuna	

Obiettivi Dirigente Area III "Gestione del Territorio"

Obiettivo strategico	Digitalizzazione degli atti amministrativi	
Descrizione	Supporto al Dirigente dell'Area I nel completamento del funzionamento della cd. "scrivania digitale", relativamente alle delibere di Giunta e di Consiglio Comunale, mediante il sistema gestionale Halley, in dotazione all'Ente	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	14,3%	
Indicatore di risultato	Avvio della procedura di digitalizzazione delle Delibere di Giunta e di Consiglio Comunale	
Personale coinvolto	n. 1 cat D e n. 1 cat. C	
Risorse finanziarie assegnate	Stanzamenti bilancio di previsione 2022	

**Obiettivi Dirigente Area IV "Welfare Municipale" ed Ambito N30**

Obiettivo strategico	<i>Attivazione del Gruppo di lavoro di cui alla Delibera Commissariale n. 117/2022</i>	
Descrizione	Predisposizione delle attività di cui al Gruppo di lavoro con particolare riferimento all'individuazione delle finalità sociali da conferire ai beni confiscati, nonché le ulteriori attività di competenza da porre in essere all'interno del gruppo di lavoro.	
Scadenza	31/12/2022	
Peso	20%	
Indicatore di risultato	Trasmissione delle proposte progettuali, ivi compresa l'individuazione delle soluzioni per la copertura della spesa occorrente, alla Commissione Straordinaria.	
Personale coinvolto	Gruppo di lavoro istituito con delibera Commissariale n.117/2022	
Risorse finanziarie assegnate	nessuna	

Obiettivo strategico	<i>Digitalizzazione degli atti amministrativi</i>	
Descrizione	Supporto al Dirigente dell'Area I nel completamento del funzionamento della cd. "scrivania digitale", relativamente alle delibere di Giunta e di Consiglio Comunale, mediante il sistema gestionale Halley, in dotazione all'Ente	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	20%	
Indicatore di risultato	Avvio della procedura di digitalizzazione delle Delibere di Giunta e di Consiglio Comunale	
Personale coinvolto	n. 1 cat D e n. 1 cat. C	
Risorse finanziarie assegnate	Stanziamenti bilancio di previsione 2022	



Obiettivo strategico	<i>Adozione regolamento per l'erogazione di contributi ad enti terzi</i>	
Descrizione	Al fine di disciplinare l'erogazione di contributi ad Enti terzi, si intende adottare un regolamento che consenta all'Ente di definire criteri oggettivi e procedure per la quantificazione e l'erogazione di contributi richiesti da soggetti senza scopo di lucro per la realizzazione di iniziative ed attività istituzionali.	
Scadenza	31/12/2022	
Peso	16,6%	
Indicatore di risultato	Atto di approvazione del regolamento per l'erogazione di contributi ad enti terzi	
Personale coinvolto	n.1 cat. D e n.1 cat. C	
Risorse finanziarie assegnate	nessuna	

Obiettivo strategico	<i>Attivazione Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)</i>	
Descrizione	L'Ufficio Relazioni con il Pubblico posto all'interno della U.O. 4.4 - Ufficio Comunicazione Pubblica, U.R.P. e Centro Servizi Giovani -va organizzato e disciplinato ai sensi della vigente normativa in materia	
Scadenza	31/12/2022	
Peso	20%	
Indicatore di risultato	Avvio del funzionamento dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico	
Personale coinvolto	n. 1 cat. D e n. 1 cat. C	
Risorse finanziarie assegnate	Nessuna	



Obiettivo strategico	<i>Adozione regolamento per l'utilizzo dei beni confiscati per finalità sociali</i>	
Descrizione	Al fine di disciplinare l'utilizzo dei beni confiscati alla criminalità organizzata ed acquisiti al patrimonio comunale, per finalità sociali si intende adottare un regolamento che consenta all'Ente di definire criteri e procedure per l'individuazione delle finalità stesse. Tale Regolamento dovrà prevedere anche l'utilizzo di beni mobili per l'avvio ad attività sociali, anche di carattere nautico, ed il coinvolgimento della Capitaneria di Porto.	
Scadenza	31/12/2022	
Peso	16,6%	
Indicatore di risultato	Atto di approvazione del regolamento per l'utilizzo dei beni confiscati per finalità sociali.	
Personale coinvolto	n.1 cat. D e n.1 cat. C	
Risorse finanziarie assegnate	nessuna	

**Obiettivi Dirigente Area V "Economico Finanziaria"**

Obiettivo strategico	<i>Attivazione del Gruppo di lavoro di cui alla Delibera Commissariale n. 117/2022</i>	
Descrizione	Predisposizione delle attività di cui al Gruppo di lavoro con particolare riferimento all'individuazione della consistenza di tutti i beni patrimoniali ed alla verifica del corretto utilizzo, compreso quello dei beni confiscati; controllo della titolarità di tutti i beni assegnati.	
Scadenza	31/12/2022	
Peso	16,6%	
Indicatore di risultato	Trasmissione delle proposte progettuali, ivi compresa l'individuazione delle soluzioni per la copertura della spesa occorrente, alla Commissione Straordinaria.	
Personale coinvolto	Gruppo di lavoro istituito con delibera Commissariale n.117/2022.	
Risorse finanziarie assegnate	nessuna	

Obiettivo strategico	<i>Digitalizzazione degli atti amministrativi</i>	
Descrizione	Supporto al Dirigente dell'Area I nel completamento del funzionamento della cd. "scrivania digitale", relativamente alle delibere di Giunta e di Consiglio Comunale, mediante il sistema gestionale Halley, in dotazione all'Ente	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	16,6%	
Indicatore di risultato	Avvio della procedura di digitalizzazione delle Delibere di Giunta e di Consiglio Comunale	
Personale coinvolto	n. 1 cat D e n. 1 cat. C	
Risorse finanziarie assegnate	Stanzamenti bilancio di previsione 2022	



Obiettivi Comandante P.M.

Obiettivo strategico	<i>Digitalizzazione degli atti amministrativi</i>	
Descrizione	Supporto al Dirigente dell'Area I nel completamento del funzionamento della cd. "scrivania digitale", relativamente alle delibere di Giunta e di Consiglio Comunale, mediante il sistema gestionale Halley, in dotazione all'Ente	
Scadenza	31.12.2022	
Peso	20%	
Indicatore di risultato	Avvio della procedura di digitalizzazione delle Delibere di Giunta e di Consiglio Comunale	
Personale coinvolto	n. 1 cat D e n. 1 cat. C	
Risorse finanziarie assegnate	Stanzamenti bilancio di previsione 2022	



3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Sottosezione Struttura Organizzativa

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

La attuale struttura organizzativa è stata approvata con la deliberazione G.M. n. 80/2020, successivamente parzialmente modificata con Delibera G.C. n. 48/2021.

La struttura organizzativa, rispetto ai ruoli di responsabilità, consta di:

- 3 Dirigenti;
- 1 Funzionario di P.O.

Di seguito si riporta l'Organigramma e la distribuzione del personale nelle Direzioni dell'Ente.

**Dotazione Organica per Aree**

Dipendenti in servizio al 30 novembre 2022 suddivisi per struttura e distinti per profilo professionale

AREA	LIVELLO	FIGURA	CONTEGGIO FIGURA
Segreteria Generale	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
Segreteria Generale	C	Istruttore amministrativo	1
Totale Segreteria Generale			2
Affari Generali	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5
Affari Generali	D	Istruttore Direttivo Attività Culturali	3
Affari Generali	D	Istruttore Direttivo Comunicazione	1
Affari Generali	C	Istruttore Amministrativo	12
Affari Generali	B	Esecutore Amministrativo	3
Affari Generali	B	Messo Notificatore	1
Affari Generali	A	Addetto Ufficio	4
Affari Generali	A	Autista	1
Affari Generali	A	Custode Casa Comunale	1
Totale Affari Generali			31
Tecnico Urbanistica	D	Istruttore Direttivo Tecnico	2
Tecnico Urbanistica	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
Tecnico Urbanistica	D	Istruttore Direttivo Comunicazione	1
Tecnico Urbanistica	C	Istruttore Tecnico	5
Tecnico Urbanistica	C	Istruttore Amministrativo	4
Tecnico Urbanistica	C	Istruttore Comunicazione	2
Tecnico Urbanistica	B	Esecutore Amministrativo	1
Tecnico Urbanistica	A	Addetto Ufficio	2
Tecnico Urbanistica	A	Operaio	2
Totale Tecnico Urbanistica			20
Gestione del Territorio	D	Istruttore Direttivo Tecnico	2
Gestione del Territorio	C	Istruttore Tecnico	7
Gestione del Territorio	C	Istruttore Amministrativo	1
Gestione del Territorio	C	Istruttore informatico	1
Gestione del Territorio	B	Esecutore Amministrativo	2
Gestione del Territorio	B	Operaio	1
Gestione del Territorio	A	Addetto Ufficio	1
Gestione del Territorio	A	Operaio	1
Gestione del Territorio	A	Stradino	1
Totale Gestione del Territorio			17
Welfare Municipale	D	Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	3
Welfare Municipale	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
Welfare Municipale	D	Istruttore Direttivo Comunicazione	1
Welfare Municipale	D	Istruttore Direttivo Attività Culturali	1
Welfare Municipale	C	Istruttore Socio-Assistenziale	1



Welfare Municipale	C	Istruttore Amministrativo	1
Welfare Municipale	B	Esecutore Amministrativo	2
Welfare Municipale	A	Usciere	1
Welfare Municipale	A	Custodi Circoli Didattici	2
Totale Welfare Municipale			13
Economico Finanziaria	D	Istruttore Direttivo Contabile	7
Economico Finanziaria	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	5
Economico Finanziaria	D	Istruttore Direttivo Comunicazione	1
Economico Finanziaria	C	Istruttore Contabile	4
Economico Finanziaria	C	Istruttore Amministrativo	7
Economico Finanziaria	C	Istruttore Tecnico	1
Economico Finanziaria	B	Esecutore Amministrativo	1
Economico Finanziaria	B	Operaio	1
Economico Finanziaria	A	Addetto Ufficio	1
Economico Finanziaria	A	Operaio	3
Totale Economico Finanziaria			31
Ambito N30	D	Assistente Sociale	13
Ambito N30	D	Psicologo	2
Ambito N30	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	3
Ambito N30	C	Istruttore Amministrativo	4
Ambito N30	B	Esecutore Amministrativo	1
Ambito N30	B	Cuoco	1
Ambito N30	A	Usciere	2
Ambito N30	A	Bidello	2
Totale Ambito N30			28
Polizia Municipale	D	Istruttore Direttivo di Vigilanza	2
Polizia Municipale	C	Istruttore di Vigilanza	23
Polizia Municipale	C	Istruttore Tecnico	1
Polizia Municipale	C	Istruttore Amministrativo	3
Polizia Municipale	B	Applicato Amministrativo	2
Polizia Municipale	B	Custode	1
Polizia Municipale	A	Operaio	2
Totale Polizia Municipale			34
TOTALE			176

Personale Dirigente in Servizio

AREA	FIGURA	CONTEGGIO FIGURA
Affari Generali	Incarico ad Interim	
Tecnico Urbanistica	Dirigente Tecnico	1
Gestione del Territorio	Incarico ad Interim	
Welfare Municipale	Dirigente Amministrativo	1
Economico Finanziaria	Dirigente Economico Finanziario	1
Ambito N30	Incarico ad Interim	
Polizia Municipale	Incarico di P.O.	
TOTALE		3





Analisi dell'organico del Comune di Torre Annunziata in un'ottica di "Genere"

Il personale dipendente del Comune di Torre Annunziata, in servizio al 30.11.2022, incluso il Segretario Generale e la Dirigenza è pari a 180 unità, di cui

	Totale	M	F
Dipendenti	176	104	72
Dirigenza	3	3	0
Segretario Generale	1	0	1
TOTALE	180	107	73

Al 30.11.2022	M	%M	F	%F	Totale
Segretario Generale	0	0	1	0,55%	1
Dirigenza	3	1,66%	0	0	3
Cat. D	15	8,33%	40	22,22%	55
Cat. C	51	28,33%	27	15,00%	78
Cat. B	16	8,88%	1	0,55%	17
Cat. A	22	12,22%	4	2,22%	26

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

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

Con Delibera di Giunta Comunale n. 281 del 17.12.2010, sono stati approvati i criteri per l'istituzione ed il funzionamento dell'Organo Indipendente di Valutazione (OIV) il quale, a seguito della Delibera della CiVIT 121/2010 con Delibera G.M. n. 52 del 19.02.2020, è stato abrogato e trasformato in Nucleo Indipendente di Valutazione.

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



organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

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

Il ruolo del Responsabile per la Transizione Digitale

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

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

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

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 20 del 10.05.2022, è stato individuato il Responsabile per la transizione digitale, nella persona dell'Ing. Valentino Ferrara, Dirigente dell'Area II "Tecnico Urbanistica" e Area III "Gestione del Territorio".

3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il numero di dipendenti al 31 dicembre 2020 era pari a 175. Tale personale in servizio risultava così ripartito:

- Segretario Generale n. 1;
- Dirigente n. 1;
- Dirigente ex art. 110 Tuel n. 2;
- Cat. D n. 35;
- Cat. C. n. 83;
- Cat. B n. 22;
- Cat. A n. 31.



Considerato che nel corso del 2022 sono stati stabilizzati dei lavoratori, in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, c.1, del D.lgs. 75/2017, e concluse alcune procedure di reclutamento del personale, tra cui l'espletamento del concorso per figure dirigenziali, al 30 novembre 2022 la consistenza del personale in servizio nell'Ente risulta la seguente:

	Totale
Dipendenti	176
Dirigenza	3
Segretario Generale	1
TOTALE	180

CATEGORIA	Totale
Segretario Generale	1
Dirigenza	3
Cat. D	55
Cat. C	78
Cat. B	17
Cat. A	26
TOTALE	180



Strategia di copertura del fabbisogno

Con Deliberazione della Commissione Straordinaria, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 71 del 30.06.2022, successivamente rettificata con deliberazione n. 78 del 07.07.2022, è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale ha previsto diverse modalità di attuazione per la copertura del fabbisogno, tra le quali in particolare:

- assunzioni attraverso concorsi pubblici;
- assunzioni attraverso procedure di mobilità;
- assunzioni attraverso scorrimento di graduatorie;
- avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. 68/1999;
- progressioni verticali;
- stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017.

Il personale previsto per le nuove assunzioni nel triennio 2022-2024 è pari a n. 48 unità mentre il personale previsto per le assunzioni a tempo determinato, nell'anno 2022, è pari a n. 17 unità.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 del Comune di Torre Annunziata, che è stato approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 71 del 30.06.2022, successivamente rettificata con deliberazione n. 78 del 07.07.2022, costituisce l'allegato A4 del PIAO quale parte integrante della sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.



4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO.

4.1 Governance del PIAO

Premesso che con D.P.R. del 6 maggio 2022, pubblicato in *G.U. Serie Generale* n. 117 del 20.05.2022, il Comune di Torre Annunziata è stato sciolto ai sensi dell'art. 143 del D.lgs. n. 267/2000 "*Scioglimento dei consigli comunali e provinciali conseguente a fenomeni di infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso. Responsabilità dei dirigenti e dipendenti...*" ed è stato disposto l'affidamento per la durata di diciotto mesi della relativa gestione alla Commissione Straordinaria.

Durante il corso della gestione commissariale, sono stati approvati ad oggi i seguenti provvedimenti che, ai sensi dell'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021, sono assorbiti dal PIAO:

- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Comunale, n. 22 del 15.04.2022;
- il Piano Triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, n. 48 del 24.05.2022;
- il Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, n. 71 del 30.06.2022, successivamente rettificata con deliberazione n. 78 del 07.07.2022;
- il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) anno 2022 - Piano della Performance, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, n. 122 del 06.10.2022.

Il PIAO 2022-2024 può considerarsi, in questo primo anno di applicazione, un piano di transizione che integra gli atti di pianificazione già assunti dall'Ente, in attuazione delle norme che regolano l'ordinamento degli Enti Locali, con riguardo alle ulteriori prospettive programmatiche indicate dalle disposizioni dell'art. 6 del D.L. 80/2021.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e, nel corso del corrente anno, proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende, infatti, necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e



collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

4.2 Monitoraggio del PIAO

In sede di prima applicazione, il PIAO avrebbe dovuto essere approvato entro il 30 aprile 2022 ma la mancata adozione dei provvedimenti attuativi, nei termini assegnati dal Legislatore del D.L. n. 80/2021, ha fatto slittare la data dapprima al 30 giugno e successivamente, ai sensi del Decreto adottato in data 24 giugno 2022, al 30 dicembre 2022 (*In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione*). Con Decreto del 28 luglio 2022 il Ministero dell'Interno ha differito il termine per la deliberazione del bilancio di previsione, da parte degli Enti Locali, al 31 agosto 2022. La Commissione Straordinaria ha provveduto ad approvare i principali documenti di programmazione finanziaria dell'Ente con deliberazioni, adottate con i poteri del Consiglio Comunale, n. 28 e 29 del 01.08.2022.

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

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

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

Sezione/Sottosezione	Soggetto che sovrintende il controllo	Modalità
VALORE PUBBLICO	Commissione Straordinaria/Segretario Generale/ N.I.V.	Verifica annuale dei risultati nella relazione sul controllo strategico. Rendiconto di Gestione;
PERFORMANCE	Segretario Generale, controllo di gestione, N.I.V.	Relazioni periodiche. Relazione sulla Performance
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Segretario Generale/RPCT	Controllo trimestrale successivo di regolarità amministrativa. Relazione annuale sui controlli successivi di regolarità amministrativa. Controlli semestrali sugli adempimenti di pubblicazione in materia di trasparenza.



		Segretario Generale/RPCT, N.I.V.	Verifica annuale sul rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza su indicazioni ANAC
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE		Collegio dei Revisori dei Conti, N.I.V.	Verifica coerenza con gli equilibri di bilancio.