



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

2022 - 2024

PREMESSA

Nel corso del 2021 e del 2022 sono stati pubblicati alcuni decreti emanati per dare attuazione al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e migliorare la capacità di agire e la funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni.

Si tratta principalmente del D.L. n. 77 del 31.05.2021 convertito nella L. n. 108 del 29.07.2021 che prende in esame la *governance* del PNRR, attraverso il rafforzamento delle strutture amministrative e lo snellimento delle procedure; del D.L. n. 80 del 9.06.2021 (cd. decreto "Reclutamenti"), emanato per consentire di applicare il PNRR attraverso una serie di assunzioni e riforme; e, più recentemente, del D.L. n. 36 del 30.04.2022 convertito nella L. n. 79 del 29.06.2022 contenete le disposizioni ulteriori per dare attuazione alle misure del PNRR.

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.06.2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) come strumento di semplificazione dei molteplici adempimenti di natura programmatica previsti dalla normativa a carico delle amministrazioni. Il PIAO, di durata triennale, interviene, in una logica di programmazione integrata, su una pluralità materie – e di atti collegati – che interessano gli obiettivi della performance, la gestione del capitale umano, lo sviluppo organizzativo, gli obiettivi formativi e la valorizzazione delle risorse interne, il reclutamento, la trasparenza e l'anti-corruzione, fino all'individuazione delle procedure da semplificare, l'accesso fisico e digitale, la parità di genere. Aspetto di novità e di interesse è dato, infatti, dall'attenzione alla digitalizzazione dei processi e dei procedimenti, nonché lo sviluppo dei servizi pubblici per renderli più performanti per le diverse tipologie di utenze, programmando una serie di azioni per aumentare l'accessibilità digitale a tutti i cittadini, in particolare di coloro che hanno forme di disabilità. Ciò in linea anche con le misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals*) previste dall'Agenda 2030 ed elaborati da ISTAT e CNEL.

Il D.P.C.M. n. 132/2022, che dà applicazione all'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021, fornisce le indicazioni sulla struttura del PIAO che si compone di 4 sezioni:

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

Ogni sezione, con le relative sottosezioni, include le tematiche e i contenuti che richiamano le azioni programmate e/o avviate dall'Amministrazione nel corso del 2022 e finalizzate alla programmazione e pianificazione delle strategie nel triennio 2022/2024.

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 29/7/2021, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) anni 2022/2024 aggiornata con successiva Delibera consiliare n. 17 del 20/04/2022.
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 28/09/2022, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) anni 2023/2025.
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 173 del 12/07/2022 esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Piano Esecutivo di gestione (PEG) 2022/2024;
- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 28.04.2022 di approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024
- La Delibera di Giunta Comunale n. 24 del 10.02.2021 di approvazione del Sistema di valutazione della performance

- La Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 10.02.2021 di approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021-2023
- La Delibera di Giunta Comunale n. 83 del 23/03/2022 Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 successivamente modificato e aggiornato con la Delibera di Giunta Comunale n. 123 del 10/05/2022 e la Delibera di Giunta Comunale n. 162 del 01/07/2022.

Di seguito sono riportati i riferimenti documentali per ciascuna sezione del PIAO del Comune di Pompei.

In linea con gli obiettivi e le strategie programmatiche del Comune, il riferimento finanziario- contabile è dato dal Bilancio di previsione 2022-2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale, n.18 del 20/4/2022 esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024, ex artt.151 del D.Lgs n.267/2000 e 10 del D.Lgs. n. 118/2011.

ARCHITETTURA DEL PIAO

SEZIONE		SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTO	
1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	1.1 Dati amministrazione 1.2 Mandato istituzionale 1.3 Analisi demografica e stakeholder 1.4 Analisi di contesto territoriale	Documento unico di programmazione – Sezione strategica	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 29/7/2021 DUP 2022/2024 aggiornata con successiva Delibera consiliare n. 17 del 20/04/2022; Deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 28/09/2022 DUP 2023/2025
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione – Sezione strategica e Sezione Operativa PEG	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 29/7/202 DUP 2022/2024 aggiornata con successiva Delibera consiliare n. 17 del 20/04/2022; Deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 28/09/2022 DUP 2023/2025; Deliberazione di Giunta Comunale n. 173 del 12/07/2022 PEG 2022/2024;
		2.2 Performance	Sistema di valutazione della performance Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 Digitalizzazione / strumenti	Delibera di Giunta Comunale n. 24 del 10.02.2021; Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 10.02.2021; Delibera consiliare n. 17 del 20/04/2022 DUP 2022/2024

		2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024	Delibera di Giunta Comunale n. 104 del 28.04.2022
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione – Sezione strategica	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 29/7/202 DUP 2022/2024 aggiornata con successiva Delibera consiliare n. 17 del 20/04/2022; Deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 28/09/2022 DUP 2023/2025;
		3.2 Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	
		3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale	Documento unico di programmazione – Sezione Operativa Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 Piano della formazione del personale	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 29/7/202 DUP 2022/2024 aggiornata con successiva Delibera consiliare n. 17 del 20/04/2022; Deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 28/09/2022 DUP 2023/2025; Delibera di Giunta Comunale n. 83 del 23/03/2022 Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 successivamente modificato e aggiornato con la Delibera di Giunta Comunale n. 123 del 10/05/2022 e la Delibera di Giunta Comunale n. 162 del 01/07/2022 Delibera di Giunta Comunale n. 159 del 22.06.2022
4	MONITORAGGIO			Verifica sullo stato di attuazione dei programmi; Sistema di misurazione e valutazione della performance; Verifica semestrale degli obiettivi PEG; Relazione annuale sulla performance

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 1	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Numero dipendenti
1.1 SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	DENOMINAZIONE ENTE: Comune di Pompei (NA) CODICE UNIVOCO AOO: UFTP3N CODICE IPA: c_g813 INDIRIZZO: Piazza Bartolo Longo, 36 – 80045 Pompei (NA) - Italia PEC: protocollo@pec.comune.pompei.na.it CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00495640633/ 01242681219 TIPOLOGIA: Pubbliche Amministrazioni CATEGORIA: Comuni e loro Consorzi e Associazioni NATURA GIURIDICA: Comune ATTIVITÀ ATECO: 84.11.10. attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali SITO WEB ISTITUZIONALE: http://www.comune.pompei.na.it/ PAGINA FACEBOOK: https://it-it.facebook.com/Comunedipompei/	SI	123 (aprile 2022)

1.2 MANDATO ISTITUZIONALE

La Città di Pompei è Ente locale autonomo che rappresenta la comunità dei cittadini organizzata ed ordinata sul proprio territorio, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, applicando per quanto è possibile i principi della sussidiarietà, il tutto nell'ambito della Costituzione, delle leggi dello Stato e dell'Unione Europea. Il Comune si avvale della sua autonomia per lo svolgimento della propria attività ed il perseguimento dei suoi fini istituzionali, valorizzando ogni forma di collaborazione con gli altri Enti Locali.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dello Statuto e dei propri regolamenti, in armonia con la Costituzione e secondo le leggi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

Il Comune promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria comunità ispirandosi ai valori di libertà, giustizia, solidarietà, uguaglianza, formale e sostanziale, come indicati dalla Costituzione. Promuove e tutela un equilibrato assetto del territorio e concorre, insieme alle Istituzioni nazionali ed Europee, alla riduzione dell'inquinamento assicurando, nell'ambito di un uso sostenibile ed equo delle risorse, i diritti e le necessità delle generazioni presenti e future. Tutela la salute dei cittadini e salvaguarda, altresì, la coesistenza delle diverse specie viventi e delle biodiversità.

Il Comune di Pompei è organizzato in n. 6 settori:

Struttura dell'Ente	
Settore	Responsabile
I SETTORE: AFFARI GENERALI	MARTINO VITTORIO
II SETTORE: SERVIZI DEMOGRAFICI, INFORMATIVI E TRASPARENZA.	SORRENTINO RAIMONDO
III SETTORE : AFFARI FINANZIARI	PETIRRO SALVATORE
III SETTORE: SERVIZI SOCIALI E CONTENZIOSO	PETIRRO SALVATORE
IV SETTORE: POLIZIA LOCALE- SICUREZZA	PETROCELLI GAETANO
V SETTORE: EDILIZIA PRIVATA, SUAP, URBANISTICA E VERDE PUBBLICO	FIMIANI GIANLUCA
VI SETTORE: LAVORI PUBBLICI	FIMIANI GIANLUCA

1.3 ANALISI DEMOGRAFICA

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2020, secondo i dati Istat, ammonta a 24.233 abitanti. Il dato rivela un acuirsi del calo demografico, enfatizzando la tendenza negativa dell'ultimo decennio: la variazione percentuale negativa rispetto all'anno precedente risulta la più alta degli ultimi vent'anni, facendo registrare, in numeri assoluti, ben 882 residenti in meno.

Popolazione	Numero
Totale	24.233
Variazione sul 2019	-3,51%
Popolazione maschile	11.643 (48%)
Popolazione femminile	12.590 (52%)

La popolazione nel Comune di Pompei risulta così composta:

Sezione strategica - Analisi demografica

Popolazione legale al censimento		0
Popolazione residente		24.945
	maschi	12.006
	femmine	12.939
Popolazione residente al 1/1/2021		24.945
Nati nell'anno		219
Deceduti nell'anno		231
	Saldo naturale	-12
Immigrati nell'anno		684
Emigrati nell'anno		776
	Saldo migratorio	-92
Popolazione residente al 31/12/2021		24.841
	in età prescolare (0/6 anni)	1.621
	in età scuola obbligo (7/14 anni)	2.161
	in forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)	4.742
	in età adulta (30/65 anni)	12.647

		in età senile (oltre 65 anni)	3.670	
Nuclei familiari				9.009
Comunità/convivenze				6
Tasso di natalità ultimo quinquennio		Tasso di mortalità ultimo quinquennio		
Anno	Tasso	Anno	Tasso	
2021	8,80	2021	8,90	
2020	9,12	2020	9,00	
2019	9,69	2019	8,51	
2018	8,80	2018	8,40	
2017	8,90	2017	8,80	

STAKEHOLDER

Il Comune promuove e tutela la partecipazione dei cittadini, singoli o associati, all'amministrazione dell'Ente al fine di assicurare il buon andamento, l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa. La partecipazione popolare si esprime attraverso l'incentivazione delle forme associative e di volontariato e il diritto dei singoli cittadini a intervenire nel procedimento amministrativo.

Il Consiglio comunale predisporre e approva un regolamento nel quale vengono definite le modalità con cui i cittadini possono far valere le prerogative previste dal presente titolo. Il Comune promuove forme di volontariato per un coinvolgimento della popolazione in attività volte al miglioramento della qualità della vita personale, civile e sociale, in particolare delle fasce in costante rischio di emarginazione, nonché alla tutela dell'ambiente. Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale all'indirizzo <http://www.comune.pompei.na.it>

Questa concentrazione eccezionale di specificità culturali, commerciali e religiose unitamente ad altre realtà amministrative e cittadini rappresenta per l'Amministrazione un bacino di potenziali *stakeholder* interessati ai programmi e agli obiettivi strategici ed operativi che l'ente si propone di conseguire.



1.4 ANALISI DI CONTESTO TERRITORIALE

Il Comune di Pompei fa parte dei comuni dell'Area Metropolitana di Napoli denominati "Paesi Vesuviani"; si colloca nella piana del Sarno alle pendici del Parco del Vesuvio, configurandosi quale porta di accesso sudorientale al sistema montuoso del Somma-Vesuvio ed estendendosi su di una superficie di 12,4 km².

Pompei svolge nel sistema territoriale un ruolo estremamente significativo di cerniera tra il sistema costiero vesuviano, quello sorrentino - stabiese e l'agro nocerino sarnese. Stretto tra il Vesuvio e i Monti Lattari rappresenta una sorta di crocevia tra diversi sistemi infrastrutturali: l'autostrada A3 Napoli - Pompei - Salerno, l'asse ferroviario Napoli-Salerno; le due linee della circumvesuviana, una che costeggia le pendici del Vesuvio connettendosi con l'entroterra di Terzigno, Ottaviano e Somma Vesuviana, l'altra che, seguendo la linea costiera, si connette alla Penisola Sorrentina.

Questo ruolo di cerniera è ancor più accentuato sotto il profilo delle peculiarità culturali dell'area, incentrate sulla specificità archeologica. Pompei costituisce, infatti, l'attrattore principale del sistema culturale di cui fanno parte Oplonti, Ercolano e Stabia; per questo motivo, nel 1997, il Comitato dell'UNESCO ha dichiarato Pompei Patrimonio Mondiale dell'Umanità. Altro elemento di particolare rilevanza a livello territoriale, che richiama ingenti flussi di turismo religioso, è la Basilica Pontificia della

Beata Vergine del Rosario, una delle mete religiose internazionali più frequentate: un luogo di culto, ma anche un particolarissimo luogo di assistenza conosciuto e strutturato.

Sezione strategica - Analisi del territorio		
Superficie (kmq)		1.241
Risorse idriche		
	Laghi (n)	0
	Fiumi e torrenti (n)	0
Strade		
	Statali (km)	1.065
	Regionali (km)	0
	Provinciali (km)	1.175
	Comunali (km)	350
	Vicinali (km)	0
	Autostrade (km)	0
Di cui:		
	Interne al centro abitato (km)	350
	Esterne al centro abitato (km)	0

Piani e strumenti urbanistici vigenti				
Piano urbanistico approvato	<input type="checkbox"/> SI	Data	Estremi di approvazione	
Piano urbanistico adottato	<input type="checkbox"/> SI	Data	Estremi di approvazione	
Programma di fabbricazione	<input type="checkbox"/> NO	Data	Estremi di approvazione	
Piano edilizia economico e popolare	<input type="checkbox"/> SI	Data	Estremi di approvazione	
Piani insediamenti produttivi:				
	Industriali	<input type="checkbox"/> NO	Data	Estremi di approvazione
	Artigianali	<input type="checkbox"/> NO	Data	Estremi di approvazione
	Commerciali	<input type="checkbox"/> NO	Data	Estremi di approvazione
Piano delle attività commerciali	<input type="checkbox"/> SI			
Piano urbano del traffico	<input type="checkbox"/> SI			
Piano energetico ambientale	<input type="checkbox"/> NO			

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
2.1 SEZIONE: VALORE PUBBLICO,	La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con gli obiettivi strategici e le linee programmatiche prestabilite dall'Amministrazione, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con ogni forma di disabilità, nonché la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.		

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento del mandato istituzionale, a contribuire a limitare gli impatti socio-economici e ambientali sul territorio e ad apportare nuovi valori aggiunti alla comunità. Vengono riportate, altresì, le misure che tendono a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione.

La programmazione, così come definita al p.8 dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118/2011, è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, nella dimensione temporale del bilancio di previsione, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento coerentemente agli indirizzi politici riferiti alla durata del mandato amministrativo.

Per mezzo dell'attività di programmazione, l'Amministrazione concorre al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i relativi principi fondamentali emanati in attuazione degli articoli 117, comma 3, e 119, comma 2, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità. Pertanto, l'Amministrazione, oltre alle proprie risorse finanziarie e organizzative ha dovuto considerare questi ulteriori vincoli unitamente ai più stringenti limiti di spesa e al blocco delle aliquote tributarie stabiliti a livello centrale.

Sulla programmazione locale incidono anche le prospettive economiche europee, nazionali e regionali, infatti la legge 31 dicembre 2009, n. 196, come modificata e integrata dalla legge 7 aprile 2011, n. 39 al fine di garantire la piena integrazione tra il ciclo di programmazione nazionale e quello europeo, dedica alla "Programmazione degli obiettivi di finanza pubblica" il titolo terzo e prevede che tutte le amministrazioni pubbliche devono conformare l'impostazione delle previsioni di entrata e di spesa al metodo della programmazione.

In linea con quanto sopra descritto, le linee programmatiche caratterizzanti il mandato amministrativo riguardano la creazione e lo sviluppo di una nuova immagine della Città di Pompei. Nel quinquennio del mandato istituzionale, si intende perseguire le seguenti strategie di intervento:

1. Città europea - Col respiro del mondo - La città di Pompei possiede le potenzialità per “onorare” la storia millenaria del proprio sito archeologico. Ha il dovere di acquisire un profilo di spessore internazionale: una città al pari dei prestigiosi centri urbani europei, che sappia interagire col resto del mondo che ne riserva profonda attenzione ed interesse. Una sfida tanto complessa quanto avvincente che non può esser più rimandata *sine die*, che attinga ed incentivi una propria identità, rivitalizzando un nuovo senso di orgoglio ed appartenenza.

Una *vision* che sappia concretizzare, attraverso una vera e propria rinascita, uno sviluppo socioeconomico ed istituzionale sostenibile, senza barattare il benessere presente con quello delle future generazioni; che sappia coniugare la propria vocazione turistica con le esigenze di chi vive la città come abitante.

Lo sviluppo della **Città del Turismo** sarà conseguenza dell'efficacia e della incisività delle politiche di ammodernamento e di innovazione del sistema dell'offerta turistica in tutta la sua filiera, e dal miglioramento e potenziamento di strategie di comunicazione e di marketing. Saranno consolidate le occasioni di confronto con gli stakeholder per delineare assieme gli interventi da intraprendere atti a riqualificare e rivitalizzare la città garantendo le necessarie condizioni per lo sviluppo di un turismo senior, congressuale, culturale, enogastronomico, incentivando una collaborazione con le agenzie di viaggio locali, regionali e nazionali. Particolare attenzione sarà riservata alle persone con disabilità e con esigenze peculiari (diversamente abili, anziani, famiglie) attraverso politiche idonee che identifichino la città di Pompei come modello di turismo accessibile a tutti senza barriere. Si punterà ad una riqualificazione e rivitalizzazione programmatica che sappia spalmare nell'arco dell'intero anno attività di richiamo turistico, forte di nuove strutture che rappresentino luoghi d'incontro non solo per gli avventori ma anche per i cittadini pompeiani.

Obiettivo primario sarà dotare Pompei di politiche culturali serie e continuative, di respiro nazionale e internazionale, attraverso il ricorso a finanziamenti pubblici e privati di origine nazionale e comunitaria, senza i quali non risulta realisticamente possibile una pianificazione finalizzata ad un'offerta organica, e non occasionale, di tali proposte. Solo una programmazione matura e reiterata nel tempo potrà erigere Pompei a **Città della Cultura**.

Basilare sarà aumentare la qualità e la quantità dell'offerta, della produzione e della promozione culturale complessiva nella città, agevolandone la fruizione e rimuovendo ostacoli di ordine fisico e sociale che siano di impedimento ad un accesso veramente inclusivo. Si mirerà ad attivare presidi socioculturali diffusi con finalità di aggregazione sociale in centro e nei vari quartieri cittadini, con particolare riguardo a quelli periferici. A tale scopo sarà prevista una misura modulare e strutturale di agevolazioni e sostegno per chi operi o voglia fare impresa culturale ed è depositario di requisiti individuati in modo oggettivo e trasparente.



È intenzione di questa Amministrazione portare la cittadinanza al centro sia dell'offerta, sia della proposta culturale, potenziando nei vari quartieri della città occasione di lettura, happening, musica, teatro ed ogni altra attività di apprezzabile valore artistico e culturale, garantendo spazi aperti di promozione sociale e culturale alle realtà cittadine in grado di sviluppare proposte e progetti.

La cultura, oltre che occasione di aggregazione e socialità, sarà considerata volano per l'occupazione ed attrattiva turistica; rinforzo del tessuto sociale e dello spirito di comunità; incentivo di vivibilità e sicurezza di centro e periferie. Non solo, la cultura promuoverà il nobile valore dell'integrazione, del rispetto delle comunità etniche e della loro valorizzazione: a tale scopo sarà riattivata la **Consulta delle Comunità**, con la nomina di un referente per ciascun gruppo etnico, che ne pubblicizzi diritti e doveri. Il rapporto tra le comunità etniche del territorio, attraverso questo tavolo di dialogo e integrazione, dovrà servire a valorizzare la cultura delle diversità, sensibilizzando soprattutto i ragazzi nelle scuole con confronti diretti sui temi dell'immigrazione e sui percorsi d'inclusione attivi e possibili. Soltanto una città che sappia ospitare e valorizzare le differenze e il diritto di ciascuno di determinare la propria vita in modo libero può essere sicura. Solo attraverso l'implementazione di tali iniziative, all'interno di un progetto multisettoriale che integri necessariamente politiche lavorative, abitative, di servizi e di sicurezza attiva, si potrà incentivare il necessario substrato sociale e relazionale alla ridefinizione di una città più vivibile, coesa, sicura, moderna ed europea.

La vocazione turistica della città impone un'attenta riflessione sulla ricaduta economica che la stessa può avere, direttamente o indirettamente, sulla cittadinanza. L'incremento della proposta ricettiva e culturale non può prescindere da un adeguato e sinergico **sviluppo del settore produttivo**. Ciò impone una serie di azioni complementari come la realizzazione di un'area polifunzionale (mercati, eventi, sagre, fiere) con annessi servizi; l'aggiornamento SIAD (*strumento intervento apparato distributivo*); la promozione di iniziative utili ad incentivare il commercio e l'imprenditoria della città; la creazione di un centro commerciale naturale all'aperto; la creazione di un portale web e App comunale dove inserire tutte le attività commerciali ed i servizi presenti sul territorio, dando la possibilità al flusso turistico di poter organizzare la visita ed il pernottamento nella nostra città inserendo punti di interesse, iniziative ed eventuali eventi programmati al fine di incrementare il commercio ed i servizi offerti dall'Ente, ed ai cittadini di avere a disposizione un sistema di ricerca per qualsiasi esigenza; pianificare la creazione di punti di attrazione turistica e culturale (musei, sale multimediali, parchi); revisione delle segnaletiche orizzontali e verticali commerciali ed istituzionali sia nel centro che nelle periferie; valorizzazione del "fiore pompeiano".

2. Città intelligente - attraverso autostrade informatiche - L'Italia sta vivendo un processo di trasformazione ed innovazione dei servizi ai cittadini in un'ottica di semplificazione incentivando l'utilizzo di tecnologie digitali che, da un lato, renderà l'offerta più efficiente; dall'altro, ridurrà le distanze tra la Pubblica Amministrazione e gli utenti, favorendo la trasparenza e l'imparzialità della sua azione.

Si punterà all'informatizzazione di ogni servizio offerto dall'Ente comunale ed al potenziamento del sito istituzionale dell'Ente, primo approdo per i "navigatori della rete". Attraverso la realizzazione di un'App sarà possibile per l'utenza effettuare in forma elettronica qualsiasi tipo di pagamento, quali, per esempio, il servizio di refezione scolastica delle scuole statali dell'infanzia, il pagamento dei bollettini per i servizi cimiteriali... Sarà possibile la trasmissione e la gestione delle pratiche edilizie allo Sportello Unico delle Attività Produttive attraverso canali informatici (*online*), con relativa semplificazione del lavoro dei tecnici e riduzione dei tempi di consegna.

Attraverso politiche concrete di "smart city", tendenti all'ottimizzazione ed all'innovazione dei servizi pubblici, si metteranno in relazione le infrastrutture della città con il capitale umano, intellettuale e sociale di chi le abita attraverso l'uso delle nuove tecnologie. Pompei dovrà porsi l'obiettivo di "Città intelligente" attraverso l'incentivazione di investimenti nel campo delle più moderne tecnologie, promuovendo il settore digitale. L'Amministrazione sarà parte attiva nel sostegno delle imprese impegnate a realizzare progetti intersettoriali che consentiranno il consolidamento di poli d'eccellenza esistenti sul territorio e la creazione di sviluppo e nuova occupazione. Obiettivo prioritario sarà quello di favorire la crescita economica dell'intero territorio, contribuendo alle nuove politiche di *start up* sia attraverso il patrimonio immobiliare sia attraverso la verifica della possibilità di attivazione di un fondo di microcredito.

Punti di riferimento saranno gli obiettivi dell'Agenda Digitale Europea, insieme di azioni e norme per lo sviluppo delle tecnologie, dell'innovazione e dell'economia digitale, da perseguire entro il 2021, allo stesso modo, il vademecum dell'Osservatorio Nazionale Smart City dell'Anci.

Gli **obiettivi principali** che questa Amministrazione intende perseguire sono:

- Sviluppo e ampliamento della ZTL;
- Una strategia di parcheggio che combini la tecnologia con l'innovazione umana, per favorire un parcheggio dei veicoli più veloce, facile ed ottimizzato. Lo **smart parking** consentirà di individuare da remoto quali spazi sono occupati e quali disponibili, creando una mappa dei parcheggi in tempo reale;
- La realizzazione di una **rete wi-fi** che permetta ai cittadini e turisti di navigare gratuitamente e di accedere ai servizi digitali. Verranno installati e configurati nuovi punti di accesso, totalmente gratuiti, anche attraverso l'integrazione di infrastrutture già esistenti;
- Il **bike sharing** è uno degli strumenti di mobilità sostenibile a disposizione delle amministrazioni pubbliche che intendono aumentare l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici (autobus, tram e metropolitane), integrandoli tra loro (trasporto intermodale) con l'utilizzo delle biciclette condivise per i viaggi di prossimità dove il mezzo pubblico non arriva o non può arrivare. Una possibile soluzione al problema dell'"ultimo chilometro": quel tratto di percorso che separa la fermata del mezzo pubblico dalla destinazione finale dell'utente.

3. Città del domani – Lavori pubblici - Il settore dei Lavori Pubblici è trasversale a tutta l'organizzazione del comune ed alle sue attività come proiezione esterna: dal settore educativo (scuole) a quello della mobilità (piazze e strade); dal patrimonio immobiliare (edifici e strutture) e della cultura (monumenti) ai servizi sociali (strutture); dallo sport e tempo libero (attrezzature) agli spazi verdi e dello sviluppo urbano dell'intera città. Da qui l'importanza di razionalizzare e rafforzare le competenze interne, sia per quanto concerne la formazione, sia per, ove possibile, l'incremento del personale, tenendo ben presente che il settore dei lavori pubblici, alla luce delle sue specificità e dell'impatto che ha sulla vita quotidiana dei cittadini, necessita di elevati livelli di informazione, comunicazione e rendicontazione ai cittadini.

Obiettivo non secondario sarà quello di garantire l'attività "apparentemente" ordinaria, ma impegnativa e strategica, di buona manutenzione di strade e edifici pubblici, con



attenzione all'eliminazione delle barriere architettoniche. Al centro della strategia è l'idea di rigenerare il costruito per migliorarlo, puntando alla qualità e vivibilità della città. Diventa in tal senso fondamentale il rilancio del risanamento energetico degli edifici pubblici (residenziali o non) e dell'utilizzo di energie alternative, in particolare quella solare.

Si intende effettuare una programmazione ciclica degli interventi da effettuare per rimediare al degrado profondo dovuto alla perdita di caratteristiche strutturali delle **strade e dei marciapiedi**, necessarie al ripristino della funzionalità della viabilità.

Le **periferie**, esigono in egual modo, un'attenzione puntuale agli spazi aperti, alle strade, alle piazze, ai marciapiedi, ai giardini, alla loro manutenzione, al ripristino o sostituzione degli arredi, compresi anche materiali e illuminazione.



Sarà prioritario individuare luoghi di socializzazione attraverso la realizzazione di centri polisportivi permanenti con parchi gioco.

È indispensabile ampliare l'**area mercatale** di via Aldo Moro, attraverso l'acquisizione di fondi di proprietà dell'Asl Na 1 e, nel contempo, prevedere e promuovere, la nascita di mercatini tematici come quello dei produttori agricoli locali, dell'artigianato, dell'usato, dell'antiquariato...

In un'ottica di ottimizzazione e di riqualificazione degli spazi pubblici l'edificio della ex pretura verrà destinato alla realizzazione del **Palazzo della Sicurezza**. Al suo interno verranno dislocate le attività di pubblica sicurezza quali il Comando di Polizia Municipale, la Protezione Civile, la Guardia Medica.

Il **Cimitero Comunale** sarà oggetto di interventi di riqualificazione ed ampliamento con la predisposizione di loculi ed ossari per far fronte alle esigenze dei cittadini.

Il **Comitato Istituzionale di Sviluppo**, " **CIS POMPEI VESUVIO** ", prevede la realizzazione de seguenti opere :

- Rifacimento di Via Ripuaria ai fini della mitigazione del rischio idrogeologico
- Interventi di rigenerazione urbana di Piazza Esedra ai fini dell'accessibilità turistica al sito archeologico di Pompei, Patrimonio UNESCO
- Interventi di rigenerazione urbana di via Roma ai fini dell'accessibilità al sito archeologico ed al Santuario della Beata Vergine di Pompei

Con l'**adesione al PNRR**, vengono previste le seguenti opere:

- Adeguamento igienico – funzionale e sismico ai fini del riuso e rifunzionalizzazione del fabbricato ex Pretura per la realizzazione della "Palazzetto della Sicurezza"
- Rifunzionalizzazione della Chiesa Madre del Cimitero Comunale ubicato alla via Nolana
- Intervento di riqualificazione del Parco "Fonte Salutare"
- Realizzazione di nuovo impianto di raccolta rifiuti
- Nuova costruzione di edificio da destinare esclusivamente a palestra scolastica a servizio della scuola media statale Amedeo Maiuri
- Realizzazione Campetto Polifunzionale nell'area esterna dell'edificio scolastico della scuola primaria Fontanelle in Traversa Gesuiti
- Intervento di riqualificazione del Bene Confiscato sito in via Ponte Izzo – Parco Urbano "Il Giardino PerBene"
- Intervento di valorizzazione e ammodernamento del Bene Confiscato ubicato in via Don G. Carotenuto - "Il Palazzo de Creature"
- Intervento di rigenerazione urbana attraverso la rifunzionalizzazione di via Roma al fine di promuovere una mobilità sostenibile
- Riqualificazione e realizzazione pista ciclabile in Via Aldo Moro al fine di promuovere una mobilità sostenibile

La realizzazione del nodo le nuove esigenze di esterni, comprese le aree generali dell'area a sud dall'Amministrazione la realizzazione di un'cerniera di connessione. Con la stessa finalità di separata dal centro dell'EAV, vi è il progetto quale è compreso un nuovo assetto urbano cittadino, a nord della l'eliminazione dei Passaggi a Livello. Nel breve termine sarà realizzata la completa **riqualificazione dell'area della stazione**, punto di arrivo e di partenza quotidiano per migliaia di pendolari pompeiani, in un'ottica di incremento della qualità: fondamentale il completamento e l'apertura al pubblico della ciclo stazione e del ciclo-deposito, oltre ad un aumento dei posti macchina disponibili mediante il raddoppio dello spazio adibito a sosta, cui sarà annessa una modifica della viabilità per messa in sicurezza di pedoni e ciclisti.



trasportistico (**Hub**) è collegata con riorganizzazione degli spazi pubblici di sosta, e le strategie di rilancio del sito archeologico avanzate comunali di Pompei, prevedendo **parco urbano attrezzato** quale tra la città antica e quella moderna. ricongiungere l'area nord della città urbano dalla strada ferrata di Compatibilizzazione Urbana nel insieme di opere che conformano di un'ampia porzione del territorio linea ferroviaria EAV, prevedendo

Tutti gli **edifici scolastici** saranno interessati da un piano di messa in sicurezza, ed inoltre è stata prevista la realizzazione delle seguenti opere:

- Nuova costruzione di edificio da destinare esclusivamente a palestra scolastica a servizio della scuola media statale Amedeo Maiuri
- Realizzazione Campetto Polifunzionale nell'area esterna dell'edificio scolastico della scuola primaria Fontanelle in Traversa Gesuiti



Con l'obiettivo di valorizzare al meglio i nostri **beni culturali** si prevede la realizzazione di:

- **poli museali** al di fuori degli Scavi Archeologici creando percorsi nella città atti a promuovere mostre ed eventi al fine di rafforzare il turismo ricettivo spingendo l'enorme flusso a pernottare e conoscere tutta la città;
- l'istituzionalizzazione del **Premio Maiuri**, promuovendolo affinché abbia respiro internazionale
- apertura di un nuovo ingresso degli scavi denominata **Porta Vesuvio** di Civita Giuliana, con relativa riqualificazione e valorizzazione dell'area Nord della città, in un'ottica di redistribuzione dei flussi turistici creando benefici per la Città intera.



Porre particolare attenzione all'**attività sportiva** rivolta ai giovani, mettendo loro a disposizione attrezzature e spazi adeguati e prevedendo, una volta e per tutte, la realizzazione della "**cittadella dello sport**" e della **piscina comunale** (o sovracomunale) coperta.

Attenzione al mondo dello sport che va considerato una forma importante di aggregazione, di contrasto alla delinquenza minorile, al disagio giovanile nonché un ausilio importante per le famiglie nella gestione dei propri figli, senza dover impegnare grosse risorse finanziarie.

4. Città del domani – Urbanistica - Le azioni programmate nel settore Urbanistica avranno funzione di leva per concretizzare un "governo attivo del territorio" con la finalità di accrescere nella cittadinanza un senso di comunità, di appartenenza e partecipazione. Si registra un vero e proprio stallo che da anni attanaglia la sfera dell'urbanistica, priva di qualsiasi slancio e visione futura. Attraverso una corretta evoluzione dello sviluppo del territorio pompeiano, basata su un'idea di unità territoriale dalla periferia al centro, si cercherà di porre rimedio con la finalità di ridisegnare una fitta rete di esperienze, occasioni d'incontro, di crescita e di riappropriazione di una dimensione umana e solidale della città: una città a misura d'Uomo.

La rivisitazione dell'assetto urbanistico della città passerà attraverso l'approvazione, in tempi rapidi e certi, del **Piano Urbanistico Comunale**, immutato da decenni; l'attuazione del **Piano casa**; l'adeguamento e valorizzazione del **patrimonio edilizio pubblico**; la modifica e ridefinizione, d'intesa con la Regione, della **Zona Rossa** fonte di vincoli presenti sul territorio spesso non congruenti e contraddittori; la definizione rapida delle istanze di **sanatoria edilizia**; l'aggiornamento del **Piano colori**.

I percorsi di riqualificazione del territorio (sia dal punto di vista urbanistico-edilizio che paesaggistico-ambientale) saranno privilegiati. La città di Pompei necessita di uno strumento di programmazione serio e attento (Piano Urbanistico Comunale) che ne indirizzi la crescita verso uno sviluppo duraturo e ne valorizzi appieno le risorse essenziali quali il turismo archeologico e religioso, aspetti imprescindibili per lo sviluppo di una città prospera, ricca e ben infrastrutturata. Il **Puc** costituisce un atto politico capace di attivare la promozione virtuosa di Pompei adottando come punti cardine la sostenibilità ambientale, sociale ed economica del territorio. Una visione di ampio respiro che sappia proiettare Pompei ed il suo tessuto produttivo, culturale e sociale, in una dimensione nazionale ed internazionale: un grande progetto di riqualificazione dell'intero territorio pompeiano, intrecciato con lo sviluppo di attività moderne, compatibili e di qualità.

Una sfida non semplice che non può essere glissata. La città sta vivendo in maniera disordinata un'incisiva fase di innovazione e di trasformazione che solo attraverso la definizione di un Puc moderno e partecipato potrà essere razionalizzata e finalizzata ad una visione di insieme.

Con l'emanazione della legge regionale n. 6 del 12 marzo 2020, la regione Campania ha chiarito che i **condoni edilizi** della legge 47/85 e 724/94 possono essere rilasciati; alla luce di quanto, gli uffici comunali dovranno velocizzare l'istruttoria delle pratiche anche con l'ausilio di progetti incentivanti interni nonché avvalendosi di professionisti esterni.

Il **Piano Colore** si pone come obiettivo principe la salvaguardia dei piani verticali del centro storico di Pompei, normando gli interventi di restauro delle facciate, sia globali sia per parti omogenee, nonché proponendo l'eliminazione delle cause del degrado esistente ed individuerà per ogni singolo elemento od oggetto di facciata i materiali, i colori e le forme da impiegarsi, preservando le caratteristiche del centro storico.

In un tessuto politico, economico e sociale proiettato sempre più in un'ottica di globalizzazione, diventa essenziale possedere le capacità per una interazione proficua con l'istituzione Europa che, sempre più spesso, rappresenta unico strumento per attingere fondi e per avviare collaborazione di respiro internazionale. L'**Ufficio Europa** risponde a questa esigenza considerata prioritaria. Una struttura efficiente e moderna in grado di promuovere e attivare forme di reperimento di risorse alternative con l'obiettivo primario di contribuire alla valorizzazione economica, sociale, culturale del territorio e della sua popolazione. Non rappresenterà solo un canale di comunicazione burocratico tra l'Ente comunale e l'Europa ma sarà una porta di accesso per gli operatori economici e cittadini con l'istituzione sovranazionale; una cerniera tra l'Europa e il territorio locale che sappia pubblicizzare ed informare sulle opportunità di crescita offerte dalle politiche Comunitarie.

5.Città solidale – Nessuno ultimo - Le profonde trasformazioni sociali ed economiche, sempre più radicali, che interessano il tessuto sociale costituiscono occasione di sviluppo e di crescita ma, al tempo stesso, causa di maggiore vulnerabilità per le fasce di popolazione più deboli che inevitabilmente scivoleranno sempre più in una dimensione di bisogno e di necessità. Tali dinamiche sono ancor più acute dalla pandemia globale di Covid-19.

Un'azione di governo non può prescindere dal senso di solidarietà e di sostegno per chi, suo malgrado, è "rimasto indietro". Un supporto che può essere indirizzato direttamente al singolo e/o alla famiglia, in tutte le sue declinazioni, cellula primaria dell'apparato sociale. Sempre più spesso i nuclei familiari fungono da supplenza ad un sostegno assente ed inadeguato da parte delle istituzioni, pertanto, un suo affiancamento ed aiuto è indispensabile per la sua funzione amplificatrice all'interno della comunità. Sostenere le famiglie vuol dire declinare azioni a supporto degli anziani, del mondo del lavoro e di quello scolastico, di sostegno ai diversamente abili, sviluppo di politiche per l'infanzia ed adolescenza, affiancamento alla figura femminile nelle attività di cura, lavorative e nella solitudine in cui troppo spesso si ritrova schiacciata da una dimensione di violenza inaccettabile. In quest'ottica, il **centro antiviolenza comunale** sarà potenziato e reso maggiormente efficiente: un importante segnale di vicinanza alle donne che, grazie ad un'adeguata informazione relativa al servizio, avranno la possibilità di trovare un punto di riferimento e di supporto. L'attenzione verso le donne sarà ulteriormente incentivata con l'istituzione di un **Forum delle donne** che programmi eventi e manifestazioni incentrati sulle politiche di genere.

Il **Centro per la Famiglia** avrà funzione di sostegno psicologico, pedagogico, sociale nonché di supporto nell'affrontare difficoltà legate alle responsabilità genitoriali, separazioni, lutti o divorzi, disagio dei minori, casi di abuso e maltrattamento. Inoltre, il **Progetto banco alimentare** prevederà la distribuzione mensile, in favore di famiglie bisognose, di alimenti di prima necessità.

La figura del **Garante alla disabilità** svolgerà una funzione di garanzia di tutte le persone con disabilità, preservandone la loro tutela e salvaguardia. In modo diretto potrà relazionare alla Giunta comunale manifestando bisogni e problematiche relative alla disabilità. Avrà il compito di affermare il rispetto della dignità umana e dei diritti di libertà e di autonomia della persona con disabilità, promuovendone la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società; la piena accessibilità dei servizi e delle prestazioni per la prevenzione, cura e riabilitazione delle minorazioni; la sua tutela giuridica ed economica e la piena integrazione sociale; di agevolare il rispetto dell'obbligo scolastico da parte degli alunni con disabilità che vivono in contesti sociali a rischio di esclusione, in collaborazione con le istituzioni scolastiche; di raccogliere le segnalazioni in merito alle violazioni dei diritti delle persone con disabilità per sollecitare le amministrazioni competenti a realizzare interventi adeguati per rimuovere le cause che ne impediscono la tutela e il rispetto. Il Garante si farà carico, inoltre, di esser punto di riferimento istituzionale per le persone con disabilità che sono oggetto di maltrattamenti, abusi o fenomeni di bullismo e di promuovere, tramite opportuni canali di comunicazione e d'informazione, la sensibilizzazione nei confronti dei loro diritti.

Sarà compito prioritario dell'Amministrazione comunale differenziare progettualità e sostegni destinati alle famiglie che hanno in cura soggetti disabili, con l'intento di migliorarne la qualità di vita, favorendo una propria indipendenza e piena partecipazione alla società. Tali obiettivi saranno perseguiti migliorando il coordinamento e lo scambio di informazioni tra servizi comunali e servizi coordinati ed erogati dalla Asl; garantendo e facilitando l'accesso alle informazioni sul tema "diversamente abili" ai soggetti interessati ed alle loro famiglie fornendo consulenza; eliminando e/o minimizzando le barriere architettoniche; migliorando ed incrementando le strutture di accoglienza e attenzione specifica alle case famiglia per minori e adulti; sviluppando progetti formativi e integrativi a vario livello; potenziando gli interventi di assistenza domiciliare integrata; istituendo "servizi di sollievo" per le famiglie che predispongano un'accoglienza flessibile; sviluppando un Servizio di Pronto intervento Handicap, in collaborazione con il volontariato, in grado di far fronte a situazioni non prevedibili da parte di chi assiste la persona con disagio psichico grave o con gravi difficoltà motorie come l'acquisto di farmaci, della spesa o il semplice accompagnamento a visite o passeggiate.

Le **politiche giovanili** promuoveranno interventi di formazione, assistenza e orientamento al lavoro finalizzati al loro inserimento nel mondo produttivo. Si incentiverà un'adeguata e puntuale educazione finanziaria al fine di invogliare i giovani ad implementare attività imprenditoriali attraverso l'apertura di uno sportello *ad hoc* che elargisca consulenza e supporto anche per l'accesso al microcredito. Si potenzierà il rapporto con il **Forum dei Giovani** organizzando costanti incontri finalizzati allo sviluppo di iniziative su temi quali l'educazione civica, gli scambi culturali, il mondo dello sport...

Un percorso virtuoso dovrà incentivare le opportunità di inserimento lavorativo, soprattutto giovanile, valorizzando il ruolo dell'Ente anche attraverso organismi pubblici esistenti e/o da realizzarsi, individuando forme di incentivi e facilitazione per la permanenza e l'insediamento delle imprese nel tessuto produttivo cittadino. Si tratta di un tema cruciale che esigerà la stesura di un **Progetto Giovani** basato su una cooperazione tra diversi assessorati che collabori con il mondo della scuola, l'Università, le imprese, le associazioni civili e sportive del territorio. Le principali aree di intervento dovranno riguardare gli incentivi al lavoro e alla formazione professionale, la promozione della pratica sportiva, le esperienze di scambi internazionali. I giovani sono una risorsa, non semplici destinatari ma veri protagonisti delle politiche giovanili. Indispensabile favorire una loro esperienza di cittadinanza attiva, con lo scopo di riavvicinarli alle istituzioni.

Il piano generale di **Protezione Civile** sarà aggiornato, così come il sistema di informazione alla popolazione, puntando a ricostruire le strutture in termini di uomini per un pronto intervento sul territorio, attivando progetti anche con risorse europee e tramite il Ministero dell'Interno. Tali azioni verteranno al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- aumentare le conoscenze relative al territorio e promuoverne la comprensione nella sua complessità;
- recepire i concetti di previsione e prevenzione delle calamità e di tutela della sicurezza collettiva, nell'attività quotidiana di governo e di programmazione territoriale;
- dotare il territorio di sistemi di controllo e di monitoraggio dei parametri fisici e della qualità della vita in genere;
- programmare e porre in atto interventi di prevenzione dei rischi;
- favorire la formazione permanente degli operatori della protezione civile, mediante l'organizzazione di momenti di aggiornamento, da attuarsi in collaborazione con le altre Istituzioni a ciò preposte e con il volontariato;
- promuovere la formazione nella cittadinanza di una nuova e moderna cultura della protezione civile, con una particolare attenzione verso le nuove generazioni.

Attraverso il consolidamento dell'**Ufficio per i diritti degli animali** si promuoverà e disciplinerà la tutela degli animali, condannando atti di crudeltà verso di essi ed il loro abbandono, favorendo interventi volti a contrastare il randagismo, sensibilizzando nel sistema educativo dell'intera popolazione il rispetto degli animali ed il valore della corretta convivenza tra animali e uomo. Partendo dal ripristino del **Canile comunale** inteso non solo come luogo di cura del cane ma anche come ambito territoriale in cui svolgere attività didattiche con le scuole, finalizzate ad una corretta cultura e sensibilizzazione dei bambini sul benessere e la cura degli animali.

L'**offerta educativa e formativa** delle scuole verrà sostenuta considerandola una ricchezza per l'intera comunità. Sarà forte l'impegno per intercettare risorse da investire ed il loro utilizzo, attraverso la pianificazione degli interventi, che avverrà in costante confronto con insegnanti e dirigenti scolastici. Si promuoverà la partecipazione attiva delle famiglie alla vita della scuola e dei servizi educativi, sviluppandone il senso di appartenenza quale azione educativa basata sulla responsabilità nei confronti dei beni comuni, migliorando la cura degli spazi scolastici. Un espediente per incentivare la partecipazione civica, per rendere la scuola un luogo aperto, integrato nel territorio, di cui il territorio stesso si prende cura attraverso un'assunzione di responsabilità. Le attività scolastiche ed extrascolastiche saranno valorizzate in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante il trasporto scolastico comunale. Ad ogni plesso scolastico saranno garantite adeguate strutture sportive e ricreative. Inoltre, verrà istituito uno **Sportello di Ascolto** mirato alla prevenzione del disagio degli studenti legato alla crescita personale e scolastica.

6. Città green – Sviluppo ecosostenibile - Il tema dell'ambiente, della sostenibilità ecologica, della lotta all'inquinamento e del surriscaldamento del globo sono *focus* centrali a cui nessuno può sottrarsi, ancor di più le aggregazioni urbane.

Attraverso l'acquisizione di aree di proprietà dell'Asl Na 1 sarà realizzata l'**isola ecologica** così da fornire un ulteriore servizio ai cittadini nell'ambito dell'espletamento del servizio di raccolta integrata dei rifiuti solidi urbani. Il sistema di raccolta e conferimento dei rifiuti solidi urbani sarà oggetto di un costante monitoraggio da parte degli uffici comunali affinché si possa ambire ad un suo sempre migliore ed efficiente svolgimento. La razionalizzazione di tale processo inciderà sul contenimento e/o riduzione del costo del servizio da parte dei cittadini. Un maggiore incremento della raccolta differenziata, a seguito di una strategia comunicativa ed informativa capillare e continua, deve basarsi su sistemi di incentivi che inducano concretamente il cittadino ad operare correttamente: ad una maggiore attenzione nella discriminazione del rifiuto deve corrispondere un abbassamento del corrispettivo costo. A tal fine, la città verrà dotata di **cessionetti intelligenti** che si apriranno tramite un'App o con tessera personale, ciò garantirà che solamente gli utenti della zona potranno aprirli favorendo un maggiore decoro e pulizia nelle aree del conferimento dei rifiuti, riducendo lo sversamento degli stessi da parte di utenze provenienti da altri quartieri o altri centri urbani.

In molti comuni si sta diffondendo la pratica scellerata dello **sversamento dei rifiuti illegali**, dell'abbandono di rifiuti ingombranti in aree non adibite al loro deposito, così come quella di incendiare tali cumoli dando vita a roghi nocivi, purtroppo anche la città di Pompei non è esentata da tale piaga. Bisogna contrastare tali abitudini prevedendo presidi dei punti critici e/o di raccolta dei rifiuti che scoraggino eventuali comportamenti illeciti.

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Condizione di un modello di sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri.

La città di Pompei possiede un ampio patrimonio rappresentato dal complesso di **aree verdi pubbliche**, cui si devono aggiungere i giardini privati. Ciò costituisce un aspetto positivo, un polmone verde che contrasta l'avanzamento del cemento selvaggio ma, al tempo stesso, rappresenta un'esigenza in termini di manutenzione e gestione che si riflette nell'estetica complessiva della città. Attraverso l'adozione del Puc dovrà esserci una sua valorizzazione, individuando alcune tipologie di classificazione delle aree verdi su cui applicare linee guida innovative di approccio alla gestione, incentivandone un futuro sviluppo armonico.

Si dovranno massimizzare gli effetti positivi della vegetazione sull'ambiente urbano, pur nei limiti imposti dallo spazio disponibile, dalle condizioni colturali e dalle disponibilità economiche, attraverso una gestione integrata e innovativa capace di coniugare le esigenze ambientali con quelle economiche (riduzione delle spese di gestione), rendendo sistematici e omogenei gli interventi di gestione del sistema del verde urbano mediante predisposizione di opportuni piani e programmi. Lo sviluppo della città dovrà garantire una crescita sincrona, in perfetto equilibrio, della città e del suo patrimonio verde. Si dovrà favorire la conoscenza e il monitoraggio del patrimonio naturale del verde urbano attraverso strumenti di mappatura e rappresentazione innovativi, rendendo la cittadinanza parte attiva nella conoscenza e cura del verde attraverso azioni di comunicazione, informazione, didattica e confronto attivo.

Nell'ottica del rispetto ambientale e di una politica *plastic free*, si prevederà la realizzazione di una **casa dell'acqua**. Un servizio di erogazione di acqua pubblica potabile di qualità naturale o frizzante, refrigerata o a temperatura ambiente, a costo "quasi zero" per l'utente.

Sarà cura dell'Amministrazione valorizzare il **patrimonio pubblico** attraverso il recupero di alcuni immobili ed una razionalizzazione dei costi di gestione. La **Casa di Riposo "C. Borrelli"** sarà oggetto di intervento del Progetto EAV, attraverso un restyling strutturale ed estetico totale, finalizzato al mantenimento della stessa funzione. La **Fonte Salutare** farà parte del "Progetto Creator Vesevo", frutto di un protocollo d'intesa tra regione Campania, comune di Napoli e i comuni di Ercolano, Pompei e Torre Annunziata, che prevede, oltre al restyling urbano dell'attuale parco, anche attività di promozione, comunicazione e valorizzazione dell'area sulla base delle tradizioni storiche della città. La gestione degli edifici e dei terreni comunali potrà basarsi sulla concessione in uso per mezzo di bandi, garantendo determinati servizi e/o il rilancio di alcune attività economiche. A questo si aggiunga un'adeguata manutenzione, riorganizzazione delle sedi della stessa Amministrazione, eliminando costi inutili in modo da ottenere risparmi da reinvestire per altre priorità.

7- Città partecipata – Fiducia tra istituzione e cittadinanza - Nell’incentivare la partecipazione della cittadinanza alla vita pubblica, incrementando un rapporto di fiducia tra istituzione e cittadino e una maggior trasparenza nelle azioni intraprese, sarà istituito lo strumento del **Bilancio partecipato**. La cittadinanza potrà avanzare proposte che troveranno spazio nella pianificazione degli investimenti e nel bilancio preventivo; in questo modo, l’utente non sarà esclusivamente soggetto passivo e solo destinatario delle scelte fatte dall’Amministrazione ma svolgerà un ruolo attivo e, dal basso, inciderà sull’utilizzo delle risorse economiche. Il bilancio partecipato rappresenta, inoltre, uno strumento di ascolto, relazione e comunicazione, perché consente ai cittadini di esternare le loro necessità ed esigenze, esponendo le problematiche locali, favorendo il consolidamento del rapporto e della collaborazione fra istituzione e cittadinanza, mirando al contempo alla valorizzazione dei comitati di quartiere o associazioni locali che potranno promuovere progetti per la propria zona e comunità in un dialogo costruttivo con il Comune.

Infine, nel delineare in modo più efficiente la gestione del **Contenzioso** in un’ottica di risparmio e di maggior tutela dell’Ente, previa modifica del vigente regolamento, sarà assegnato ad ogni settore del Comune un servizio permanente di consulenza giuridica e legale mediante nomina o individuazione di professionisti specializzati.

8- Attivare la **“Fondazione Pompei”** come strumento operativo per l’elaborazione e l’attuazione dei grandi progetti di interesse delle diverse realtà istituzionali presenti sul territorio di Pompei (comune, chiesa e scavi) e non solo. Una Pompei nuova passa anche attraverso la sinergia tra le tre anime, le tre istituzioni che esistono sul territorio: LA PRELATURA, LA SOPRINTENDENZA ARCHEOLOGICA E IL COMUNE. Non è possibile pensare allo sviluppo di Pompei se queste tre istituzioni non operano in sinergia tra loro. Ed è per questo che pensiamo di attuare, concretamente, la Fondazione Pompei. Attraverso essa sarà possibile, finalmente, sfruttare al meglio l’immenso patrimonio della prelatura e sarà possibile cogestire il sito archeologico.

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all’interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.

MISSIONE A: INFORMATIZZAZIONE-PATRIMONIO- AMBIENTE - SMARTY CITY - FORMAZIONE PROFESSIONALE			
Sotto Sezione A1: Servizi istituzionali, generali e di gestione			
OBIETTIVO SPECIFICO	Obiettivi operativo	Risultati attesi	Impatto
<p>A1. 1 INFORMATIZZAZIONE</p> <p>L’Italia sta vivendo un processo di trasformazione ed innovazione dei servizi ai cittadini in un’ottica di semplificazione incentivando l’utilizzo di tecnologie digitali che, da un lato, renderà l’offerta più efficiente; dall’altro, ridurrà le distanze tra la Pubblica Amministrazione e gli utenti, favorendo la trasparenza e l’imparzialità della sua azione. Si punterà all’informatizzazione di ogni servizio offerto dall’Ente comunale ed al potenziamento del sito istituzionale dell’Ente, primo approdo per i “navigatori della rete”. Attraverso la realizzazione di un’App sarà possibile per l’utenza effettuare in forma elettronica qualsiasi tipo di pagamento, quali, per esempio, il servizio di refezione scolastica delle scuole statali dell’infanzia, il pagamento dei bollettini per i servizi cimiteriali... Sarà possibile la trasmissione e la gestione delle pratiche edilizie allo Sportello Unico delle Attività Produttive attraverso canali informatici (online), con relativa semplificazione del lavoro dei tecnici e riduzione dei tempi di consegna.</p>	<p>A1.1.1 Potenziamento servizi digitali A1.1.2 Creazione nuovo sito web istituzionale A1.1.3 Implementazione servizi al cittadino (es. App Io e PagoPA) A1.1.4 Gestione pratiche online SUAP/SUE A1.1.5 Dematerializzazione delle richieste dei dipendenti A1.1.6 Gestione del rischio corruttivo e informatizzazione A1.1.7 Redazione del manuale di gestione del protocollo e dei flussi documentali A1.1.8 Redazione del manuale di conservazione A1.1.9 Consolidamento delle attività riferite al Progetto Carta d’Identità Elettronica (CIE) A1.1.10 Gestione delle domande online tramite la piattaforma ANPR</p>	<p>Percentuale di dematerializzazione e digitalizzazione > 70%</p>	<p>Superamento del digital divide nei cittadini under 30 Accountability Diffusione delle informazioni istituzionali semplificazione delle procedure per il cittadino tempi di attesa ridotti</p>

A1.2 PATRIMONIO			
<p>Sarà cura dell'Amministrazione valorizzare il patrimonio pubblico attraverso il recupero di alcuni immobili ed una razionalizzazione dei costi di gestione. La Casa di Riposo "C. Borrelli" sarà oggetto di intervento del Progetto EAV, attraverso un restyling strutturale ed estetico totale, finalizzato al mantenimento della stessa funzione. La Fonte Salutare farà parte del "Progetto Creator Vesevo", frutto di un protocollo d'intesa tra regione Campania, comune di Napoli e i comuni di Ercolano, Pompei e Torre Annunziata, che prevede, oltre al restyling urbano dell'attuale parco, anche attività di promozione, comunicazione e valorizzazione dell'area sulla base delle tradizioni storiche della città. La gestione degli edifici e dei terreni comunali potrà basarsi sulla concessione in uso per mezzo di bandi, garantendo determinati servizi e/o il rilancio di alcune attività economiche. A questo si aggiunga un'adeguata manutenzione, riorganizzazione delle sedi della stessa Amministrazione, eliminando costi inutili in modo da ottenere risparmi da reinvestire per altre priorità.</p>	<p>A1.2.1 Adeguamento igienico – funzionale e sismico ai fini del riuso e rifunzionalizzazione del fabbricato ex Pretura per la realizzazione della "Palazzetto della Sicurezza" 1.2.2 Rifunzionalizzazione della Chiesa Madre del Cimitero Comunale ubicato alla via Nolana A1.2.3 Intervento di riqualificazione del Parco "Fonte Salutare" A1.2.4 Realizzazione di nuovo impianto di raccolta rifiuti A1.2.5 Nuova costruzione di edificio da destinare esclusivamente a palestra scolastica a servizio della scuola media statale Amedeo Maiuri A1.2.6 Realizzazione Campetto Polifunzionale nell'area esterna dell'edificio scolastico della scuola primaria Fontanelle in Traversa Gesuiti A1.2.7 Intervento di riqualificazione del Bene Confiscato sito in via Ponte Izzo – Parco Urbano "Il Giardino PerBene" A1.2.8 Intervento di valorizzazione e ammodernamento del Bene Confiscato ubicato in via Don G. Carotenuto - "Il Palazzo de Creature" A1.2.9 Intervento di rigenerazione urbana attraverso la rifunzionalizzazione di via Roma al fine di promuovere una mobilità sostenibile A1.2.10 Riqualificazione e realizzazione pista ciclabile in Via Aldo Moro al fine di promuovere una mobilità sostenibile A1.2.11 Rifacimento di Via Ripuarua ai fini della mitigazione del rischio idrogeologico A1.2.12 Interventi di rigenerazione urbana di Piazza Esedra ai fini dell'accessibilità turistica al sito archeologico di Pompei, Patrimonio UNESCO A1.2.13 Interventi di rigenerazione urbana di via Roma ai fini dell'accessibilità al sito archeologico ed al Santuario della Beata Vergine di Pompei</p>	<p>Percentuale di interventi realizzati >90%</p>	<p>Aumento della qualità della vita e della sicurezza degli studenti negli edifici scolastici Aumento della qualità della vita e delle condizioni di salute dei cittadini in termini di attività fisica, qualità dell'aria, mobilità eco sostenibile con uno sviluppo di nuove iniziative di green e circular economy</p>
Sotto Sezione A2: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente			
A2.1 AMBIENTE			
<p>Il tema dell'ambiente, della sostenibilità ecologica, della lotta all'inquinamento e del surriscaldamento del globo sono focus centrali a cui nessuno può sottrarsi, ancor di più le aggregazioni urbane. Si dovranno massimizzare gli effetti positivi della vegetazione sull'ambiente urbano, pur nei limiti imposti dallo spazio disponibile, dalle condizioni colturali e dalle disponibilità economiche, attraverso una gestione integrata e innovativa capace di coniugare le esigenze ambientali con quelle economiche (riduzione delle spese di gestione), rendendo sistematici e omogenei gli interventi di gestione del sistema del verde urbano mediante predisposizione di opportuni piani e programmi. Lo sviluppo della città dovrà garantire una crescita sincrona, in perfetto equilibrio, della città e del suo patrimonio verde. Si dovrà favorire la conoscenza e il monitoraggio del</p>	<p>A2.1.1 Creazione Ufficio Diritti degli animali A2.1.2 Ripristino Canile comunale A2.1.3 Mappatura e monitoraggio del patrimonio naturale del verde urbano A2.1.4 Realizzazione di una casa dell'acqua</p>	<p>Percentuale di interventi realizzati >90%</p>	<p>Aumento della qualità della vita dei cittadini e degli animali Superamento del randagismo e tutela della salute e sicurezza</p>

patrimonio naturale del verde urbano attraverso strumenti di mappatura e rappresentazione innovativi, rendendo la cittadinanza parte attiva nella conoscenza e cura del verde attraverso azioni di comunicazione, informazione, didattica e confronto attivo.			
---	--	--	--

Sotto Sezione A3: Trasporti e diritto alla mobilità

A3.1 SMART CITY			
<p>Attraverso politiche concrete di "smart city", tendenti all'ottimizzazione ed all'innovazione dei servizi pubblici, si metteranno in relazione le infrastrutture della città con il capitale umano, intellettuale e sociale di chi le abita attraverso l'uso delle nuove tecnologie. Pompei dovrà porsi l'obiettivo di "Città intelligente" attraverso l'incentivazione di investimenti nel campo delle più moderne tecnologie, promuovendo il settore digitale. L'Amministrazione sarà parte attiva nel sostegno delle imprese impegnate a realizzare progetti intersettoriali che consentiranno il consolidamento di poli d'eccellenza esistenti sul territorio e la creazione di sviluppo e nuova occupazione. Obiettivo prioritario sarà quello di favorire la crescita economica dell'intero territorio, contribuendo alle nuove politiche di start up sia attraverso il patrimonio immobiliare sia attraverso la verifica della possibilità di attivazione di un fondo di microcredito.</p> <p>Punti di riferimento saranno gli obiettivi dell'Agenda Digitale Europea, insieme di azioni e norme per lo sviluppo delle tecnologie, dell'innovazione e dell'economia digitale, da perseguire entro il 2021, allo stesso modo, il vademecum dell'Osservatorio Nazionale Smart City dell'Anci.</p>	<p>A3.1.1 Sviluppo e ampliamento della ZTL; A3.1.2 Una strategia di parcheggio che combini la tecnologia con l'innovazione umana, per favorire un parcheggio dei veicoli più veloce, facile ed ottimizzato. Lo smart parking consentirà di individuare da remoto quali spazi sono occupati e quali disponibili, creando una mappa dei parcheggi in tempo reale; A3.1.3 La realizzazione di una rete wi-fi che permetta ai cittadini e turisti di navigare gratuitamente e di accedere ai servizi digitali. Verranno installati e configurati nuovi punti di accesso, totalmente gratuiti, anche attraverso l'integrazione di infrastrutture già esistenti; A3.1.4 Il bike sharing è uno degli strumenti di mobilità sostenibile a disposizione delle amministrazioni pubbliche che intendono aumentare l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici (autobus, tram e metropolitane), integrandoli tra loro (trasporto intermodale) con l'utilizzo delle biciclette condivise per i viaggi di prossimità dove il mezzo pubblico non arriva o non può arrivare. Una possibile soluzione al problema dell'"ultimo chilometro": quel tratto di percorso che separa la fermata del mezzo pubblico dalla destinazione finale dell'utente.</p>	<p>Percentuale di interventi realizzati >90%</p>	<p>Aumento della qualità della vita e dell'aria con la limitazione della circolazione veicolare Incremento dello sviluppo sostenibile tramite l'organizzazione intelligente tra tecnologia e trasporti e riduzione degli impatti ambientali dei trasporti</p>

Sotto Sezione A4: Politiche per il lavoro e la formazione professionale

A4.1 FORMAZIONE PERSONALE	<p>A4.1.1 Formazione per gli uffici SUE - SUAP – Condonò A4.1.2 Formazione per il personale A4.1.3 Formazione su anticorruzione e trasparenza A4.1.4 Formazione sul Portale Gestione dipendenti</p>	<p>Percentuale di corsi realizzati >90%</p>	<p>Crescita, engagement e retention</p>
----------------------------------	--	--	---

MISSIONE B: BENI CULTURALI - POLITICHE GIOVANILI - ATTIVITÀ PRODUTTIVE - EDILIZIA SCOLASTICA-TURISMO - PERSONALE

Sotto Sezione B1: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

OBIETTIVO SPECIFICO	Obiettivi operativo	Risultati attesi	Impatto
----------------------------	----------------------------	-------------------------	----------------

B1.1 BENI CULTURALI			
<p>Obiettivo primario sarà dotare Pompei di politiche culturali serie e continuative, di respiro nazionale e internazionale, attraverso il ricorso a finanziamenti pubblici e privati di origine nazionale e comunitaria, senza i quali non risulta realisticamente possibile una pianificazione finalizzata ad un'offerta organica, e non occasionale, di tali proposte. Solo una programmazione matura e reiterata nel tempo potrà erigere Pompei a Città della Cultura, creando percorsi nella città atti a promuovere mostre ed eventi al fine di rafforzare il turismo ricettivo spingendo l'enorme flusso a pernottare e conoscere tutta la città.</p>	<p>B1.1.1 Realizzazione poli museali al di fuori degli Scavi Archeologici B1.1.2 Istituzionalizzazione del Premio Maiuri, B1.1.3 Apertura di un nuovo ingresso degli scavi denominata Porta Vesuvio di Civita Giuliana B1.1.4 Sponsorizzazione Eventi</p>	<p>Percentuale di eventi culturali realizzati >90%</p>	<p>Aumento della qualità della vita e della cultura dei cittadini Aumento delle affluenze di visitatori e accentramento come attrattore culturale della Città</p>
Sotto Sezione B2: Politiche giovanili, sport e tempo libero			
B2.1 POLITICHE GIOVANILI			
<p>Le politiche giovanili promuoveranno interventi di formazione, assistenza e orientamento al lavoro finalizzati al loro inserimento nel mondo produttivo. Si incentiverà un'adeguata e puntuale educazione finanziaria al fine di invogliare i giovani ad implementare attività imprenditoriali attraverso l'apertura di uno sportello ad hoc che elargisca consulenza e supporto anche per l'accesso al microcredito. Si potenzierà il rapporto con il Forum dei Giovani organizzando costanti incontri finalizzati allo sviluppo di iniziative su temi quali l'educazione civica, gli scambi culturali, il mondo dello sport. Un percorso virtuoso dovrà incentivare le opportunità di inserimento lavorativo, soprattutto giovanile, valorizzando il ruolo dell'Ente anche attraverso organismi pubblici esistenti e/o da realizzarsi, individuando forme di incentivi e facilitazione per la permanenza e l'insediamento delle imprese nel tessuto produttivo cittadino. Si tratta di un tema cruciale che esigerà la stesura di un Progetto Giovani basato su una cooperazione tra diversi assessorati che collabori con il mondo della scuola, l'Università, le imprese, le associazioni civili e sportive del territorio. Le principali aree di intervento dovranno riguardare gli incentivi al lavoro e alla formazione professionale, la promozione della pratica sportiva, le esperienze di scambi internazionali. I giovani sono una risorsa, non semplici destinatari ma veri protagonisti delle politiche giovanili. Indispensabile favorire una loro esperienza di cittadinanza attiva, con lo scopo di riavvicinarli alle istituzioni.</p>	<p>B2.1.1 Progetto Condividere i bisogni per condividere il senso della vita B2.1.2 Potenziamento dei servizi a sostegno della famiglia e dei minori B2.1.3 Apertura dello Sportello Microcredito B2.1.4 Istituzione del Forum dei Giovani B2.1.5 Creazione del Progetto Giovani</p>	<p>Percentuale di servizi realizzati >70%</p>	<p>Aumento dell'interesse, della consapevolezza e della partecipazione dei giovani nelle questioni relative ai bisogni della comunità, all'ambiente, al cambiamento climatico e allo sviluppo sostenibile.</p>
B2.2 SPORT E TEMPO LIBERO			
<p>Porre particolare attenzione all'attività sportiva rivolta ai giovani, mettendo loro a disposizione attrezzature e spazi adeguati e prevedendo, una volta e per tutte, la realizzazione della "cittadella dello sport" e della piscina comunale (o sovracomunale) coperta.</p> <p>Attenzione al mondo dello sport che va considerato una forma importante di aggregazione, di contrasto alla delinquenza minorile, al disagio giovanile nonché un ausilio importante per le famiglie nella gestione dei propri figli, senza dover impegnare grosse risorse finanziarie.</p> <p>•Progetto Plesso " Fossa Valle " abbattimento e ricostruzione.</p>	<p>B2.2.1 Realizzazione dello stadio comunale "Bellucci" B2.2.2 Realizzazione altre strutture sportive previste nel Piano opere pubbliche</p>	<p>Percentuale di eventi culturali realizzati >90%</p>	<p>Aumento della qualità della vita e della salute Aumento dell'interazione sociale</p>

<p>•Adeguamento aree esterne adibita ad attività sportiva (da approvare progetto e da inserire nel piano triennale</p> <p>Edilizia Scolastica</p>			
---	--	--	--

Sotto Sezione B3: Sviluppo economico e competitività

B2.3 ATTIVITÀ PRODUTTIVE SVILUPPO ECONOMICO			
<p>La vocazione turistica della città impone un'attenta riflessione sulla ricaduta economica che la stessa può avere, direttamente o indirettamente, sulla cittadinanza. L'incremento della proposta ricettiva e culturale non può prescindere da un adeguato e sinergico sviluppo del settore</p> <p>Lo sviluppo della Città del Turismo sarà conseguenza dell'efficacia e della incisività delle politiche di ammodernamento e di innovazione del sistema dell'offerta turistica in tutta la sua filiera, e dal miglioramento e potenziamento di strategie di comunicazione e di marketing. Saranno consolidate le occasioni di confronto con gli stakeholder per delineare assieme gli interventi da intraprendere atti a riqualificare e rivitalizzare la città garantendo le necessarie condizioni per lo sviluppo di un turismo senior, congressuale, culturale, enogastronomico, incentivando una collaborazione con le agenzie di viaggio locali, regionali e nazionali. Particolare attenzione sarà riservata alle persone con disabilità e con esigenze peculiari (diversamente abili, anziani, famiglie) attraverso politiche idonee che identifichino la città di Pompei come modello di turismo accessibile a tutti senza barriere. Si punterà ad una riqualificazione e rivitalizzazione programmatica che sappia spalmare nell'arco dell'intero anno attività di richiamo turistico, forte di nuove strutture che rappresentino luoghi d'incontro non solo per gli avventori ma anche per i cittadini pompeiani.</p>	<p>B2.3.1 Realizzazione di un'area polifunzionale (mercati, eventi, sagre, fiere) con annessi servizi;</p> <p>B2.3.2 Aggiornamento SIAD (strumento intervento apparato distributivo);</p> <p>B2.3.3 Promozione di iniziative utili ad incentivare il commercio e l'imprenditoria della città;</p> <p>B2.3.4 Creazione di un centro commerciale naturale all'aperto;</p> <p>B2.3.5 Creazione di un portale web e App comunale dove inserire tutte le attività commerciali ed i servizi presenti sul territorio,</p> <p>B2.3.6 Creazione di punti di attrazione turistica e culturale (musei, sale multimediali, parchi);</p> <p>B2.3.7 Revisione delle segnaletiche orizzontali e verticali commerciali ed istituzionali sia nel centro che nelle periferie;</p> <p>B2.3.8 valorizzazione del "fiore pompeiano".</p>	<p>Percentuale di servizi realizzati >70%</p>	<p>Aumento dell'impatto sociale delle attività produttive e sviluppo sostenibile mediante sistemi ecoinnovativi legati alla produzione e al consumo</p>

MISSIONE C: LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA - ECOLOGIA

Sotto Sezione C1: Servizi istituzionali, generali e di gestione

C1.1 LAVORI PUBBLICI			
<p>Il settore dei Lavori Pubblici è trasversale a tutta l'organizzazione del comune ed alle sue attività come proiezione esterna: dal settore educativo (scuole) a quello della mobilità (piazze e strade); dal patrimonio immobiliare (edifici e strutture) e della cultura (monumenti) ai servizi sociali (strutture); dallo sport e tempo libero (attrezzature) agli spazi verdi e dello sviluppo urbano dell'intera città. Da qui l'importanza di razionalizzare e rafforzare le competenze interne, sia per quanto concerne la formazione, sia per, ove possibile, l'incremento del personale, tenendo ben presente che il settore dei lavori pubblici, alla luce delle sue specificità e dell'impatto che ha sulla vita quotidiana dei cittadini, necessita di elevati livelli di informazione, comunicazione e rendicontazione ai cittadini. Obiettivo non secondario sarà quello di garantire l'attività "apparentemente" ordinaria, ma</p>	<p>C1.1.1 Realizzazione nuovi loculi, ossari e riqualificazione parti comuni del Cimitero Comunale</p> <p>C1.1.2 Realizzazione di un centro polifunzionale per lo sport in via Monsignor Luigi di Liegro</p> <p>C1.1.3 Adeguamento igienico funzionale e sismico ai fini del riuso e rifunzionalizzazione del fabbricato ex Pretura per la realizzazione della Palazzetto della Sicurezza</p> <p>C1.1.4 Rifunzionalizzazione della Chiesa Madre del Cimitero Comunale</p> <p>C1.1.5 Intervento di riqualificazione del Parco Fonte Salutare</p> <p>C1.1.6 Realizzazione sistema di videosorveglianza</p>	<p>Percentuale di interventi realizzati >90%</p> <p>Percentuale di energia risparmiata >50%</p>	<p>Aumento della qualità della vita e della sicurezza dei cittadini</p> <p>Aumento della qualità della vita e della mobilità eco sostenibile con uno sviluppo di nuove iniziative di green e circular economy mediante interventi di efficientamento energetico</p>

<p>impegnativa e strategica, di buona manutenzione di strade e edifici pubblici, con attenzione all'eliminazione delle barriere architettoniche. Al centro della strategia è l'idea di rigenerare il costruito per migliorarlo, puntando alla qualità e vivibilità della città. Diventa in tal senso fondamentale il rilancio del risanamento energetico degli edifici pubblici (residenziali o non) e dell'utilizzo di energie alternative, in particolare quella solare. Si intende effettuare una programmazione ciclica degli interventi da effettuare per rimediare al degrado profondo dovuto alla perdita di caratteristiche strutturali delle strade e dei marciapiedi, necessarie al ripristino della funzionalità della viabilità. Le periferie, esigono in egual modo, un'attenzione puntuale agli spazi aperti, alle strade, alle piazze, ai marciapiedi, ai giardini, alla loro manutenzione, al ripristino o sostituzione degli arredi, compresi anche materiali e illuminazione. Sarà prioritario individuare luoghi di socializzazione attraverso la realizzazione di centri polisportivi permanenti con parchi gioco. È indispensabile ampliare l'area mercatale di via Aldo Moro, attraverso l'acquisizione di fondi di proprietà dell'Asl Na 1 e, nel contempo, prevedere e promuovere, la nascita di mercatini tematici come quello dei produttori agricoli locali, dell'artigianato, dell'usato, dell'antiquariato. In un'ottica di ottimizzazione e di riqualificazione degli spazi pubblici l'edificio della ex pretura verrà destinato alla realizzazione del Palazzo della Sicurezza. Al suo interno verranno dislocate le attività di pubblica sicurezza quali il Comando di Polizia Municipale, la Protezione Civile, la Guardia Medica. Il Cimitero Comunale sarà oggetto di interventi di riqualificazione ed ampliamento con la predisposizione di loculi ed ossari per far fronte alle esigenze dei cittadini. La realizzazione del nodo trasportistico (Hub) è collegata con le nuove esigenze di riorganizzazione degli spazi pubblici esterni, comprese le aree di sosta, e le strategie di rilancio generale dell'area a sud del sito archeologico avanzate dall'Amministrazione comunale di Pompei, prevedendo la realizzazione di un parco urbano attrezzato quale cerniera di connessione tra la città antica e quella moderna. Con la stessa finalità di ricongiungere l'area nord della città separata dal centro urbano dalla strada ferrata dell'EAV, vi è il progetto di Compatibilizzazione Urbana nel quale è compreso un insieme di opere che conformano un nuovo assetto urbano di un'ampia porzione del territorio cittadino, a nord della linea ferroviaria EAV, prevedendo l'eliminazione dei Passaggi a Livello. Nel breve termine sarà realizzata la completa riqualificazione dell'area della stazione, punto di arrivo e di partenza quotidiano per migliaia di pendolari pompeiani, in un'ottica di incremento della qualità: fondamentale il completamento e l'apertura al pubblico della ciclo stazione e del ciclo-deposito, oltre ad un aumento dei posti macchina disponibili mediante il raddoppio dello spazio adibito a sosta, cui sarà annessa una modifica della viabilità per messa in sicurezza di pedoni e ciclisti. Tutti gli edifici scolastici saranno interessati da un piano di messa in sicurezza manutenzione ed efficientamento energetico attraverso il Global Service manutentivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavori di ristrutturazione della chiesa madre presso il cimitero. - Riqualificazione della Fonte Salutare. 	<p>C1.1.7 Riqualificazione e manutenzione ordinaria e straordinaria dei marciapiedi comunali C1.1.8 Lavori di efficientamento energetico degli uffici comunali di P.zza Schettini Interventi di rigenerazione urbana di Piazza Esedra ai fini dell'accessibilità turistica al sito archeologico di Pompei, Patrimonio UNESCO C1.1.9 Rifacimento di Via Ripuarua ai fini della mitigazione del rischio idrogeologico C1.1.10 Interventi di rigenerazione urbana di via Roma ai fini dell'accessibilità al sito archeologico ed al Santuario della Beata Vergine di Pompei C1.1.11 Intervento di rigenerazione urbana attraverso la rifunzionalizzazione di via Roma al fine di promuovere una mobilità sostenibile C1.1.12 Riqualificazione e realizzazione pista ciclabile in Via Aldo Moro al fine di promuovere una mobilità sostenibile C1.1.13 Interventi di messa in sicurezza di infrastrutture stradali e del viadotto di via Pontenuovo C1.1.14 Nuova costruzione di edificio da destinare esclusivamente a palestra scolastica a servizio della Scuola Media Statale Amedeo Maiuri C1.1.15 Intervento di riqualificazione del Bene Confiscato sito in via Ponte Izzo Parco Urbano Il Giardino PerBene C1.1.16 Intervento di valorizzazione e ammodernamento del Bene Confiscato "Il Palazzo de Creature" C1.1.17 Realizzazione di nuovo impianto di raccolta rifiuti C1.1.18 Realizzazione del nodo trasportistico (HUB) C1.1.19 Restyling della Piazzetta Fontanelle C1.1.20 Lavori di completamento campo sportivo per il calcio "Vittorio Bellucci" C1.1.21 Riqualificazione area mercatale C1.1.22 Riqualificazione e completamento del campo sportivo di Fossa Valle C1.1.23 Realizzazione Centro Policulturale in via Messigno C1.1.24 Ristrutturazione Bagni Pubblici di P.zza Immacolata C1.1.25 Riqualificazione ed efficientamento energetico di Palazzo de Fusco C1.1.26 Riqualificazione dell'area cimiteriale individuata come Cimitero vecchio C1.1.27 Riqualificazione dell'area cimiteriale individuata come Cimitero nuovo</p>		
Sotto Sezione C2: Assetto del territorio ed edilizia abitativa			
C2.1 URBANISTICA			

<p>Le azioni programmate nel settore Urbanistica avranno funzione di leva per concretizzare un "governo attivo del territorio" con la finalità di accrescere nella cittadinanza un senso di comunità, di appartenenza e partecipazione e di ridisegnare una fitta rete di esperienze, occasioni d'incontro, di crescita e di riappropriazione di una dimensione umana e solidale della città: una città a misura d'Uomo.</p> <p>I percorsi di riqualificazione del territorio (sia dal punto di vista urbanistico-edilizio che paesaggistico-ambientale) saranno privilegiati. La città di Pompei necessita di uno strumento di programmazione serio e attento (Piano Urbanistico Comunale) che ne indirizzi la crescita verso uno sviluppo duraturo e ne valorizzi appieno le risorse essenziali quali il turismo archeologico e religioso, aspetti imprescindibili per lo sviluppo di una città prospera, ricca e ben infrastrutturata. Il Puc costituisce un atto politico capace di attivare la promozione virtuosa di Pompei adottando come punti cardine la sostenibilità ambientale, sociale ed economica del territorio.</p> <p>Con l'emanazione della legge regionale n. 6 del 12 marzo 2020, la regione Campania ha chiarito che i condoni edilizi della legge 47/85 e 724/94 possono essere rilasciati; alla luce di quanto, gli uffici comunali dovranno velocizzare l'istruttoria delle pratiche anche con l'ausilio di progetti incentivanti interni nonché avvalendosi di professionisti esterni.</p> <p>Il Piano Colore si pone come obiettivo principe la salvaguardia dei piani verticali del centro storico di Pompei, normando gli interventi di restauro delle facciate, sia globali sia per parti omogenee, nonché proponendo l'eliminazione delle cause del degrado esistente ed individuerà per ogni singolo elemento od oggetto di facciata i materiali, i colori e le forme da impiegarsi, preservando le caratteristiche del centro storico.</p> <p>In un tessuto politico, economico e sociale proiettato sempre più in un'ottica di globalizzazione, diventa essenziale possedere le capacità per una interazione proficua con l'istituzione Europa. L'Ufficio Europa risponde a questa esigenza considerata prioritaria.</p> <p>Non rappresenterà solo un canale di comunicazione burocratico tra l'Ente comunale e l'Europa ma sarà una porta di accesso per gli operatori economici e cittadini con l'istituzione sovranazionale.</p>	<p>C2.1.1 Approvazione Piano Urbanistico Comunale (PUC) C2.1.2 Attuazione del Piano casa; C2.1.3 Adeguamento e valorizzazione del patrimonio edilizio pubblico; Ridefinizione dei vincoli della Zona Rossa fonte C2.1.4 Definizione rapida delle istanze di sanatoria edilizia; C2.1.5 Aggiornamento del Piano colori.</p>	<p>Percentuale di piani approvati >70%</p>	<p>Progettazione di spazi, edifici e infrastrutture pubblici sostenibili, che creano una città eco-compatibili, che riducono rifiuti ed emissioni, utilizzano materiali da costruzione sostenibili e promuovono la mobilità elettrica. L'urbanistica verde si impegna a ridurre al minimo l'uso di energia, acqua e materiali in ogni fase del ciclo di vita della città.</p>
<p>Sotto Sezione C3: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</p>			
<p>C3.1 ECOLOGIA</p>			
<p>Attraverso l'acquisizione di aree di proprietà dell'Asl Na 1 sarà realizzata l'isola ecologica così da fornire un ulteriore servizio ai cittadini nell'ambito dell'espletamento del servizio di raccolta integrata dei rifiuti solidi urbani. Il sistema di raccolta e conferimento dei rifiuti solidi urbani sarà oggetto di un costante monitoraggio da parte degli uffici comunali affinché si possa ambire ad un suo sempre migliore ed efficiente svolgimento. La razionalizzazione di tale processo inciderà sul contenimento del costo del servizio da parte dei cittadini. Un maggiore incremento della raccolta differenziata, a seguito di una strategia comunicativa ed informativa capillare e continua, deve basarsi su sistemi di incentivi che inducano concretamente il cittadino ad operare correttamente: ad una maggiore attenzione nella discriminazione del rifiuto deve corrispondere un abbassamento del corrispettivo costo.</p> <p>In molti comuni si sta diffondendo la pratica scellerata dello sversamento dei rifiuti illegali, dell'abbandono di rifiuti ingombranti in aree non adibite al loro deposito, così come quella di incendiare tali cumoli dando vita a roghi nocivi, purtroppo anche la città di Pompei non è esentata da tale piaga. Bisogna contrastare tali abitudini prevedendo presidi dei punti critici e/o di raccolta dei rifiuti che scoraggino eventuali comportamenti illeciti.</p>	<p>C3.1.1 Realizzazione Isola ecologica C3.1.2 Monitoraggio e incremento della raccolta differenziale C3.1.3 Adeguamento al sistema di qualità ARERA C3.1.4 Istituzione della figura di Ispettore ambientale C3.1.5 Attivazione della carta dei servizi di qualità per i rifiuti</p>	<p>Percentuale di servizi realizzati >70%</p>	<p>Incremento della qualità ecologica del centro urbano, della raccolta differenziata e incentivo alla circular economy per il riuso del rifiuto</p>

MISSIONE D: POLITICHE SOCIALI- VERDE PUBBLICO-PROTEZIONE CIVILE-ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Sotto Sezione D1: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

D1.1 POLITICHE SOLCIALI

Le profonde trasformazioni sociali ed economiche, sempre più radicali, che interessano il tessuto sociale costituiscono occasione di sviluppo e di crescita ma, al tempo stesso, causa di maggiore vulnerabilità per le fasce di popolazione più deboli che inevitabilmente scivoleranno sempre più in una dimensione di bisogno e di necessità. Tali dinamiche sono ancor più acute dalla pandemia globale di Covid-19. Un'azione di governo non può prescindere dal senso di solidarietà e di sostegno per chi, suo malgrado, è "rimasto indietro". Un supporto che può essere indirizzato direttamente al singolo e/o alla famiglia, in tutte le sue declinazioni, cellula primaria dell'apparato sociale. Sostenere le famiglie vuol dire declinare azioni a supporto degli anziani, del mondo del lavoro e di quello scolastico, di sostegno ai diversamente abili, sviluppo di politiche per l'infanzia ed adolescenza, affiancamento alla figura femminile nelle attività di cura, lavorative e nella solitudine.

Il Centro per la Famiglia avrà funzione di sostegno psicologico, pedagogico, sociale nonché di supporto nell'affrontare difficoltà legate alle responsabilità genitoriali, separazioni, lutti o divorzi, disagio dei minori, casi di abuso e maltrattamento. Inoltre, il Progetto banco alimentare prevederà la distribuzione mensile, in favore di famiglie bisognose, di alimenti di prima necessità.

La figura del Garante alla disabilità svolgerà una funzione di garanzia di tutte le persone con disabilità, preservandone la loro tutela e salvaguardia. In modo diretto potrà relazionare alla Giunta comunale manifestando bisogni e problematiche relative alla disabilità. Tali obiettivi saranno perseguiti migliorando il coordinamento e lo scambio di informazioni tra servizi comunali e servizi coordinati ed erogati dalla Asl; garantendo e facilitando l'accesso alle informazioni sul tema "diversamente abili" ai soggetti interessati ed alle loro famiglie fornendo consulenza; eliminando e/o minimizzando le barriere architettoniche; migliorando ed incrementando le strutture diurne di accoglienza e attenzione specifica alle case famiglia per minori e adulti; sviluppando progetti formativi e integrativi a vario livello; potenziando gli interventi di assistenza domiciliare integrata; istituendo "servizi di sollievo" per le famiglie che predispongano un'accoglienza flessibile; sviluppando un Servizio di Pronto intervento Handicap, in collaborazione con il volontariato, in grado di far fronte a situazioni non prevedibili da parte di chi assiste la persona con disagio psichico grave o con gravi difficoltà motorie come l'acquisto di farmaci, della spesa o il semplice accompagnamento a visite o passeggiate. Basilare sarà aumentare la qualità e la quantità dell'offerta, della produzione e della promozione culturale complessiva nella città, agevolandone la fruizione e rimuovendo ostacoli di ordine fisico e sociale che siano di impedimento ad un accesso veramente inclusivo. Si mirerà ad attivare presidi socioculturali diffusi con finalità di aggregazione sociale in centro e nei vari quartieri cittadini, con particolare riguardo a quelli periferici. La cultura promuoverà il nobile valore dell'integrazione, del rispetto delle comunità etniche e della loro valorizzazione: a tale scopo sarà riattivata la Consulta delle Comunità, con la nomina di un referente per ciascun gruppo etnico, che ne pubblicizzi diritti e doveri.

- D1.1.1 Istituzione di un Forum delle donne
- D1.1.2 Istituzione del Centro per la Famiglia
- D1.1.3 Realizzazione del Progetto Banco alimentare
- D1.1.4 Istituzione della figura del Garante della disabilità
- D1.1.5 Istituzione del Servizio Pronto intervento Handicap
- D1.1.6 Istituzione della Consulta della Comunità

Percentuale di servizi realizzati >70%

Incremento del benessere delle famiglie e dei cittadini, anche in condizioni di disabilità, dell'inclusione sociale e dell'occupazione.

Sotto Sezione D2: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

D2.1 VERDE PUBBLICO

<p>La città di Pompei possiede un ampio patrimonio rappresentato dal complesso di aree verdi pubbliche, cui si devono aggiungere i giardini privati. Ciò costituisce un aspetto positivo, un polmone verde che contrasta l'avanzamento del cemento selvaggio ma, al tempo stesso, rappresenta un'esigenza in termini di manutenzione e gestione che si riflette nell'estetica complessiva della città. Attraverso l'adozione del Puc dovrà esserci una sua valorizzazione, individuando alcune tipologie di classificazione delle aree verdi su cui applicare linee guida innovative di approccio alla gestione, incentivandone un futuro sviluppo armonico.</p>	<p>D2.1.1. Cura e manutenzione del verde pubblico D2.1.2 Pulizia degli argini del fiume Sarno D2.1.3 Sistemazione aree verdi in prossimità dei raccordi stradali o ferroviari</p>	<p>Percentuale di servizi realizzati >80%</p>	<p>Un nuovo approccio al verde pubblico cittadino orientato all'ecologia e al benessere dei cittadini, spazi verdi sviluppati e gestiti per garantire benefici sociali e ambientali. Incremento del benessere psicofisico dei cittadini</p>
Sotto Sezione D3: Soccorso civile			
D3.1 PROTEZIONE CIVILE			
<p>Il piano generale di Protezione Civile sarà aggiornato, così come il sistema di informazione alla popolazione, puntando a ricostruire le strutture in termini di uomini per un pronto intervento sul territorio, attivando progetti anche con risorse europee e tramite il Ministero dell'Interno. Tali azioni verteranno al raggiungimento dei seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aumentare le conoscenze relative al territorio e promuoverne la comprensione nella sua complessità; • recepire i concetti di previsione e prevenzione delle calamità e di tutela della sicurezza collettiva, nell'attività quotidiana di governo e di programmazione territoriale; • dotare il territorio di sistemi di controllo e di monitoraggio dei parametri fisici e della qualità della vita in genere; • programmare e porre in atto interventi di prevenzione dei rischi; • favorire la formazione permanente degli operatori della protezione civile, mediante l'organizzazione di momenti di aggiornamento, da attuarsi in collaborazione con le altre Istituzioni a ciò preposte e con il volontariato; • promuovere la formazione nella cittadinanza di una nuova e moderna cultura della protezione civile, con una particolare attenzione verso le nuove generazioni. 	<p>D3.1.1 Aggiornamento Piano generale di Protezione civile</p>	<p>Percentuale di servizi realizzati >70%</p>	<p>Incremento di azioni volte a garantire alle popolazioni colpite dagli eventi calamitosi ogni forma di prima assistenza, a contenere l'impatto e gli effetti degli eventi Incremento di interventi tecnici di messa in sicurezza del territorio Incremento di azioni volte a garantire ai cittadini sicurezza e supporto in occasione di eventi religiosi - culturale</p>
Sotto Sezione D4: Servizi istituzionali, generali e di gestione			
D4.1 ATTUAZIONE PROGRAMMA AMMINISTRATIVO	<p>D4.1.1 Supporto all'attivazione del programma di mandato</p>	<p>Percentuale di programmi realizzati >90%</p>	<p>Interventi di trasformazione urbana, incremento delle politiche sociali, culturali, ambientali e ecosostenibili, volte alla sicurezza e al benessere psicofisico dei cittadini</p>

MISSIONE E: SANITÀ - CULTURA-PARI OPPORTUNITÀ-UNESCO-TUTELA DEGLI ANIMALI-ARREDO URBANO-BENI CULTURALI

E1.1 SANITÀ			
<p>La Tutela della salute è un settore critico, che ha affrontato sfide di portata storica con l'impatto della crisi del Covid-19 sui sistemi sanitari e ha dimostrato l'importanza di una garanzia piena, equa e uniforme del diritto alla salute su tutto il territorio nazionale; la pandemia, poi, ha posto il benessere della persona nuovamente al centro dell'agenda politica. L'amministrazione comunale ha attivato da subito un servizio di assistenza per i malati COVID, sia un termini di sussidi sia per la raccolta dei rifiuti speciali porta a porta, per tutto il periodo emergenziale. Gli investimenti proposti con il Piano in quest'area hanno due obiettivi principali: potenziare la capacità di prevenzione della salute pubblica mediante campagne di vaccinazione e prevenzione e aumento dei livelli di assistenza domiciliare.</p>	<p>E1.1.1 Attivazione programmi di prevenzione della salute E1.1.2 Attivazione programmi di vaccinazione per tutti i cittadini E1.1.3 Attivazione programmi di assistenza domiciliare</p>	<p>Percentuale di servizi realizzati >70%</p>	<p>La salute come risultato di uno sviluppo armonico e sostenibile dell'essere umano, della natura e dell'ambiente (<i>One Health</i>). Risposta con tempestività ai bisogni della popolazione, sia in caso di un'emergenza infettiva (individuazione casi sospetti e/o positivi e controllo dei contatti, gestione isolamento domiciliare, appropriato ricovero ospedaliero, ecc.), sia per garantire interventi di prevenzione (screening oncologici, vaccinazioni, individuazione dei soggetti a rischio, tutela dell'ambiente, ecc.) e affrontare le sfide della promozione della salute e della diagnosi precoce e presa in carico integrata della cronicità.</p>

I risultati riferiti agli obiettivi di gestione, nei quali si declinano le politiche, i programmi e gli eventuali progetti dell'ente, sono rilevabili nel breve termine e possono essere espressi in termini di:

- efficacia, intesa quale grado di conseguimento degli obiettivi di gestione. Per gli enti locali i risultati in termini di efficacia possono essere letti secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza.
- efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta.

Coerentemente con quanto stabilito dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118/2011, la Sezione operativa del DUP (SeO) ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategia (SeS) del DUP. In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale.

Il contenuto della SeO, predisposto in base alle previsioni ed agli obiettivi fissati nella SeS, costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente. La SeO è redatta, per il suo contenuto principalmente finanziario, per competenza con riferimento all'intero periodo considerato, e per cassa con riferimento al primo esercizio, si fonda su valutazioni di natura economico-patrimoniale e copre un arco temporale pari a quello del bilancio di previsione.

La SeO supporta il processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio e individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere.

Per ogni programma sono individuati gli aspetti finanziari, sia in termini di competenza con riferimento all'intero periodo considerato, che di cassa con riferimento al primo esercizio, della manovra di bilancio.

La SeO ha i seguenti scopi:

- definire, con riferimento all'ente e al gruppo amministrazione pubblica, gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni. Con specifico riferimento all'ente devono essere indicati anche i fabbisogni di spesa e le relative modalità di finanziamento;
- orientare e guidare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta;
- costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione.

Missione							
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione							
Programmi							
Programma 01.01 Organi istituzionali							
	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	783.985,80	369.898,18	741.340,00	2.884.426,27	384.426,27	384.426,27	+289,08

Programma 01.02 Segreteria generale							
	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	

	Impegni	Impegni	Previsioni				
	2.216.682,62	2.694.963,27	3.488.543,90	2.927.805,57	2.931.678,84	2.918.902,28	-16,07

Programma 01.03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	916.091,80	641.079,15	560.021,00	722.468,05	775.062,55	775.062,55	+29,01

Programma 01.04 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	802.460,42	1.018.879,67	1.538.332,93	1.371.600,00	1.371.600,00	1.371.600,00	-10,84

Programma 01.05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	570.106,26	839.845,59	1.028.585,00	1.206.545,00	1.232.545,00	1.232.545,00	+17,30

Programma 01.06 Ufficio tecnico

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				

	395.041,48	214.106,15	435.064,33	529.442,29	529.442,29	529.442,29	+21,69
--	------------	------------	------------	------------	------------	------------	--------

Programma 01.07 Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	462.159,72	386.491,16	682.004,00	552.857,19	560.557,19	560.557,19	-18,94

Programma 01.10 Risorse umane

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	1.912,00	11.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	-45,45

Programma 01.11 Altri servizi generali

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	936.079,46	1.113.722,46	1.973.619,57	879.312,38	1.068.432,98	1.068.432,98	-55,45

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	7.082.607,56	7.280.897,63	10.458.510,73	11.080.456,75	8.859.745,12	8.846.968,56	

Missione**03 Ordine pubblico e sicurezza****Programmi****Programma 03.01 Polizia locale e amministrativa**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	1.446.896,51	1.494.423,68	1.608.488,00	1.810.282,65	1.671.185,07	1.671.185,07	+12,55

Programma 03.02 Sistema integrato di sicurezza urbana

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	1.200,00	5.856,00	2.990.400,00	9.400,00	9.400,00	9.400,00	-99,69

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	1.448.096,51	1.500.279,68	4.598.888,00	1.819.682,65	1.680.585,07	1.680.585,07	

Missione**04 Istruzione e diritto allo studio****Programmi****Programma 04.01 Istruzione prescolastica**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	69.182,21	154.310,80	2.481.640,64	0,00	0,00	+1.508,21

Programma 04.02 Altri ordini di istruzione non universitaria

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	815.544,90	690.296,38	3.078.052,90	471.415,62	482.415,62	482.415,62	-84,68

Programma 04.06 Servizi ausiliari all'istruzione

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	279.595,17	188.984,09	416.800,00	391.570,00	391.570,00	391.570,00	-6,05

Programma 04.07 Diritto allo studio

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				

	0,00	0,00	1.200.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
--	------	------	--------------	------	------	------	------

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
Totale	1.095.140,07	948.462,68	4.849.163,70	3.344.626,26	873.985,62	873.985,62	

Missione**05 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali****Programmi****Programma 05.01 Valorizzazione dei beni di interesse storico**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	4.065.807,29	0,00	0,00	0,00	0,00

Programma 05.02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	60.433,76	1.225,00	183.862,00	3.136.762,00	136.762,00	136.762,00	+1.606,04

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	60.433,76	1.225,00	4.249.669,29	3.136.762,00	136.762,00	136.762,00	

Missione**06 Politiche giovanili, sport e tempo libero****Programmi****Programma 06.01 Sport e tempo libero**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	29.411,67	92.937,89	1.954.550,97	217.702,44	78.500,00	78.500,00	-88,86

Programma 06.02 Giovani

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	71.041,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	100.453,18	92.937,89	1.954.550,97	217.702,44	78.500,00	78.500,00	

Missione**07 Turismo****Programmi****Programma 07.01 Sviluppo e valorizzazione del turismo**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	150.838,74	168.137,17	5.827.013,76	239.000,00	239.000,00	239.000,00	-95,90

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
Totale	150.838,74	168.137,17	5.827.013,76	239.000,00	239.000,00	239.000,00	

Missione**08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa****Programmi****Programma 08.01 Urbanistica e assetto del territorio**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	634.789,70	581.895,83	689.000,64	827.231,13	747.231,13	747.231,13	+20,06

Programma 08.02 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	361.084,78	1.954,00	245.000,00	130.000,00	130.000,00	130.000,00	-46,94

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	995.874,48	583.849,83	934.000,64	957.231,13	877.231,13	877.231,13	

Missione**09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente****Programmi****Programma 09.01 Difesa del suolo**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	51.264,00	11.883,78	28.000,00	28.000,00	25.000,00	25.000,00	0,00

Programma 09.02 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	54.760,90	121.975,29	718.320,00	607.500,00	52.500,00	52.500,00	-15,43

Programma 09.03 Rifiuti

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	7.391.084,01	7.402.794,00	8.229.002,75	7.760.121,16	7.136.534,22	7.136.534,22	-5,70

Programma 09.04 Servizio idrico integrato

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				

	92.237,13	128.137,36	80.000,00	280.000,00	85.000,00	85.000,00	+250,00
--	-----------	------------	-----------	------------	-----------	-----------	---------

Programma 09.05 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	108.976,07	86.830,92	110.000,00	110.000,00	154.000,00	154.000,00	0,00

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	7.698.322,11	7.751.621,35	9.165.322,75	8.785.621,16	7.453.034,22	7.453.034,22	

Missione**10 Trasporti e diritto alla mobilità****Programmi****Programma 10.02 Trasporto pubblico**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	3.570,27	8.607.270,79	26.300,00	26.300,00	26.300,00	-99,69

Programma 10.05 Viabilità e infrastrutture stradali

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	1.081.591,05	2.937.101,04	13.780.851,20	1.428.347,47	895.000,00	895.000,00	-89,64

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	1.081.591,05	2.940.671,31	22.388.121,99	1.454.647,47	921.300,00	921.300,00	

Missione**11 Soccorso civile****Programmi****Programma 11.01 Sistema di protezione civile**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	16.251,67	9.575,00	94.225,03	20.000,00	15.000,00	15.000,00	-78,77

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
Totale	16.251,67	9.575,00	94.225,03	20.000,00	15.000,00	15.000,00	

Missione**12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia****Programmi****Programma 12.01 Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	7.795,00	15.200,00	70.615,65	146.247,86	146.247,86	25.000,00	+107,10

Programma 12.02 Interventi per la disabilità

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	156.483,42	0,00	0,00	0,00	0,00

Programma 12.04 Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	618.906,85	597.823,63	730.117,55	605.052,43	605.052,43	605.052,43	-17,13

Programma 12.05 Interventi per le famiglie

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				

	549.138,73	439.255,01	670.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00	-85,07
--	------------	------------	------------	------------	------------	------------	--------

Programma 12.09 Servizio necroscopico e cimiteriale

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	331.768,73	365.920,09	3.269.971,24	287.605,00	1.487.605,00	287.605,00	-91,20

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	1.507.609,31	1.418.198,73	4.897.187,86	1.138.905,29	2.338.905,29	1.017.657,43	

Missione**13 Tutela della salute****Programmi****Programma 13.07 Ulteriori spese in materia sanitaria**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	59.076,00	80.001,73	115.026,00	65.026,00	65.026,00	65.026,00	-43,47

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
Totale	59.076,00	80.001,73	115.026,00	65.026,00	65.026,00	65.026,00	

Missione**14 Sviluppo economico e competitività****Programmi****Programma 14.02 Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	921,09	1.500,00	1.500,00	1.500,00	0,00	0,00	0,00

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
Totale	921,09	1.500,00	1.500,00	1.500,00	0,00	0,00	

Missione**15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale****Programmi****Programma 15.02 Formazione professionale**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	2.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	0,00

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	2.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	

Missione**17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche****Programmi****Programma 17.01 Fonti energetiche**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	130.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	130.000,00	0,00	0,00	0,00	

Missione

20 Fondi e accantonamenti

Programmi

Programma 20.01 Fondo di riserva

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	134.132,05	78.173,00	113.431,84	134.524,79	-41,72

Programma 20.02 Fondo crediti di dubbia esigibilità

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	3.426.220,07	2.835.095,09	2.863.667,20	2.863.667,20	-17,25

Programma 20.03 Altri fondi

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	21.133,87	136.133,87	122.577,11	122.577,11	+544,15

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	3.581.485,99	3.049.401,96	3.099.676,15	3.120.769,10	

Missione**50 Debito pubblico****Programmi****Programma 50.01 Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	183.748,60	166.513,31	173.344,88	160.519,95	147.194,92	133.603,31	-7,40

Programma 50.02 Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	695.667,50	496.397,90	537.008,07	549.976,36	540.236,78	542.874,44	+2,41

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	879.416,10	662.911,21	710.352,95	710.496,31	687.431,70	676.477,75	

Missione**60 Anticipazioni finanziarie****Programmi****Programma 60.01 Restituzione anticipazione di tesoreria**

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	20.000.000,00	15.000.000,00	15.000.000,00	15.000.000,00	-25,00

Totale	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	0,00	0,00	20.000.000,00	15.000.000,00	15.000.000,00	15.000.000,00	

Missione							
99 Servizi per conto terzi							
Programmi							
Programma 99.01 Servizi per conto terzi e Partite di giro							
	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
	2.676.942,31	3.119.854,94	11.316.257,00	11.296.257,00	11.296.257,00	11.296.257,00	-0,18

	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022
	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	
	Impegni	Impegni	Previsioni				
Totale	2.676.942,31	3.119.854,94	11.316.257,00	11.296.257,00	11.296.257,00	11.296.257,00	

La Parte 2 della SeO comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio.

La realizzazione dei lavori pubblici degli enti locali deve essere svolta in conformità ad un programma triennale e ai suoi aggiornamenti annuali che sono ricompresi nella SeO del DUP.

I lavori da realizzare nel primo anno del triennio sono compresi nell'elenco annuale che costituisce il documento di previsione per gli investimenti in lavori pubblici e il loro finanziamento che, deliberato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 60 DEL 09/03/2022 - Adozione Programma Triennale OO.PP. 2022-2024 ed elenco Annuale 2022 redatti ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 50/16 e ss.mm.ii. e successivi aggiornamenti, che sono parte integrante del presente documento così come previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118/2011 (in allegato).

Il programma triennale delle oo.pp. prevede e pertanto ad esso si rinvia:

1. le priorità e le azioni da intraprendere come richiesto dalla legge;
2. la stima dei tempi e la durata degli adempimenti amministrativi di realizzazione delle opere e del collaudo;
3. La stima dei fabbisogni espressi in termini sia di competenza, sia di cassa, al fine del relativo finanziamento in coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Analogamente, anche per la programmazione del fabbisogno di personale, di cui al relativo documento di programmazione triennale che è parte integrante del presente DUP ed a cui si rinvia, che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, occorre assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Al fine di procedere al riordino, gestione e valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare l'ente, con apposita delibera dell'organo di governo individua, redigendo apposito elenco, i singoli immobili di proprietà dell'ente. Tra questi devono essere individuati quelli non strumentali all'esercizio delle proprie funzioni istituzionali e quelli suscettibili di valorizzazione ovvero di dismissione. Sulla base delle informazioni contenute nell'elenco non è stato ancora predisposto il "Piano delle alienazioni e valorizzazioni patrimoniali" quale parte integrante del DUP ed a cui si rinvia. L'Ente con delibera di indirizzo da approvare in Consiglio Comunale per l'alienazione dell'immobile ex scuola elementare "Villa dei Misteri", nella delibera ha determinato la riclassificazione tra i beni del patrimonio disponibile e ha disposto la nuova destinazione urbanistica da "attrezzature collettive" a "turistico alberghiera". Prevedendo anche la trasformazione di aree ricadenti nel PEEP, occupate da cooperative edilizie e società, dà diritto di superficie in diritto di proprietà. Si rileva che non sono state ancora terminate tutte le operazioni quindi non riportando nessun valore all'interno della delibera non è stato possibile inserire in bilancio nessuna previsione di entrata e neanche appostare la relativa spesa.

Nel DUP dovranno essere inseriti tutti quegli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevederà la redazione ed approvazione. Si fa riferimento all'inserimento del piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di funzionamento ex art. 2, commi 594 e seguenti della legge n. 224/2007 triennio 2022/2024.

PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI 2022/2024 DELL'AMMINISTRAZIONE Comune di Pompei - Lavori Pubblici

SCHEMA A: QUADRO DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA

TIPOLOGIE RISORSE	Arco temporale di validità del programma			
	Disponibilità finanziaria (1)			Importo Totale (2)
	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	
risorse derivate da entrate aventi destinazione vincolata per legge	32,983,996.77	9,320,843.08	1,200,000.00	43,504,839.85
risorse derivate da entrate acquisite mediante contrazione di mutuo	1,445,000.00	0.00	0.00	1,445,000.00
risorse acquisite mediante apporti di capitali privati	1,879,374.86	20,000,000.00	0.00	21,879,374.86
stanziamenti di bilancio	511,416.82	60,797.56	0.00	572,214.38
finanziamenti acquisibili ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 31 ottobre 1990, n. 310, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 1990, n. 403	0.00	0.00	0.00	0.00
risorse derivanti da trasferimento di immobili	0.00	0.00	0.00	0.00
altra tipologia	0.00	0.00	0.00	0.00
totale	36,819,788.45	29,381,640.64	1,200,000.00	67,401,429.09

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 24/02/2022 è stato approvato il Programma biennale degli acquisti di beni e servizi 2022-2023 – art. 21 D. Lgs. n.50/2016, aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 205 DEL 02/09/2022 (Modifica 1 in allegato), con Deliberazione della Giunta Comunale n. 212 del 16/09/2022 (Modifica n. 2 in allegato), Deliberazione della Giunta Comunale n. 217 del 27/09/2022 (Modifica 3 in allegato)

ALLEGATO II - SCHEDA A : PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2022/2023			
DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNE DI POMPEI			
QUADRO DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA			
TIPOLOGIA RISORSE	Arco temporale di validità del programma		
	Disponibilità Finanziaria (1)		Importo Totale (2)
	Primo anno	Secondo anno	
risorse derivanti da entrate aventi destinazione vincolata per legge	€ 99.100,00	€ 103.100,00	€ 202.200,00
risorse derivanti da entrate acquisite mediante contrazione di mutui	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
risorse acquisite mediante apporti di capitali privati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
stanziamenti di bilancio	€ 489.370,00	€ 918.890,00	€ 1.408.260,00
Finanziamenti acquisibili ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 31 ottobre 1990, n. 310, convertito con modificazioni della legge 22 dicembre 1990, n. 403	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
risorse derivanti da trasferimenti di immobili ex art. 191 D.Lgs. 50/2016	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE	€ 588.470,00	€ 1.021.990,00	€ 1.610.460,00

Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 24/02/2022 – Allegato al Programma biennale degli acquisti di beni e servizi 2022-2023

PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO EX ART. 2, COMMI 594 E SEGUENTI DELLA LEGGE N. 244/2007 (LEGGE FINANZIARIA 2008)

Nell'ambito del PIAO, viene riportato il Piano Triennale di Razionalizzazione delle spese di funzionamento è stato approvato con delibera di G.C. n. 217 del 03/12/2021 allegata al bilancio di previsione 2022/2024.

Di seguito vengono indicate le categorie di interesse per gli adempimenti previsti dalla normativa indicata in oggetto:

- 1) Beni immobili
- 2) Telefonia
- 3) Autovetture di servizio

- 4) Apparecchiature informatiche
- 5) Software e digitalizzazione

Provvedimenti che si intende assumere al fine di ottemperare alle disposizioni sopra citate finalizzate alla razionalizzazione delle strutture e beni in dotazione al Comune di Pompei.

BENI IMMOBILI

Comprendono tutti gli stabili di proprietà comunale sia quelli utilizzati come uffici, sia quelli utilizzati per altre finalità pubbliche.

Misure da adottare: occorre provvedere alla manutenzione e alla valorizzazione degli stessi, compatibilmente con le risorse del bilancio, in modo da aumentare la redditività e la funzionalità. I costi per la gestione degli immobili non risultano avere margini di diminuzione, considerato che i medesimi rispondono alle **esigenze** minime dell'Ente per assicurare l'espletamento dei servizi e il perseguimento degli obiettivi. Si deve provvedere periodicamente al controllo di congruità delle spese riferite alle utenze (riscaldamento, luce, acqua ...).

CRITERI DI GESTIONE

La manutenzione degli immobili di cui all'art. 2, comma 594, lettera c) della legge n. 244/ 2007 deve essere opportunamente pianificata in modo da evitare spese impreviste e gli Interventi devono essere programmati con congruo anticipo al fine di evitare che il degrado diventi irreversibile. Relativamente agli immobili non destinati alle attività istituzionali dell'Ente, saranno valutate le forme di gestione più opportune e comunque finalizzate a massimizzare l'entrata per l'Ente con procedura a evidenza pubblica.

TELEFONIA

Ciascuna postazione di lavoro è dotata di un apparecchio telefonico fisso ed è stata abilitata ad effettuare le telefonate urbane e/o extraurbane e verso cellulari, se autorizzati, secondo le esigenze d'ufficio.

Nel corso del triennio 2022-2024 sarà implementata la centrale telefonica del Comune con un posto operatore virtuale (risponditore automatico), che oltre a implementare l'attività dell'unico operatore presente, non cedente, risulterà di ausilio ai cittadini per connettersi ai vari servizi dell'Ente con la riduzione dei tempi di attesa.

Già da anni, si è proceduto alla completa dismissione dei telefoni cellulari in uso e alla disattivazione delle schede intestate al Comune di Pompei.

AUTOVEETUEE DI SERVIZIO

Sono gli autoveicoli di proprietà dell'Ente, oltre a quelli acquisiti mediante noleggio operativo a lungo termine, che vengono utilizzati esclusivamente per ragioni di servizio e per motivi istituzionali. Attualmente, a seguito di dismissioni già attuate, il parco auto risulta il seguente:

- n. 4 autovetture di cui una nella disponibilità dell'Amministrazione Comunale (noleggio) e tre di servizio;
- n. 2 furgone in dotazione al settore Politiche Sociali (di cui uno in comodato);
- n. 10 automezzi in dotazione alla Polizia Municipale tra cui 7 autovetture acquisite con contratto di noleggio a lungo termine, un motocarro e due motocicli;
- n. 2 autovetture in uso al servizio di Protezione Civile;
- n. 4 automezzi in uso all'Ufficio Tecnico Comunale tra cui due autocarri, un Triciclo e un Quadriciclo.

Misure da adottare: ogni autovettura è munita di registro dove il conducente, volta per volta, indica il motivo dell'utilizzo, la data e i chilometri in uscita e in entrata. In considerazione delle disposizioni contenute nel D.L. n. 78/2010 convertito nella L. n.122/2010, relativo alla diminuzione delle spese di acquisto e manutenzione, è stata attuata una limitazione dell'uso al fine di mantenere la suddetta spesa nei vincoli imposti. Si provvederà nel corso dell'anno alla dismissione di una delle tre auto di servizio, di tipo dei furgoni del Settore Politiche Sociali, nonché del Quadriciclo assegnato al VI Settore - U'TC. Si intende effettuare, nel corso dell'anno, un'analisi per determinare la dismissione o meno di un veicolo della Protezione civile e di una delle autovetture dell'U'TC.

APPARECCHIATURE INFORMATICHE

Le dotazioni strumentali comprendono tutte le apparecchiature informatiche in uso presso gli uffici e le macchine fotocopiatrici utilizzate in modalità multifunzione (stampante di rete). Si è proceduto all'acquisto di un consistente numero di computer e di monitor, in modo da fornire a tutti i dipendenti nuovi assunti, strumenti che permettono di svolgere l'attività lavorativa e per rinnovare parte del parco macchine ormai obsoleto, come atteso nella previsione dell'anno trascorso.

La dotazione standard del posto di lavoro è attualmente così composta:

- un PC, collegato a una stampante di piano, con relativo sistema operativo e con gli applicativi tipici dell'automazione d'ufficio ed eventuali programmi specifici di settore;
- Undici fotocopiatrici-stampanti di piano in dotazione a tutti gli uffici (Convenzione);
- Sette stampanti in uso a uffici dove non è stato possibile il collegamento in rete;
- Quattro stampanti ad aghi a servizio degli uffici Anagrafe ed Elettorale;
- Un plotter ubicato nel VI Settore — Lavori pubblici, per le stampe di grandi dimensioni.

Misure da adottare: i dipendenti comunali, una volta terminato l'orario di lavoro, devono controllare che le stampanti e i monitor siano spenti al fine di evitare inutile spreco di energia.

Le dotazioni informatiche assegnate agli uffici verranno gestite secondo i seguenti criteri generali:

- il tempo di vita ordinario di un personal computer dovrà essere almeno di 5 anni e di una stampante (non di rete) di almeno 6 anni, per quelle ancora in uso. Di norma non si procederà alla sostituzione prima di tale termine. La sostituzione prima del termine fissato potrà avvenire solo nel caso di guasto, qualora la valutazione costi/benefici relativa alla riparazione dia esito sfavorevole;
- nel caso in cui il personal computer non avesse più la capacità di supportare efficacemente l'evoluzione di un applicativo, verrà comunque utilizzato in ambiti dove sono richieste performance inferiori;
- l'individuazione dell'attrezzatura informatica a servizio delle diverse stazioni di lavoro verrà effettuata secondo i principi dell'efficacia operativa e dell'economicità. In particolare si terrà conto:
 - delle esigenze operative dell'ufficio;
 - del ciclo di vita del prodotto;
 - degli oneri accessori connessi (manutenzioni, ricambi, oneri di gestione, materiali di consumo).

Dismissione delle dotazioni strumentali:

Il presente Piano non prevede la dismissione di dotazioni strumentali al di fuori dei casi di guasto irreparabile od obsolescenza.

L'eventuale dismissione di una apparecchiatura da una postazione di lavoro derivante da una razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali complessive, comporterà la sua riallocazione ad altra postazione, ufficio o area di lavoro fino al termine del suo ciclo di vita.

Per ridurre ulteriormente i costi viene prestata attenzione al riuso di carta già stampata da un lato per stampe e fotocopie di prova o di uso interno, Le copie di documenti marginali per circolazione interna devono essere limitate all' indispensabile e utilizzando la modalità fronte-retro.

Viene incentivato e sollecitato lo scambio di documenti tra uffici preferendo e utilizzando la posta elettronica;

Viene, inoltre, preferito l'utilizzo di toner per stampanti compatibili o rigenerati.

Le stampanti condivise in rete prevedono la possibilità di stampa fronte/retro, dunque consentono e permetteranno ai vari uffici uno sfruttamento più efficace del fattore a fecondità ripetuta, ottenendo risparmi nell'ambito degli acquisti di carta, del materiale di consumo e dei costi di manutenzione per le apparecchiature di proprietà Comunale. La dotazione agli uffici di dette stampanti è effettuato con il sistema del noleggio con canone trimestrale rapportato al volume di stampe, che comprende nel

canone gli interventi manutentivi, i consumi di toner e l'eventuale sostituzione dell'apparecchiatura, in caso di guasto non riparabile, con equivalente presente sul mercato.

CRITERI E DIRETTIVE PER L'UTILIZZO DELLE APPARECCHIATURE INFORMATICHE

Per quanto attiene all'utilizzo degli strumenti e servizi informatici dell'Ente, è fatto divieto di:

- utilizzare la rete internet per scopi incompatibili con l'attività istituzionale del Comune (social, video **ecc.**);
- agire deliberatamente con attività che distraggano risorse (persone, capacità, elaboratori, **ecc.**);
- installare programmi sul personal computer in dotazione senza la preventiva autorizzazione;
- modificare la configurazione del personal computer in dotazione qualora discordi con le precitate direttive,
- utilizzare le risorse hardware, i software e i servizi disponibili per scopi personali.

CRITERI E DIRETTIVE PER L'UTILIZZO DELLA CARTA

Ai fini di ottenere un risparmio di gestione, si adotteranno misure organizzative volte a **ottimizzare** l'uso della carta, quali:

- l'attivazione di un sistema di cartelle sul server;
- l'incentivazione del uso della posta elettronica per le diverse tipologie di comunicazione interna ed **esterna**;
- l'utilizzazione dei collegamenti via internet tra i vari enti pubblici per lo scambio dei dati, o l'ottimizzazione dello spazio all'interno di una pagina utilizzando le funzioni di riduzione stampa;
- favorire, nelle comunicazioni con l'esterno, l'utilizzo della Pec Istituzionale, la quale attraverso la piattaforma "Folium" può essere anche protocollata;
- favorire la trasmissione a mezzo mail interna all'Ufficio Protocollo dei documenti da inviare attraverso la PEC istituzionale evitando inutili sprechi;
- favorire la notifica di atti sul territorio Comunale attraverso il servizio dei Messaggi Comunali evitando, ove possibile, spese postali per raccomandate;
- 2 pagine in 1 (riducendo i margini della pagina e le dimensioni del carattere) e la stampa, quando è possibile, fronte/retro;
- l'utilizzazione della qualità di stampa "bozza" per ridurre il consumo di toner;
- la riutilizzazione di carta già stampata su un solo lato per gli appunti.

AZIONI FINALIZZATE ALLA DEMATERIALIZZAZIONE

Dal 2021, con l'attivazione del nuovo "Portale del Dipendente" all'interno del sito istituzionale del Comune, nell'ottica della gestione informatizzata dei processi più efficace ed efficiente si è data la possibilità, ai dipendenti, di consultare e scaricare i report delle presenze, i cedolini e le certificazioni uniche (Mod. CU).

Ci si prefigge, con l'attivazione delle ulteriori funzionalità nel Portale, di permettere di effettuare richieste di ferie, permessi, straordinari,

Inoltre, si renderà possibile ai Dirigenti dei Settori:

- di autorizzare/negare le richieste avanzate,
- di svolgere attività di controllo delle presenze del personale dipendente e redigere, consultando in autonomia i resoconti, le determinazioni di liquidazione degli straordinari, con risparmio nei costi di stampa e ottimizzazione dei costi di gestione.

SOFTWARE - DIGITALIZZAZIONE

Ai fini del contenimento della spesa, ad alcune macchine si è provveduto a installare, oltre al sistema operativo proprietario "Windows" di Microsoft (peraltro già preinstallato al momento dell'acquisto) e i software applicativi d'ufficio in versioni rilasciate come software libero (Open Office e Libre Office), questi ultimi, in alcuni casi, anche su macchine con sistema operativo Microsoft.

Nel corso del 2021, si è proceduto ad aderire al "Pondo Innovazione Tecnologica e Digitalizzazione" istituito con Il "Decreto rilancio" che assegna risorse/contributi consentendo all'Ente locale:

- di rendere accessibili i propri servizi attraverso SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e CIE (Carta d'Identità Elettronica);
- di rendere fruibili ai cittadini i propri servizi digitali tramite l'App IO;
- di migrare i propri servizi di incasso delle entrate con la piattaforma elettronica PagoPa. Nei prossimi tre anni (2022-2024) si prevede di attivare oltre il 70 % delle tipologie di entrate incassate dall'Ente.

SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

L'articolo 3, comma 1, punto 3) del D.M. 24 giugno 2022 prevede che nella Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO venga fornito il dettaglio delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

L'**Agenda Semplificazione 2022-2026** focalizza l'attenzione su tre linee di intervento:

- La semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure
- La velocizzazione delle procedure
- La semplificazione e la digitalizzazione

Con specifico riferimento alla linea di intervento dedicata dall'Agenda alla semplificazione ed alla digitalizzazione delle procedure, ad oggi le attività in corso sono relative alla "Digitalizzazione delle procedure per edilizia ed attività produttive e operatività degli sportelli unici", con specifiche azioni volte a garantire la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE), anche mediante l'interoperabilità dei flussi documentali e degli schemi dati tra amministrazioni.

Il **percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi**, già avviato negli anni precedenti, è stato attuato con particolare efficacia nel 2020, quando, a seguito della emergenza epidemiologica da Covid 19, l'Amministrazione ha assicurato in brevissimo tempo, la possibilità di garantire anche in remoto, lo svolgimento di tutte le attività per le quali non era strettamente necessaria la presenza fisica in sede. L'Ente proseguirà con l'obiettivo di digitalizzazione dei servizi e dei processi sia per l'utenza esterna sia per quella interna, insieme a progetti di aggiornamento e valorizzazione delle banche dati a supporto delle decisioni strategiche del territorio nell'ambito delle diverse aree di competenza.

L'epidemia da Covid-19, infatti, ha avuto un impatto fortissimo su ogni aspetto della vita delle persone ed ha reso necessario un enorme investimento in termini di tecnologia ed innovazione procedurale da parte dell'Amministrazione comunale, per consentire ai cittadini di continuare ad usufruire dei servizi gestiti dal Comune

attraverso le piattaforme digitali, dando attuazione alle previsioni dell'Agenda Digitale nazionale e del Piano Triennale dell'Informatica per la PA, in tutte le diverse declinazioni, tra cui cloud, interoperabilità, dati e open data, sicurezza informatica, piattaforme abilitanti, competenze digitali e, ovviamente, servizi pubblici digitali.

Trasformazione e transizione digitale

Gli ambiti di intervento su cui si sta procedendo per la transizione digitale sono i seguenti:

- 1) Estensione dei servizi di pagamento pagoPA e di notifica appIO
- 2) Completamento della digitalizzazione degli atti amministrativi
- 3) Implementazione delle modalità di accesso documentale
- 4) Efficientamento delle postazioni informatiche nell'Ente
- 6) Miglioramento del livello di accessibilità dei portali e della documentazione amministrativa

Per ciò che concerne l'implementazione di attività e progetti volti a facilitare e supportare la transizione digitale, sia dell'Amministrazione comunale che della comunità da essa rappresentata e per dare una risposta a questa forte richiesta di innovazione digitale, con alcuni avvisi banditi dal Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, nell'ambito del programma PNRR, il comune ha potuto candidarsi e ottenere dei fondi per migliorare il rapporto con l'utenza tramite **l'implementazione del sito comunale e dei servizi pubblici digitali sulla base di modelli standard, collaudati e riutilizzabili**, nonché l'implementazione di altri servizi al pubblico quali **APP IO** e **PagoPA** o l'ampliamento delle funzionalità del **Cloud**.

Con riferimento ai pagamenti elettronici ed alla piattaforma abilitante PagoPA, il Comune di Pompei ha dispiegato un forte impegno finanziario per aggiornare/ modificare i propri servizi digitali ed agganciarli alla piattaforma digitale nazionale dei pagamenti, rendendo semplice e fruibile il pagamento in modalità digitale, anche tramite l'integrazione con l'APP IO. Grazie a questo impegno, il Comune, ad oggi, ha attivato con questa modalità i seguenti pagamenti di servizi:

Pagamenti spontanei disponibili:

Avviso di infrazione codice della strada

– Vigili urbani - Preavvisi di contravvenzione (codice della strada) - Avviso di infrazione

COSAP

– COSAP (Canone Occupazione Spazi ed Aree Pubbliche)

Certificazioni urbanistiche

– Certificazioni urbanistiche

DIA/CILA/SCIA

– Diritti di segreteria DIA (Denuncia Inizio Attività), CILA (Comunicazione di inizio lavori asseverata), SCIA (Segnalazione Certificata di Inizio Attività)

Diritti Segreteria UTC

– Diritti Segreteria UTC

Diritti carte d'identità

– Diritti carte d'identità

Imposta Soggiorno

– Imposta Soggiorno

Lampade votive

– Lampade votive

Mensa scolastica

– Mensa scolastica

PUBBLICITA' E AFFISSIONI

– PUBBLICITA' E AFFISSIONI

SUAP

– Diritti Pratiche SUAP

Servizi Cimiteriali

– Servizi Cimiteriali

Verbali ausiliari del traffico

– Verbali ausiliari del traffico

Con riferimento agli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella seguente le procedure da digitalizzare per il periodo 2022-2023. Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti. Di seguito i servizi individuati:

ELENCO PROCEDURE DA DIGITALIZZARE

1 Numeri civici
2 Sanzioni amministrative
3 Canone Unico Patrimoniale
4 Canone Unico Patrimoniale
5 Spese custodia veicoli
6 Servizi verso privati
7 Rimborso danni automezzi P.M.
8 Rapporti incidenti stradali
9 Sanzioni diverse dal C.d.S.
10 Diritto fisso Separazione/Divorzi
11 Servizio celebrazione matrimoni civili
12 Diritti di segreteria per certificati anagrafici
13 Costo per emissione Carta d'identità cartacea
14 Proventi e Concessioni spazi ed aree pubbliche
15 Passi Carrabili
16 Oneri di urbanizzazione
17 Oneri Condono Edilizio
18 Concessioni demaniali
19 Rimborso spese di gara e di pubblicazione bandi pubblici
20 Rimborso danni al patrimonio Comunale
21 Deposito di garanzia provvisoria per partecipazione a gare d'appalto
22 Entrate da contratti assicurativi
23 Monetizzazione aree a standards
24 Diritti di rogito
25 Certificazioni e Oneri Ambientali
26 Sistemi evacuazione fumi
27 Sanzioni Ambientali
28 Servizio di disinfestazione/derattizzazione
29 Rette scolastiche
30 Trasporto scolastico
31 Nido
32 Tassa concorso
33 Servizi bibliotecari
34 Biglietti (ambito cultura)

35 Commissioni Pubblici Spettacoli
36 Centri estivi e centri gioco
37 Impianti sportivi
38 Servizi alla persona e servizi sociali
39 Affitti
40 Rimborso utenze
41 Aree Mercatali
42 Rimborso spese aree mercatali
43 Rimborso tessere casa dell'acqua
44 Spese legali
45 Risarcimenti e indennizzi disposti da provvedimenti giudiziari
46 Vendita alloggi ERP
47 Affitti alloggi Popolari
48 Oneri Condominiali
49 Deposito Cauzionale
50 Morosità
51 Dividendi da società partecipate
52 Alienazione beni immobili
53 Estensione diritto di prelazione
54 Indennità occupazione alloggi
55 Quote sindacato inquilini
56 Alienazione beni mobili
57 Parcheggi e ZTL
58 Altre imposte di Bollo
59 Gestione anagrafe Canina
60 Licenza Taxi
61 Trasporto Pubblico
62 Spese registrazione Contratti
63 Discarica
64 Campeggi
65 Spese di pubblicazione bandi pubblici
66 Riscatto e/o conguaglio Aree PEEP/PIP

In merito al completamento della **digitalizzazione degli atti amministrativi**, si stanno ultimando le procedure per il passaggio al nuovo portale *Civilianext* che consente la revisione, la modellazione e la reingegnerizzazione dell'iter di produzione di alcune tipologie di atti amministrativi maggiormente articolati, quali ad esempio le deliberazioni di Giunta e di Consiglio comunale; successivamente si avvierà un processo di digitalizzazioni delle fasi del processo con sostituzione degli atti analogici a favore di documenti nativi digitali, per confluire infine in un processo di piena automatizzazione del flusso di produzione degli stessi.

In linea con questa procedura, è in corso di attuazione il nuovo Manuale di gestione del protocollo e dei flussi documentali, oltreché del Manuale di Conservazione, redatti ai sensi delle nuove linee guida sul documento informatico pubblicate da AGID, al fine di uniformare la produzione, gestione e conservazione dei documenti nativi digitali dell'Amministrazione.

L'implementazione del sito web in corso produrrà nuovi effetti anche sulla gestione delle modalità di accesso ai documenti ed agli atti, si relativo all'accesso documentale qualificato che all'accesso diffuso, altresì detto accesso generalizzato, per il quale sarà opportunamente creato una sezione ad hoc sul portale quale unico punto di accesso delle richieste, che confluiranno per il tramite del protocollo informativo nel registro degli accessi in formato elettronico.

Nel corso del 2021/2022 sono state acquistate dall'Amministrazione circa 100 unità di personal computer a sostituzione delle precedenti postazioni per i dipendenti, al fine di rendere performante l'attività lavorativa e agevolare l'uso delle nuove tecnologie (hardware e software) messe a disposizione degli utenti interni.

In materia di **accessibilità digitale**, in accordo agli obiettivi di accessibilità predisposti in conformità alla Legge n. 4/2004 l'Ente ha l'obiettivo di potenziare ulteriormente il livello di accessibilità del proprio patrimonio informativo e documentale, sia per gli stakeholder interni che esterni, garantendo l'utilizzo del proprio portale a tutte le categorie di diversamente abili. Ugualmente, per l'**accessibilità fisica**, in accordo con quanto previsto in particolare con il DPR 503/96 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", il Comune di Pompei si è dotato di ingressi e strumenti tali da garantire l'accessibilità e visitabilità degli spazi interni sia per il pubblico che per il personale in servizio, anche con ridotta mobilità. A tale proposito si cita la presenza negli edifici di ascensori che permettono di accedere a tutti i piani delle strutture e si sta provvedendo a realizzarne altri negli edifici ove ne sono sprovvisti.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Infine, si richiama integralmente il **Piano delle azioni positive (PAP)**, approvato con D.G.C. n. 346 del 6 ottobre 2020, che soddisfa i requisiti richiesti dall' art. 48 D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 e dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere".

Il Piano costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2021-2023 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica.

È rivolto a promuovere, nell'ambito della Città di Pompei, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale n. 2/2019 (Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità) prevede le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe* (2021-2027), alla fine del mese di febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme dell'European Research Council* (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. Nei nuovi bandi di Horizon Europe emerge una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come *Gender Equality Plan* (GEP).

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

1. equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

1. interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
2. interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del Comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e Autonomie locali 14 settembre 2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e Autonomie locali 22 gennaio 2004 prevedeva, invece, la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 28, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha introdotto l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha introdotto nell'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 il comma 1 bis, ai sensi del quale "la valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010".

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare prevedendo all'art. 7 che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno" e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. In quest'ottica è opportuno, come indicato nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza".

L'art. 47 del D.L. n. 77/2021, come convertito dalla Legge n. 108/2021, nel disciplinare "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC" prevede a carico degli operatori economici specifiche disposizioni volte a "perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili", in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC. Lo stesso art. 47, al comma 4, dispone che "le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, (l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne", fatte salve le deroghe di cui al comma 7 del medesimo articolo. Il comma 5 dell'art. 47, inoltre, prevede la possibilità di inserire nei bandi "ulteriori misure premiali", con l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che "utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti" o "si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone disabili, giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali".

Con Decreto del 7 dicembre 2021 della Presidenza del Consiglio, Dipartimento Pari Opportunità, sono state adottate le "linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC", in attuazione di quanto previsto dall'art. 47 del D.L. n. 77/2021. Tali linee guida ricordano, tra l'altro, che "alcune delle misure previste dalle disposizioni di cui all'articolo 47 si applicano alle procedure di gara e ai contratti PNRR e PNC senza necessità di specifico inserimento da parte delle stazioni appaltanti di specifiche previsioni nei bandi di gara", precisando, tuttavia, che "per esigenza di certezza dei rapporti giuridici e di tutela dell'affidamento degli operatori economici è senz'altro opportuno che il contenuto di detti obblighi sia espressamente indicato nel bando di gara e nel contratto".

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Pompei, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende proseguire il lavoro di armonizzazione della propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Pompei prevede un'articolazione in sei strutture complesse, denominati Settori, a loro volta suddivisi in uffici e servizi.

L'attuale situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	SEGRETARIO GENERALE	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALI
M	1	6	11	44	9	8	80
F	0	0	21	22	8	1	53
Art.90			1 F	1M			

OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

In continuità con il pregresso piano, le azioni positive che l'Amministrazione intende perseguire nell'arco del triennio 2022-2024, sono:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
 - garantire le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità;
 - promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
 - promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
 - garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
 - attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli Uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
 - tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
 - riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle Commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità;
- con particolare riferimento alle politiche di reclutamento e gestione del personale:
- rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

- evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;
 - promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;
- con particolare riferimento ai contratti pubblici finanziati con risorse del PNRR e del PNC:
- vigilare sul rispetto degli adempimenti che la normativa pone a carico degli operatori economici per finalità relative alle pari opportunità;
 - evidenziare, in bandi di gara e contratti, l'obbligatorietà dei predetti adempimenti;
 - prevedere nei bandi di gara, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali all'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità.

DURATA E PUBBLICAZIONE

Il Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

È pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, suggerimenti, osservazioni e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle Organizzazioni sindacali al fine di poter procedere, alla scadenza, a un adeguato aggiornamento del Piano.

PIANO DELLE AZIONI CONCRETE (PAC)

L'art. 60 bis del d. lgs. 30/03/2021, n. 165, inserito dall'art. 1, comma 1, della l. 19 giugno 2019, n. 56, ha previsto l'istituzione presso il Dipartimento della funzione pubblica (di seguito Dipartimento) del Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa, denominato "Nucleo Concretezza" con il compito di assicurare la concreta realizzazione delle misure indicate nel Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni (di seguito, per brevità, anche solo "Piano triennale delle azioni concrete").

Il nuovo Nucleo della concretezza ha, invece, il compito di assicurare la concreta realizzazione delle misure previste dal Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni"

Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e viene approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali e pertanto i singoli Enti non hanno competenze o oneri specifici se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano
- fornire supporto alle attività del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, se richiesto
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 3 giorni;
- comunicare al Nucleo della concretezza, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 15 giorni, delle misure attuative, adottate per realizzare il Piano.

Il Piano delle Azioni Concrete (art. 60-bis e 60-ter DLgs 165/2001) non è stato adottato, ritenendo questo adempimento disciplinato dai rapporti tra Dipartimento Funzione Pubblica-Nucleo della Concretezza e le Regioni, gli Enti strumentali regionali, gli enti del Servizio sanitario regionale.

Tuttavia, riguardo alla prevenzione dell'assenteismo, quotidianamente ciascun dirigente ha accesso al portale dipendenti per monitorare le presenze degli stessi e/o procedere ad eventuali richieste di visite fiscali.

AGENDA 2030 ONU

L'Amministrazione con i propri obiettivi e linee programmatiche di intervento intende garantire concreti attuatori a livello locale degli obiettivi della Strategia per lo Sviluppo Sostenibile promossi dal programma di azione **Agenda 2030 ONU**, dalla povertà all'inquinamento, dal traffico allo smaltimento dei rifiuti, dall'educazione di qualità all'esclusione sociale. In particolare i Goals che si intende rispettare nell'immediato sono:



Obiettivo Agenda 2030: Politica a favore dei poveri e attenti alla parità di genere, per sostenere investimenti accelerati nelle azioni di lotta alla povertà



Obiettivi strategici Agenda 2030: Espandere l'infrastruttura e aggiornare la tecnologia per la fornitura di servizi energetici moderni e sostenibili
Elaborare e attuare politiche volte a promuovere il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali
Sviluppo delle capacità scientifiche, tecnologiche e di innovazione nonché migliorare l'uso delle tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione



Obiettivi strategici Agenda 2030: Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo. Fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani. Entro il 2030, aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificazione e gestione partecipata e integrata dell'insediamento umano in tutti i paesi. Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo per tutti



Obiettivi strategici Agenda 2030: Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool nei giovani;
Garantire l'accesso universale ai servizi di assistenza sanitaria sessuale e riproduttiva, compresi quelli per la pianificazione familiare, l'informazione e l'educazione, e l'integrazione della salute riproduttiva nelle strategie e nei programmi nazionali;

Costruire e adeguare le strutture scolastiche in modo che siano adatte alle esigenze dei bambini, alla disabilità e alle

differenze di genere e fornire ambienti di apprendimento sicuri, non violenti, inclusivi ed efficaci per tutti; Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze; Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO (ANALISI SWOT)

Il prospetto seguente riguarda l'analisi SWOT i cui punti principali sono, da un lato i punti di forza e di debolezza; dall'altro le opportunità e le minacce:

- **Punti di forza:** attribuzioni interne all'organizzazione che sono rispettivamente utili ai fini del raggiungimento degli obiettivi, con particolare riguardo alla dimensione turistica, produttiva, sociale e ambientale.
- **Punti di debolezza:** attribuzioni interne all'organizzazione che sono dannose ai fini del raggiungimento degli obiettivi, con particolare riguardo alla dimensione turistica, produttiva, sociale e ambientale.
- **Opportunità:** condizioni esterne che sono utili a raggiungere obiettivi;
- **Minacce/Rischi:** condizioni esterne che potrebbero recare danni alla performance

Schema dell'Analisi Swot



FATTORI INTERNI	
PUNTI DI FORZA (+)	
1	Crescita delle attività ricettivo - turistiche
2	Tendenziale crescita di presenza di turisti italiani
3	Incremento delle presenze nelle strutture alberghiere
4	Incremento delle strutture alberghiere superiori a 3 stelle
5	Offerta turistica diversificata (culturale, religiosa, ambientale)
6	Ecoturismo legato alle visite al Vesuvio
7	Vicinanza alla costiera sorrentina
8	Valenza ambientale del Parco Nazionale del Vesuvio
9	Legame archeologico culturale con Ercolano ed Oplonti
10	Presenza di luoghi urbani identitari della città
11	Presenza di collegamenti ferroviari e autostradali
12	Presenza di alberature e spazi verdi
13	Spazi adeguati alla mobilità pedonale e ciclabile
14	Possibili spostamenti con mobilità sostenibile (bike sharing)
15	Paesaggio agricolo e coltivato nelle periferie
16	Buone relazioni dell'amministrazione comunale con i comuni limitrofi in vari ambiti ed esperienze di programmazione
17	Solidità del Bilancio dell'Ente

FATTORI ESTERNI

FATTORI INTERNI	
PUNTI DEBOLI (-)	
1	Giorni di permanenza dei turisti in calo
2	Tendenza ad una scarsa collaborazione e programmazione non integrata
3	Debolezza PMI / mancanza filiere produttive complete / poco coordinamento nei vari settori / scarsa propensione all'innovazione
4	Risparmio / liquidità / non investimento
5	Campanilismo
6	Mancata espansione universitaria
7	Contrazione delle aziende impiegate nel settore agricolo
8	Il traffico veicolare è la fonte maggiore di inquinamento nelle zone centrali
9	Vulnerabilità rispetto ai principali rischi (idrogeologico, sismico, vulcanico)
10	Edifici non utilizzati o adeguatamente valorizzati
11	Il territorio urbanizzato presenta alcune aree non coperte da infrastrutture
12	Percorsi ciclabili non caratterizzati da completezza e continuità
13	Gestione della sicurezza inadeguata in relazione ai flussi turistici
14	Mancata videosorveglianza
15	Percentuale di raccolta differenziata non in aumento
16	Scarsa offerta della "movida" per i giovani e le famiglie
17	

FATTORI ESTERNI

OPPORTUNITA' (+)	
1	Posizione strategica e vicinanza ad importanti arterie di comunicazione
2	Visibilità acquisita grazie a progetti culturali, a gemellaggi e alle visite di rappresentanti istituzionali
3	Buon tessuto imprenditoriale di PMI e buon grado di dinamicità dell'imprenditoria locale
4	Concorrenza rispetto ai territori limitrofi, sia in termini di attrattività che in termini di competitività
5	Buona offerta formativa e presenza di scuole di ogni ordine e grado (Infanzia, medie inferiori e medie superiori) che attira numerosi studenti dai paesi limitrofi
6	Presenza di numerosi servizi alla popolazione (medici, socio-sanitari, ludici) e di una buona offerta di beni e servizi (commercio, artigianato di servizio)
7	Posizione strategica / apertura europea del territorio
8	Migliorare la mobilità interna
9	Sviluppo di politiche per la PMI
10	Disponibilità di alloggi nel centro storico
11	Buona propensione all'associazionismo ed al volontariato
12	Presenza di un importante patrimonio di rilevanza storica, architettonica e religiosa e di radicate tradizioni (festività) religiose
13	Progettazione turismo integrato
14	Patrimonio storico-artistico di pregio
15	Presenza di piazze per l'organizzazione di eventi e aggregazione
16	Semplificare i processi
17	Incentivi al commercio non a carattere prettamente turistico

MINACCE (-)	
1	
2	Incapacità di gestione e programmazione del territorio
3	Rischi idrogeologico e di natura ambientale
4	Pochi trasferimenti agli enti locali
5	Mancata espansione universitaria
6	Incremento dell'emigrazione alla ricerca di lavoro
7	Aumento delle fasce di disagio socio-economico
8	Scelta di destinazioni alternative (Napoli, Costiera Sorrentina o Amalfitana)
9	Eccessivi flussi turistici che impattano sull'ambiente (rifiuti, inquinamento da trasporti)
10	Insorgenza di fenomeni di abusivismo e criminalità
11	Insorgenza di fenomeni di disagio sociale
12	Pochi trasferimenti agli enti locali
13	Chiusura di attività commerciali non turistiche
14	
15	
16	
17	

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
2.2 SEZIONE: PERFORMANCE	La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con gli obiettivi strategici e le linee programmatiche prestabilite dall'Amministrazione, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con ogni forma di disabilità, nonché la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.		

La riforma introdotta sul finire del 2009 dal D.Lgs. n. 150 ha posto enfasi, tra gli altri, su tre concetti, ponendoli in stretta relazione l'uno con l'altro: la misurazione, la meritocrazia e la trasparenza. I tre concetti ne sottintendono un quarto che rappresenta al tempo stesso il punto di partenza e il punto d'arrivo del percorso di riforma che le amministrazioni pubbliche italiane dovranno contribuire ad attuare in questi anni. Si tratta del concetto di performance.

La riforma delineata nel D. Lgs. n. 150 del 2009 e nel D.Lgs. n. 74/2017 fornisce in linea teorica un forte impulso al cambiamento perché impone alle amministrazioni di progettare un cambiamento che richiede l'adozione di un nuovo linguaggio, di nuovi strumenti e di un diverso approccio manageriale. Di per sé la forza dell'impulso non assicura però che la riforma trovi attuazione. Come già richiamato, le pubbliche amministrazioni, rispetto alla capacità di gestire la propria performance, si trovano oggi a stadi di evoluzione differenziati, in ragione delle proprie caratteristiche istituzionali ed organizzative, ma anche in relazione ad un livello attuale di performance non sempre coincidente.

Il ciclo di gestione della performance si compone essenzialmente di tre fasi logiche. La gestione intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale, delle cause e delle conseguenze, che determinati valori comportano. La misurazione intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del valore target che essi assumeranno per effetto della gestione. La valutazione, infine, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto). I medesimi elementi consentono anche di distinguere tra performance programmata, cioè misurata ex ante, e performance realizzata, cioè valutata ex post. Infine, il richiamo all'attività svolgendo la quale si realizza una performance induce a riflettere sulla multidimensionalità di tale concetto. Un risultato infatti si realizza per l'effetto congiunto di attività che si svolgono lungo diverse dimensioni: dall'organizzazione del lavoro, all'impiego di risorse

economiche e finanziarie o strumentali, dall'acquisto di beni e servizi al trasferimento di informazioni e risorse. Questo elemento rende la performance, la sua misurazione e la sua valutazione, concetti multidimensionali.

La Delibera di Giunta Comunale n. 24 del 10/02/2021 *“Approvazione del Sistema di valutazione delle performance – allegato al regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici”*, regola il sistema della misurazione della performance quale processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei risultati ottenuti. La misurazione concerne i risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di prodotti (output) e impatti (outcome). Ma la misurazione riguarda anche le attività da svolgere per conseguire tali risultati e le risorse (input) che rendono possibili tali attività. Risorse (input), attività, prodotti (output) e impatti (outcome) rappresentano gli oggetti di misurazione. Efficienza, efficacia, qualità, soddisfazione dell'utente, economicità, equità rappresentano alcune delle dimensioni di misurazione della performance. La misurazione è dunque un processo di selezione ed impiego di indicatori che si collega in modo stretto all'analisi della performance, cioè alla comprensione delle condizioni alle quali un determinato livello di performance si determina. L'analisi colloca la performance nel suo contesto, individua standard e parametri di riferimento, collega la misurazione con quanto previsto in fase di programmazione.

La valutazione della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretate alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere. Il processo di valutazione è tipicamente un processo comparativo, di raffronto cioè tra il valore che gli indicatori definiti in fase di misurazione hanno assunto e il valore obiettivo che era stato definito. Dal momento che tali obiettivi si collocano tipicamente su più livelli, correlati ma differenti, e ciascuno di tali livelli ha interlocutori, orizzonti temporali, variabili ambientali differenti, se non viene chiarito in relazione a quale tipo di obiettivi avviene la valutazione e, soprattutto, quale finalità la valutazione ha, cioè quali conseguenze possono derivare dal processo valutativo, il rischio di confondere i piani e di trasferire giudizi da un livello all'altro si fa molto alto.

Strettamente correlato alla valutazione è il monitoraggio della performance. Se la valutazione si colloca al termine del periodo cui un determinato obiettivo si riferisce, il monitoraggio consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti. Tale confronto è finalizzato ad incorporare le informazioni nel processo decisionale, ancorando quest'ultimo alla realtà. Il monitoraggio comprende il concetto di controllo in itinere dell'azione dell'amministrazione ma anche l'intervento correttivo. Se gli strumenti di monitoraggio presenti in un sistema non danno enfasi a questa dimensione e pertanto non vengono definiti in maniera tale da supportare i processi decisionali, l'azione di controllo conseguente risulta meno efficace.

Rientrano tra le azioni di performance anche quelle relative alla parità di genere, come evidenziato nel citato piano delle azioni positive, per le quali l'amministrazione ha posto in essere importanti azioni e strategie volte a:

- sensibilizzare i Responsabili richiamando la loro attenzione sulle tematiche del Benessere organizzativo e invitando allo sviluppo delle competenze relazionali;
- sollecitare costantemente gli approcci linguistici di genere per la redazione degli atti e più in generale in tutte le occasioni comunicative;
- acquisire pareri nell'ambito di progetti di riorganizzazione del lavoro nell'amministrazione (Piano organizzativo del lavoro agile - POLA); piani di formazione del personale; orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale; formulazione e adeguamento del Piano delle Azioni Positive (PAP);
- monitorare lo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Nell'ambito della performance organizzativa e operativa, la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia di cui al Capo II del D.lgs. 150/2009 è stata approvata dalla Giunta Comunale n. 173 del 12/07/2022 PEG 2022/2024.

Gli obiettivi del PEG sono stati predisposti collegandoli agli obiettivi operativi e strategici del DUP, nell'ambito degli indirizzi strategici. Il PEG, infatti, è strettamente legato al DUP, come espressamente previsto nel principio contabile sulla programmazione, declinando in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP, quale cornice di riferimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

La performance e il PEG sono uno strumento di supporto per coloro che saranno chiamati a valutare i collaboratori, nello spirito della valorizzazione e dello sviluppo delle capacità di ognuno, ed è stato progettato con la doppia finalità di individuare uno strumento che consenta di apprezzare e valorizzare le capacità dei collaboratori e di individuarne eventuali criticità, al fine di migliorarle e di consentire una gestione trasparente e appropriata della valutazione, nel rispetto della normativa vigente. Il sistema di valutazione rappresenta la condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance ed è l'elemento costitutivo del sistema per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché per il conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 3 D. Lgs n. 150/2009).

Le dimensioni della valutazione individuate nel sistema sono le seguenti:

- la performance organizzativa, che esprime il risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione e/o dalle unità/strutture organizzative;
- la performance individuale, che, declinata in coerenza con la Performance Organizzativa, misura il contributo fornito da ciascun individuo, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

La valutazione della performance organizzativa si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso e si articola su più dimensioni, finanziaria, organizzativa, raggiungimento dei risultati programmati.

La Performance individuale misura il contributo fornito da ciascuna persona, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, ed è declinata in coerenza con la Performance Organizzativa attraverso:

- Obiettivi individuali e/o di gruppo, e/o legati a progetti/servizi
- Competenze/comportamenti messi in atto

La competenza indica la modalità che un individuo ha nel ricoprire un ruolo, ovvero nel "sapere, saper fare e saper essere" o detto più semplicemente in ciò che conosce, nelle capacità e abilità che possiede e in come le esprime. Più comportamenti organizzativi costituiscono l'espressione di una determinata competenza.

Per l'anno 2022 gli obiettivi strategici del Comune di Pompei sono:

I SETTORE: AFFARI GENERALI		DIRIGENTE		
		Dr. Vittorio Martino		
N.	OBIETTIVO OPERATIVO	INDIVIDUALE/COLLETTIVO	PESO	SERVIZIO/UFFICIO
1	Procedura per la carta dei servizi di qualità	Collettivo	8	Servizio Ecologia

2	Regolamento del servizio di raccolta integrata dei rifiuti	Collettivo	8	Servizio Ecologia
3	Criteri indennità "condizioni di lavoro" per dipendenti	Collettivo	8	Servizio Personale
4	Dematerializzazione delle richieste dei dipendenti	Collettivo	8	Servizio Personale
5	Gestione del rischio corruttivo e informatizzazione	Collettivo	4	Tutti i Servizi/Uffici del Settore
6	Gestione del rischio corruttivo e formazione	Collettivo	4	Tutti i Servizi/Uffici del Settore
7	Manuale del protocollo e dei flussi documentali	Individuale	30	Ufficio Protocollo
8	Manuale della conservazione	Individuale	30	Ufficio Protocollo

II SETTORE: SERVIZI DEMOGRAFICI, INFORMATIVI E TRASPARENZA		DIRIGENTE Dr. Raimondo Sorrentino		
N.	OBIETTIVO OPERATIVO	INDIVIDUALE/COLLETTIVO	PESO	SERVIZIO/UFFICIO
1	Consolidamento delle attività riferite al Progetto Carta d'Identità Elettronica (CIE) e predisposizione del sistema per la raccolta delle opzioni per la donazione degli organi	Collettivo	10	Anagrafe
2	Procedimento di trasferimento di residenza anagrafica nelle modalità immigrazione e cambio di abitazione con ampliamento alla possibilità di	Collettivo	10	Anagrafe

	gestione delle domande online tramite la piattaforma ANPR			
3	Avviamento del progetto per la celebrazione dei matrimoni civile fuori dai locali della sede comunale presso strutture ricettive private convenzionate	Individuale	10	Stato Civile
4	Predisposizione delle attività per la realizzazione delle procedure riferite al Referendum 2022	Collettivo	20	Elettorale
5	Partecipazione ai Bandi di ammissione per finanziamenti PNRR - Servizi Pago PA - APP IO - Servizi in Cloud e Servizi sito web istituzionale	Individuale	30	Servizi informativi
6	Consolidamento delle attività riferite al rispetto della normativa sulla Trasparenza	Individuale	20	Trasparenza

III SETTORE: SERVIZI SOCIALI, CONTENZIOSO, AFFARI FINANZIARI		DIRIGENTE Dr. Salvatore Petirro		
N.	OBIETTIVO OPERATIVO	INDIVIDUALE/COLLETTIVO	PESO	SERVIZIO/UFFICIO
1	Misure organizzative per la tempestività dei pagamenti	Collettivo	10	Contabilità Generale
2	Accelerazione dei tempi di verifica contabile dei provvedimenti dirigenziali di spesa	Individuale	20	Contabilità Generale
3	Incremento Atti di Costituzione in Mora	Collettivo	10	Contenzioso

4	Sponsorizzazione Eventi	Collettivo	10	Cultura ed eventi
5	Condividere i bisogni per condividere il senso della vita	Collettivo	10	Servizi Sociali
6	Incremento azioni recupero crediti	Individuale	20	Contenzioso
7	Potenziamento dei servizi a sostegno della famiglia e dei minori	Individuale	20	Servizi Sociali

IV SETTORE: SICUREZZA, POLIZIA LOCALE		DIRIGENTE Dr. Gaetano Petrocelli		
N.	OBIETTIVO OPERATIVO	INDIVIDUALE/COLLETTIVO	PESO	SERVIZIO/UFFICIO
1	Gestione delle sanzioni derivanti da violazioni al C.d.S.	Individuale	20	Contravvenzioni e Contenzioso
2	Manutenzione e ripristino della segnaletica orizzontale e verticale	Individuale	20	Servizio Polizia stradale
3	Contrasto "malamovida"	Collettivo	40	Servizio Polizia Urbana
4	Regolamento per l'istituzione della figura dell'ispettore ambientale volontario con finalità di prevenzione, dissuasione, sensibilizzazione oltre alla vigilanza, verifica e controllo nel territorio comunale di Pompei, del rispetto di tutte le norme vigenti in materia	Individuale	20	Segreteria Comando

5 SETTORE: EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E VERDE PUBBLICO		DIRIGENTE Ing. Gianluca Fimiani		
N.	OBIETTIVO OPERATIVO	INDIVIDUALE/COLLETTIVO	PESO	SERVIZIO/UFFICIO
1	Piano Urbanistico Comunale	Collettivo	15	Edilizia privata, Urbanistica
2	Sportello Unico Digitale per l'Edilizia	Collettivo	10	Edilizia privata, Urbanistica
3	Condono edilizio	Collettivo	10	Edilizia privata, Urbanistica
4	Regolamento della Commissione locale per il paesaggio	Collettivo	5	Ufficio paesaggio
5	Formazione del personale	Individuale	60	SUE - SUAP – Condono

VI SETTORE: TECNICO, LAVORI PUBBLICI		DIRIGENTE Ing. Gianluca Fimiani		
N.	OBIETTIVO OPERATIVO	INDIVIDUALE/COLLETTIVO	PESO	SERVIZIO/UFFICIO
1	Pianificazione e realizzazione di opere pubbliche	Collettivo	20	Ufficio lavori pubblici
2	Attivazione Centrale unica di committenza	Collettivo	10	Ufficio lavori pubblici
3	Patrimonio e manutenzione	Collettivo	10	Ufficio patrimonio e manutenzione
4	Strutture sportive	Individuale	60	Ufficio patrimonio e manutenzione

SEGRETARIO COMUNALE

N.	OBIETTIVO OPERATIVO	INDIVIDUALE/COLLETTIVO	PESO	SERVIZIO/UFFICIO
1	“Obiettivi e Performance”	Individuale	50	Segretario Generale (nell’interazione con tutti gli uffici dell’Ente”
2	Competenze professionali, capacità e comportamenti organizzativi	Individuale	50	Segretario Generale (nell’interazione con tutti gli uffici dell’Ente”

Gli obiettivi di performance per la **Parità di genere** che si prevede di realizzare nel 2022/2023 sono:

Area tematica (AT)	Obiettivi	Azioni
AT1 - Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa	<p>AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa</p> <p>AT1.02 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all’età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992) - Applicare, in via sperimentale, il Piano integrato di attività e organizzazione PIAO (2022) per la parte relativa al lavoro agile - Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva
AT2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni	Monitoraggio dell’equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

	apicali	
AT3 - Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera	AT3.01 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulla composizione delle commissioni valutatrici e sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti
AT4 - Integrazione della dimensione di genere nei programmi di formazione	AT4.01 - Promozione delle tematiche di pertinenza nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale)	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione di un modulo formativo autoportante su tematiche di pertinenza, da utilizzare nella formazione dei neoassunti (parità di genere, - linguaggio non ostile, ruolo svolto dalla Consigliera di Fiducia, codice etico) - Inserimento nel piano annuale della formazione di eventi formativi dedicati
AT5 - Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali	AT5.01- Rafforzamento della rete di relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale (reti nazionali, ministeri, reti regionali)	Partecipazione alle indagini proposte a livello nazionale e regionale al fine di progettare interventi formativi e di attivare forme stabili di confronto con i Comuni limitrofi.

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
2.3 SEZIONE: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con gli obiettivi strategici e le linee programmatiche prestabilite dall'Amministrazione, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con ogni forma di disabilità, nonché la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.		

L'approvazione della legge Severino nel 2012 ha dato l'avvio in Italia, a un articolato processo di revisione nella P.A. delle procedure, delle attività e della stessa organizzazione interna, finalizzato a combattere il fenomeno della corruzione che, alla luce delle analisi condotte dagli organi preposti, aveva raggiunto livelli di guardia.

A livello internazionale già dal 2003 l'Assemblea Generale dell'Onu aveva adottato una Convenzione contro la corruzione, sottoscritta dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003, nella quale si prevede che ogni Stato: elabori e applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate; si adoperi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione; verifichi periodicamente l'adeguatezza di tali misure; collabori con altri Stati e organizzazioni regionali e internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

La legge n. 190/2012 non fornisce la definizione di corruzione per la quale ci si riferisce al codice penale che prevede tre fattispecie: art. 318 "corruzione per l'esercizio della funzione" dispone che il P.U. che per l'esercizio delle funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetti la promessa, sia punito con la reclusione da uno a sei anni; art. 319 "corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio" punisce il PU che per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio ovvero per compiere o aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve per sé o per un terzo denaro o altre utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da sei a dieci anni"; art. 319 ter " corruzione in atti giudiziari" punisce le ipotesi in cui "i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo".

Il concetto di corruzione cui si riferisce il legislatore non può però essere limitato solo a quello derivante dal codice penale, che in ogni caso è stato oggetto di modifica e aggiornamento, ma si amplia fino a ricomprendere tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, (circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica), come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Pertanto il PTPC deve porre grande attenzione a prevenire atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini

nell'imparzialità dell'amministrazione. Le situazioni rilevanti devono essere più ampie della fattispecie penalistica, ed essere tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attributive ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ad esterno, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga solo a livello di tentativo (PNA 2013).

In esecuzione della legge n. 190/2012, che prevede un sistema a due livelli, uno nazionale e uno "decentrato", il presente PTPCT del Comune di Pompei tiene conto delle linee contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019), approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 e aggiornato in data 22 luglio 2021, e degli "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022", approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 02 febbraio 2022.

Come previsto dall'art. 1, co. 2-bis, della legge n. 190/2012, nel PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del D. Lgs. n. 33/2013, per l'adozione delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Attraverso il PNA l'Autorità coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella Pubblica Amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), legge n. 190/2012).

Per il PNA 2019-2021, il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad allora, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

L'obiettivo è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare e attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Gli approfondimenti svolti nelle parti speciali e su specifici settori di attività o materie mantengono ancora oggi la loro validità. Per quanto riguarda la materia dei contratti pubblici, l'Autorità si è riservata di adeguare le specifiche indicazioni elaborate nell'Aggiornamento PNA 2015 alla disciplina introdotta dal D. Lgs. n. 50/2016.

Il precedente PTPCT del Comune di Pompei è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 29.3.2021

Molto è stato fatto nell'anno 2021 soprattutto rispetto all'informatizzazione e alla dematerializzazione dei documenti e degli atti amministrativi; invero, la procedura informatizzata di adozione delle determinazioni dirigenziali, interrotta nel 2017, per il necessario adeguamento del software a seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, è pienamente operativa. Nell'anno in corso, di certo si conseguirà lo stesso risultato per le deliberazioni di Giunta e Consiglio Comunale. Altre parti del piano, anche per il 2022, come per il 2021, saranno confermate come misure ulteriori in quanto non sono state completate. Si segnala, tuttavia, che l'attività di RPC necessita di risorse umane assegnate specificamente all'ufficio, nonché particolare attenzione all'argomento da parte dei dirigenti e degli organi politici, che la legge considera attori principali, pur tenendo conto della situazione di carenza di organico.

PTPCT – finalità, principi, contenuti, procedimento di approvazione

L'Amministrazione ogni anno entro il 31 gennaio deve approvare il PTPCT che individua il grado di esposizione dell'Ente al rischio di corruzione e indica le misure volte a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, legge n. 190/2012).

Per l'anno 2022, tenuto conto dell'emergenza sanitaria derivante da Covid-19 e del differimento del termine per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), al cui interno è prevista apposita sezione dedicata alle misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, l'ANAC, con delibera n. 1 del 12 gennaio 2022, ha differito al 30 aprile 2022 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione la pubblicazione dei PTPCT 2022/2024.

La finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali; spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Nel PNA 2019, tuttora riferimento per la stesura dei PTPCT, si legge che nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo occorre tener conto di alcuni principi guida:

- principi strategici, quali il coinvolgimento dell'organo politico, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, collaborazione tra amministrazioni;
- principi metodologici, quali la prevalenza della sostanza sulla forma, la gradualità, la selettività, l'integrazione, il miglioramento e l'apprendimento continuo;
- principi finalistici, quali l'effettività e l'orizzonte del valore pubblico.

Per un approfondimento dei sopracitati principi, si rinvia al PNA 2019, il quale, nell'allegato 1, ha individuato anche le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo.

Il PTPCT è un atto organizzativo fondamentale in cui è definita la strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione, i cui principali contenuti del sono il contesto, la mappatura dei processi, la valutazione del rischio e le misure, con una sezione relativa alla trasparenza.

I destinatari del Piano sono coloro che prestano a qualunque titolo servizio presso l'Amministrazione (art. 1, comma 2-bis, della legge n. 190/2012) e la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012).

Il PNA 2019, con riferimento al processo di formazione del PTPCT, raccomanda di prevedere, con apposite procedure, la più ampia e consapevole conoscenza e condivisione delle misure da parte degli organi di indirizzo, nella fase della loro individuazione; ciò anche in assenza di una specifica previsione normativa che disponga sulla partecipazione degli organi di indirizzo.

All'uopo, in data 27/12/2021, lo scrivente RPCT ha invitato gli amministratori (Sindaco, Consiglieri Comunali e Assessori) a presentare osservazioni e proposte mirate ad una migliore individuazione delle misure preventive di contrasto alla corruzione da considerare in fase di aggiornamento del Piano. Nessuna proposta e/o osservazione è pervenuta.

Tuttavia si ritiene di dover individuare i seguenti obiettivi strategici:

1. adozione di misure tese al completamento dell'informatizzazione dei provvedimenti amministrativi, in modo da favorire lo snellimento e la semplificazione dell'azione amministrativa garantendo la massima trasparenza, anche con la pubblicazione di dati ulteriori e non obbligatori;
2. adozione di misure che favoriscano massima trasparenza, anche con la pubblicazione di dati ulteriori e non obbligatori, contribuendo così a migliorare la conoscenza delle azioni dell'Ente, rendendole più comprensibili alla generalità dei cittadini e dei fruitori dei servizi locali;
3. realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
4. incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti.
5. coinvolgimento attivo di tutti i Dirigenti e i dipendenti dell'ente, coordinati dal RPCT;
6. attuazione delle indicazioni fornite dal PNA 2019, come aggiornato dall'Anac in data 22 luglio 2021, con particolare attenzione alla completa mappatura dei processi a maggior rischio corruttivo, ai fattori abilitanti degli eventi corruttivi, alla puntuale identificazione degli eventi rischiosi ed alla esatta stima del livello di esposizione al rischio, sulla base di indicatori di stima misurabili;

Per l'approvazione del presente PTPCT, il procedimento è iniziato con la pubblicazione, il 27.12.2021, di un avviso pubblico rivolto a cittadini, associazioni e altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, organizzazioni di categoria, organizzazioni sindacali operanti sul territorio, finalizzato a raccogliere osservazioni mirate ad una migliore individuazione delle misure preventive di contrasto alla corruzione. Analoga richiesta, è stata inviata al Sindaco, ai Consiglieri Comunali e agli Assessori, nonché ai Dirigenti, al Nucleo Interno di valutazione, al Nucleo per il Controllo di Gestione, al Collegio dei Revisori dei Conti.

Entro la data indicata del 10 gennaio 2022 non è pervenuta alcuna proposta, suggerimento, indicazione o segnalazione.

Successivamente, è stata convocata una conferenza dei Dirigenti, durante la quale è stato brevemente illustrato il nuovo PNA, è stato sottolineato che l'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole, sia di un reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia.

I Dirigenti sono stati resi edotti delle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", contenute nell'allegato 1 al PNA 2019, in cui l'Anac si è lungamente soffermata sulla questione della "mappatura dei processi", consistente principalmente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo finale di tale processo è che l'intera attività amministrativa svolta dall'Ente venga gradualmente esaminata. Vanno mappati, dunque, i processi e non i singoli procedimenti amministrativi, con l'opportuna osservazione che più procedimenti omogenei tra loro possono confluire in un unico processo. Un processo può essere definito come una sequenza di attività correlate e interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno. Le nuove indicazioni dell'ANAC rendono, di fatto, superati i precedenti riferimenti metodologici e comportano una complessa e impegnativa attività di analisi approfondita e mirata che presuppone:

- un'iniziale individuazione dei criteri di valutazione;
- una rilevazione dei dati;
- la formulazione di un giudizio per ogni processo "mappato".

Nel percorso di costruzione del Piano, si è tenuto conto:

- del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con deliberazione Anac n. 1064 del 13/11/2019, oltre che dei precedenti Piani Nazionali;
- dell'aggiornamento al Pna 2019, approvato dall'Anac in data 22 luglio 2021;

- degli “Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022”, approvati dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione in data 02 febbraio 2022;
- delle segnalazioni pervenute tramite whistleblowing;
- dei seguenti fattori abilitanti degli eventi corruttivi, cioè quei fattori che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione:
 - a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l’amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
 - b) mancanza di trasparenza;
 - c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
 - d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
 - e) scarsa responsabilizzazione interna;
 - f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
 - g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
 - h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Le indicazioni contenute nel PNA 2019 prevedono che la mappatura dei processi consista nell’individuazione e nell’analisi dei processi organizzativi. L’obiettivo finale di tale processo è che l’intera attività amministrativa svolta dall’ente venga gradualmente esaminata.

Vanno mappati, dunque, i processi e non i singoli procedimenti amministrativi, con l’opportuna osservazione che più procedimenti omogenei tra loro, possono confluire in un unico processo.

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno.

Sulla base dell’Allegato 1, del PNA 2019, le fasi della mappatura dei processi sono tre: l’identificazione, la descrizione e la rappresentazione.

Sulla base degli “Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022”, gli elementi essenziali che devono quindi essere contenuti nella valutazione del rischio sono i seguenti: identificazione del rischio, analisi del rischio, ponderazione del rischio.

L’analisi del livello di esposizione al rischio dei vari processi è stata effettuata prevedendo un approccio di tipo valutativo, individuando i criteri di valutazione, rilevando i dati e le informazioni e formulando un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Nell’approccio qualitativo l’esposizione al rischio è stata stimata dai soggetti coinvolti nell’analisi su specifici criteri, in base a motivate valutazioni, basate anche sugli anni precedenti; sul punto, tuttavia, è opportuno far rilevare che nell’ultimo anno il Comune di Pompei ha visto numerosissimi avvicendamenti e pensionamenti, per il personale dirigente e non, con conseguente immissione in servizio di personale giovane, che se da un lato costituisce un forte strumento motivazionale e professionale su cui investire per il prossimo futuro, dall’altro ha determinato il venir meno di quel bagaglio di esperienza e conoscenza che il personale dipendente aveva acquisito nel corso di oltre venti anni di servizio.

La mappatura dei processi, per ciascuno dei sei settori in cui è organizzato l’Ente, è avvenuta per macro aggregati. In allegato al PIAO sono riportati i file con le mappature per ogni settore.

La scheda di valutazione del livello di rischio è stata approntata con riferimento agli indicatori, mutuati dall’allegato 1 del PNA 2019 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”, opportunamente adattati alla realtà dell’amministrazione.

Ogni Dirigente, quindi, ha compilato e sottoscritto digitalmente per ogni processo di sua competenza la relativa scheda di valutazione del rischio per processo che ha tenuto conto dei seguenti indicatori:

- **Indicatore 1:** attribuzione di vantaggi economici a soggetti esterni: l'attribuzione di significativi vantaggi economici a soggetti esterni determina un incremento del rischio;
- **Indicatore 2:** livello di interesse di soggetti esterni: la presenza di rilevanti interessi, non economici, determina un incremento del rischio;
- **Indicatore 3:** grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **Indicatore 4:** il verificarsi in passato di eventi corruttivi nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- **Indicatore 5:** livello di trasparenza del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- **Indicatore 6:** grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

I processi sono stati, quindi, classificati in maniera sintetica secondo 3 livelli di rischio: basso, medio e alto, ottenuti per ogni processo tramite la misurazione di ogni singolo indicatore, facendo prevalere il principio del giudizio qualitativo su quello della media delle valutazioni dei singoli indicatori.

Si è, quindi, fatto riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva al rischio del processo, come raccomandato da Anac nel PNA 2019.

Nel PTPCT 2022-2024 risultano "mappati" i processi a rischio a cui si aggiungono le azioni previste nell'elenco degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza.

Alla luce di quanto deciso, è stata segnalata ai Dirigenti la necessità di procedere alla verifica dei procedimenti di competenza e alla conseguente trasmissione delle schede dei procedimenti a rischio con relative misure di contrasto, nonché eventuali ulteriori suggerimenti.

Ai Dirigenti dei Settori I e IV, conformemente agli anni precedenti, è stato chiesto di occuparsi, rispettivamente, dell'analisi del contesto esterno e interno, tenendo conto delle indicazioni contenute nel paragrafo 3 dell'allegato 1 al PNA 2019.

In riferimento alle misure obbligatorie, cioè quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, ci si è soffermati sull'aspetto della formazione, concordando sulla necessità di avviare il percorso formativo nel primo semestre del 2022, valutando la possibilità di confermare la collaborazione con altri Comuni, allargando la stessa anche ad altri Comuni limitrofi. Ciò consentirà un abbattimento dei costi e un maggior numero di incontri di formazione. Al riguardo, come indicato nel PNA 2019, può essere opportuno strutturare la formazione su due livelli: uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità e uno specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Dovrebbero, quindi, definirsi percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono.

Ancora una volta, è stata sottolineata l'importanza di procedere, almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti, aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, all'indizione delle relative procedure di gara, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 50/2016.

I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE: RUOLI E RESPONSABILITÀ

I soggetti istituzionali che necessariamente sono tenuti ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione sono i seguenti:

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). È il soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo. Nel PNA 2019 si legge che è necessario che il RPCT partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo in sede di approvazione del PTPCT, al fine di verificare adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative. Il RPCT del Comune di Pompei, individuato con decreto del Sindaco n. 9 del 18.02.2021, è il Segretario Generale, nominato, altresì, Responsabile della Trasparenza. Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), si rinvia all'allegato 3 al PNA 2019, recante "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)".

Gli organi di indirizzo. Importanti compiti la disciplina vigente attribuisce agli organi di indirizzo delle amministrazioni; in particolare, essi sono tenuti a:

- nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, legge n. 190/2012);
- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
- adottare il PTPCT (art. 1, co. 7 e 8, legge n. 190/2012).

Gli organi di indirizzo ricevono, inoltre, la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e sono destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Il PNA 2019 ci ricorda che laddove l'Anac riscontri l'assenza nel PTPCT di obiettivi strategici, avvia un procedimento di vigilanza volto all'emanazione di un provvedimento d'ordine ai sensi del Regolamento del 29 marzo 2017 «sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33». L'attuale normativa non prevede specifiche responsabilità in capo ai componenti degli organi di indirizzo sulla qualità delle misure del PTPCT. Essi possono essere chiamati a rispondere solo in caso di mancata adozione del PTPCT ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D. L. n. 90/2014.

I referenti e i collaboratori del piano. Sono individuati, rispettivamente, nei dirigenti e nei titolari di posizione organizzativa; i nominativi dei collaboratori che hanno i compiti indicati nel prosieguo del presente articolo saranno comunicati dai dirigenti entro una settimana dall'avvenuta approvazione del piano, in mancanza l'unico referente sarà il dirigente medesimo che svolgerà tutti i compiti di seguito elencati.

I referenti collaborano con il Responsabile Anticorruzione per l'applicazione puntuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Ai sensi delle previsioni di cui ai commi l-bis), 1-ter), 1-quater) dell'art. 16 del D. Lgs. n. 165 del 2001; in particolare è compito dei Referenti:

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei Dipendenti dell'Ufficio cui sono preposti;

- fornire le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.
- valorizzare nella formulazione degli obiettivi delle proprie UO la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio;
- coordinarsi con il RPCT, fornendo dati e informazioni e partecipando al processo di gestione del rischio;
- sviluppare le proprie competenze in materia e promuovere la formazione dei dipendenti assegnati e la diffusione della cultura dell'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e creare le condizioni per l'efficace attuazione da parte del personale;
- tener conto in sede di valutazione delle performance del reale contributo di ogni dipendente e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

In applicazione delle competenze appena elencate, combinate con le disposizioni di cui alla legge n. 190/2012, il Responsabile anticorruzione si avvale dei Referenti sui quali, in relazione al proprio settore, ricade l'obbligo di monitorare le attività esposte al rischio di corruzione e di assumere i provvedimenti utili a prevenire i fenomeni corruttivi.

I collaboratori (titolari di P.O. i cui nominativi dovranno essere comunicati dai Dirigenti), parteciperanno all'esercizio delle suddette funzioni.

I referenti, inoltre, così come individuati nel presente Piano e secondo quanto previsto nella Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile Anticorruzione, affinché questi abbia elementi di valutazione e di riscontro sull'intera Struttura organizzativa, sull'attività dell'Amministrazione e sulle condotte assunte, nonché sul costante monitoraggio dell'attività svolta da loro stessi e dai titolari degli uffici ed anche con riferimento agli obblighi di Rotazione del Personale;
- osservano e fanno osservare le misure contenute nel P.T.P.C.T. ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile Anticorruzione e dell'Autorità Giudiziaria ai sensi dell'art. del 16 D. Lgs. n. 165/2001, dell'art. 20 del D. P. R. del 1957; dell'art. 1, comma 3, della legge n. 20/1994; dell'art. 331 del Codice di Procedura Penale;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 165/2001;
- assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento dei Dipendenti e verificano le ipotesi di violazione ai sensi del D. P. R. n. 62/ 2013;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ai sensi degli artt. 16 e 55 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001;
- assicurano la tracciabilità dei processi decisionali all'interno degli Atti e dei Provvedimenti di competenza;
- assicurano che siano scongiurate ipotesi di conflitto di interesse;
- realizzano azioni di sensibilizzazione e qualità dei rapporti con la Società Civile;
- effettuano il controllo ai fini anticiclaggio nelle attività di competenza del proprio settore, riferiscono al RPC immediatamente situazioni sospette, attestano ogni bimestre di aver effettuato il controllo.

Unitamente ai referenti, i collaboratori, mantengono uno specifico livello di responsabilità in relazione ai compiti demandati individualmente e provvedono, specificamente,

oltre alla corretta e puntuale applicazione del P.T.P.C.T., a segnalare eventuali situazioni di illecito al Responsabile anticorruzione e al proprio Dirigente.

Il Responsabile AUSA. Assicura l'effettivo inserimento dei dati all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati è:

- la dr.ssa Liliana Cirillo (fino al 1 settembre 2022).

Il Nucleo di Valutazione. Riveste un ruolo importante nel coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. La disciplina normativa vigente prevede un più ampio coinvolgimento dell'OIV (o Nucleo di valutazione) chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Secondo il PNA 2019, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che, nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Inoltre, per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, essi offrono un supporto metodologico al RPCT.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Nucleo verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso Nucleo oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione. Nell'ambito di tale verifica, il Nucleo di valutazione ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti.

Da non dimenticare che il Nucleo di Valutazione esprime un parere obbligatorio sul codice di comportamento, una specifica misura di prevenzione della corruzione che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, D. Lgs. n. 165/2001.

Ancora, il Nucleo di valutazione è tenuto a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori. Inoltre, esso utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale, del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento del Nucleo, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento. Il Nucleo di Valutazione attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Il Nucleo di Controllo di gestione. Supporta il Nucleo di Valutazione nella disamina dello stato di attuazione dei programmi, nell'elaborazione degli indicatori e nella lettura dei dati provenienti dal Controllo di gestione, ed effettua sotto la direzione del segretario generale il controllo strategico.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 213/2012, svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165/2001), provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3/1957; art. 1, comma 3, Legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.) e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Tutti i dipendenti. Sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012) e segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001); segnalano, inoltre, i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis legge n. 241/1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione. Osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito (art. 7 Codice di comportamento).

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Caratteri demografici

All'1 gennaio 2022 risultano residenti di 23.990 abitanti. Rispetto ai 24.233 abitanti censiti alla stessa data del 2021, si registra una diminuzione di 243 unità, a conferma del progressivo calo demografico che ha segnato l'ultimo decennio. L'età media, come risultante dai dati aggiornati all'1 gennaio 2021, è di 43,2 anni.

L'andamento della popolazione residente negli ultimi anni è sintetizzato nella tabella seguente:

Anno 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	Età media
2015	3.931	16.910	4.556	25.397	41,5
2016	3.896	16.829	4.633	25.358	41,7
2017	3.790	16.698	4.708	25.196	42,1
2018	3.778	16.701	4.728	25.207	42,2
2019	3.755	16.618	4.830	25.203	42,5
2020	3.699	16.447	4.969	25.115	42,8
2021	3.527	15.748	4.958	24.233	43,2

Fonte Istat

L'analisi dei dati e dei relativi indicatori demografici indica una società che sta lentamente invecchiando. L'età media risulta, infatti, in costante crescita con gli over 65 che rappresentano, nel 2021, oltre il 20% della popolazione.

L'invecchiamento si riflette anche nei riguardi della popolazione in età lavorativa (v. Indice di struttura della popolazione attiva nella successiva tabella, relativa al comune di Pompei) dove la performance dell'indicatore in costante crescita denota una sempre maggiore prevalenza degli over 40 anni.

Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2015	115,9	50,2	99,7	104,9	9,6	10,5
2016	118,9	50,7	100,6	106,4	9,1	9,3
2017	124,2	50,9	99,9	109,1	9,5	9,6
2018	125,1	50,9	104,5	110,8	9,0	8,9
2019	128,6	51,7	110,2	111,8	8,7	8,9
2020	134,3	52,7	109,4	112,9	7,4	10,4
2021	140,6	53,9	110,5	113,8	-	-

Fonte Istat

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 2021 l'indice di vecchiaia per il comune di Pompei dice che ci sono 140,6 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, nella comune di Pompei nel 2021 ci sono 53,9 individui a carico, ogni 100 in età lavorativa.

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, nel Comune di Pompei nel 2021 l'indice di ricambio è 110,5 e ciò significa che la popolazione che si accinge ad abbandonare il mondo del lavoro sopravanza quella che si accinge a farne parte.

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). Se si analizza l'andamento di tale indice nel corso degli ultimi anni (2015-2021) si evidenzia il graduale invecchiamento della popolazione in età lavorativa.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È dato dal rapporto tra il numero di nati vivi dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È dato dal rapporto tra il numero dei decessi nell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Il comune di Pompei fa parte della Città Metropolitana di Napoli, formata da 92 comuni ed estesa su una superficie territoriale di 1.178,93 Km², con una popolazione complessiva di 2.986.745 abitanti e un'età media (censita all'1 gennaio 2021) di 42,4 anni.

Per quanto riguarda, più in generale, l'intera Città metropolitana di Napoli si evidenzia come ben 11 comuni dell'area metropolitana di Napoli, compreso il Capoluogo, contano oltre cinquantamila abitanti, a conferma del rilevante peso demografico dell'area metropolitana di Napoli rispetto all'intera regione, mentre solo 10 risultano i piccoli comuni (<5.000 abitanti). In particolare il comune di Giugliano, con 122.364 abitanti è il comune non capoluogo più popoloso d'Italia e, insieme a Torre del Greco (81.655 ab.), Pozzuoli (77.090 ab.) Casoria (74.115 ab.) e Castellammare di Stabia (63.694 ab.) rappresenta i comuni più popolosi dell'area metropolitana.

I comuni con elevata densità della popolazione (> 3.000 ab./Km²), tranne poche eccezioni, sono concentrati nella fascia intorno al capoluogo, a conferma del polo attrattivo di quest'ultimo.

Il territorio metropolitano, in base agli insediamenti urbani, è caratterizzato da un'assenza di soluzione di continuità nello stesso percorso che, partendo da Giugliano si dirama, passando per Napoli, da una parte verso Pozzuoli e, dall'altra, proseguendo per la fascia costiera, in direzione di San Giorgio a Cremano, Portici, Ercolano, Torre del Greco, Torre Annunziata e Castellammare di Stabia, ai confini della penisola sorrentina e a ridosso del comune di Pompei.

Queste caratteristiche demografiche dell'area metropolitana di Napoli rispecchiano analoghe considerazioni relative all'intera regione Campania che, pur essendo per superficie la undicesima tra le regioni d'Italia, è seconda per numero di abitanti e per densità di popolazione (dopo la Lombardia).

Pertanto la Città metropolitana di Napoli, contando sulla maggiore densità demografica regionale, rappresenta il territorio con la maggiore densità d'Italia. Le prime 5 posizioni nella classifica dei comuni italiani con più alta densità demografica, infatti, sono occupate da comuni dell'area metropolitana di Napoli mentre, se consideriamo le prime 100 posizioni, ben 32 di queste sono occupate da comuni che appartengono al territorio metropolitano napoletano.

Considerazioni relative alla salute.

Sempre in ordine al contesto demografico, sul fronte della salute della popolazione, l'intera regione Campania risulta ancora deficitaria rispetto alle statistiche di longevità in Italia. I dati Istat, infatti, rilevano a livello nazionale valori, riguardanti la speranza di vita nella totalità della popolazione, più elevati di circa due punti percentuali rispetto ai dati metropolitani che risultano sostanzialmente allineati con quelli regionali.

Particolarmente significativo, a livello metropolitano, sono i dati relativi al tema della mortalità. Tutti gli indicatori, infatti, rappresentano una situazione metropolitana deficitaria rispetto a quella regionale e, ancor di più, rispetto a quella nazionale.

Nello specifico, i tre indicatori evidenziano una differenza dei dati metropolitani rispetto a quelli nazionali fino a 85,9 punti, mentre la difformità tra i dati locali con quelli regionali si riduce fino ad un massimo di 26,7 punti.

In questa analisi risulta particolarmente significativo il dato relativo alla mortalità per tumore tra i 20 e i 64 anni che, in ambito locale, con un tasso pari a 10,4 ogni 10.000 abitanti risulta significativamente più alto, ben oltre il 22%, rispetto alla media nazionale pari a 8,5 ogni 10.000 abitanti.

Temi	Indicatori	Misura	Napoli	Campania	Italia
Aspettativa di vita	Speranza di vita alla nascita ^(*) - Totale	anni	80,4	80,8	82,0
	Speranza di vita alla nascita ^(*) - Maschi	anni	78,1	78,4	79,7
	Speranza di vita alla nascita ^(*) - Femmine	anni	82,9	83,3	84,4
	Speranza di vita a 65 anni ^(*)	anni	18,8	19,2	19,9
Mortalità	Tasso standardizzato di mortalità ^(**)	per 10mila ab.	100,5	95,6	82,9
	Tasso standardizzato di mortalità per tumore ^(**) (20-64 anni)	per 10mila ab.	10,4	9,9	8,5
	Tasso standardizzato di mortalità ^(**) (65 anni e più)	per 10mila ab.	492,9	466,2	407,0

Fonte: "Il Benessere Equo e Sostenibile nella Città Metropolitana di Napoli 2021" – <https://www.cittametropolitana.na.it/statistica> - Anni: (*) Stime 2020 - (**)2018

Considerazioni relative al sistema dei trasporti.

Gli insediamenti abitativi nell'area metropolitana non si sovrappongono con quelli industriali che sono collocati ai margini, nelle zone dell'entroterra in direzione delle confinanti province di Caserta e Benevento. Pur tuttavia l'elevata concentrazione di posti di lavoro nel comune capoluogo, la presenza di 5 università - nei dati rilevati non sono presenti università telematiche, seppur aventi sede nel territorio della Città metropolitana di Napoli - con 128.624 iscritti nell'anno accademico 2020/2021 (complessivamente in aumento dello 0,86% rispetto all'a.a. 2019/2020) distribuiti nelle varie sedi sul territorio metropolitano di Napoli, influenzano notevolmente i flussi principali degli spostamenti da e verso il comune capoluogo.

Tale flusso di mobilità della popolazione lavorativa e studentesca impatta sulla rete stradale metropolitana di cui circa 600 km, suddivise in extraurbane principali (tipo B) - secondarie (tipo C) e locali (tipo F), sono gestite dalla Città Metropolitana di Napoli2, ed in generale su tutte le infrastrutture per la mobilità e la logistica dell'intera area metropolitana.

La dotazione stradale che insiste sul territorio metropolitano, considerata come tratte autostradali, statali, provinciali e comunali, così come l'intero sistema di trasporti (linee metropolitane, impianti di funicolari, tratte ferroviarie urbane ed extraurbane, linee tranviarie, linee filoviarie e linee automobilistiche tra urbane ed extraurbane) calcolata nei suoi valori assoluti, ossia in termini di numeri complessivi, risulta essere tra le più alte d'Italia.

Tuttavia, seppur il valore relativo alla percentuale dei morti in incidenti stradali rispetto al totale degli incidenti³, registrato nell'anno 2020 nell'area metropolitana di Napoli (2,14%) risultando pressoché allineato con il dato nazionale (2,02%) ed inferiore rispetto al dato regionale (2,48%) ci pone in una situazione di relativa tranquillità dal punto di vista della sicurezza delle strade, se si rapportano i valori della dotazione stradale e dei trasporti, ai flussi della popolazione e dei veicoli circolanti generati dal pendolarismo giornaliero, lavorativo e studentesco, si rileva che l'intero sistema logistico sopra descritto risulta ancora deficitario e da potenziare.

Passi avanti, tuttavia, sono stati compiuti nella gestione centralizzata della tariffazione per il trasporto pubblico locale, sia urbana che extraurbana, coinvolgente più comuni e/o aziende di trasporto, attraverso il Consorzio Unico Campania - <https://www.unicocampania.it/>

Tale gestione centralizzata, infatti, permette di offrire agli utenti la massima accessibilità alla rete del trasporto pubblico locale, mettendo a loro disposizione un'ampia gamma di titoli di viaggio (integrati ed aziendali) in grado di soddisfare le esigenze di ciascuno e dando la possibilità di scegliere la soluzione più adatta e la tariffa più vantaggiosa per ogni tipo di spostamento.

Considerazioni relative all'istruzione e formazione.

Sempre in ordine al contesto sociale-demografico, sul fronte dell'istruzione, l'area metropolitana di Napoli può contare su di un'offerta formativa basata su 162 istituti statali di istruzione secondaria di II grado facenti parte della rete scolastica di competenza della Città metropolitana di Napoli i cui 291 plessi risultano uniformemente ripartiti sul territorio⁵.

L'offerta formativa dell'area metropolitana, sebbene numericamente adeguata risulta, però, deficitaria quando, invece, si valutano i livelli di istruzione, le competenze e il loro mantenimento nel tempo (formazione continua). In tal caso, infatti, la Città metropolitana di Napoli si pone in una situazione di svantaggio rispetto al dato nazionale e, seppur in misura minore, anche rispetto al resto della regione Campania.

Particolarmente significativi sono i dati riguardanti la percentuale dei giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet) dove la differenza tra i valori rilevati a livello locale con quelli nazionali, di quasi 15 punti percentuali, diventa drammaticamente più evidente.

Altrettanto significativi risultano i valori relativi ai livelli di competenza alfabetica e numerica degli studenti (INVALSI anno 2020), dove i dati rilevati a livello metropolitano risultano sostanzialmente sovrapponibili a quelli regionali, ma significativamente differenti con i dati nazionali confermando il ritardo dell'area metropolitana e, in generale, dell'intera regione Campania rispetto al resto del paese.

Il divario rispetto alla situazione nazionale risulta meno accentuato con riferimento al numero di persone che hanno conseguito un titolo di studio terziario nelle discipline tecnico scientifiche (STEM), fondamentali per guidare la transizione ecologica e digitale, pari nell'area metropolitana al 15,2 ogni mille residenti di età compresa tra i 20 e i 29 anni rispetto al corrispondente dato nazionale e regionale pari rispettivamente al 16,4 e al 16,1 per mille.

Caratteri socio-economici.

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 i livelli europei, anche se l'incremento del flusso turistico registrato negli ultimi anni non risulta proporzionato alle sue ricchezze paesaggistiche e culturali.

Nell'ambito degli attrattori turistici Pompei, sito Unesco, riveste un ruolo molto significativo, ma nel complesso dell'area metropolitana (che annovera anche gli altri siti Unesco del Centro Storico di Napoli e delle Aree di Ercolano e Torre Annunziata) il turismo culturale ha ancora sensibili margini di miglioramento.

Sebbene, infatti, nel corso degli ultimi anni si è assistito ad uno spostamento delle attività produttive verso il settore del commercio e del turismo, queste risultano comunque ancora sottodimensionate rispetto alle enormi potenzialità del territorio metropolitano ricco di risorse paesaggistiche e storico-culturali ma non solo, basti pensare, ad esempio, alle risorse termali (presenti ad Ischia, Castellammare di Stabia, oltre che nella stessa Napoli). L'aumento dei flussi turistici che ne deriverebbe dal

pieno utilizzo di tutte le risorse del territorio potrebbe portare ad un importante incremento occupazionale del settore ricettivo e ristorativo, i cui benefici riflessi potrebbero essere valorizzati per anni.

Peraltro l'area metropolitana di Napoli, per la sua posizione geografica, può costituire 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.

Saper cogliere queste opportunità valorizzandole può rappresentare un ulteriore trampolino di lancio per lo sviluppo sociale ed economico della popolazione metropolitana, quanto mai importante e necessaria.

I dati rilevati nel corso dell'edizione del 2021 del progetto "BES delle Province" relativamente alla dimensione del Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, infatti, hanno evidenziato come nell'area metropolitana di Napoli ci sia una situazione difficile del mercato del lavoro, sia in termini assoluti che in confronto con i dati nazionali.

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro in ambito metropolitano, infatti, risulta superiore a quello, già di per sé elevato, della regione Campania ed addirittura più che doppio rispetto a quello nazionale. Nell'area metropolitana, infatti, il 40,9% delle persone disponibili a lavorare non ha un'occupazione, contro il 19,0% a livello nazionale.

Gli indicatori relativi all'occupazione nell'area metropolitana confermano la criticità della situazione con valori inferiori sia a quelli regionali che a quelli nazionali, da cui si discostano notevolmente. Il tasso di occupazione per la fascia di età da 20 a 64 anni, più basso di oltre ventuno punti percentuali dell'analogo valore nazionale, evidenzia come nell'area metropolitana meno della metà della popolazione in età lavorativa sia occupata.

Sono i giovani e le donne ad incontrare maggiori difficoltà, anche rispetto al resto del Paese, con un tasso di occupazione giovanile pari al 16,7%, circa il 56% di quello nazionale, ed un tasso di occupazione femminile più basso di quello maschile del 28% circa, a livello metropolitano, a fronte di una differenza media nazionale tra i generi del 19,9%.

La crisi economica nazionale, degli ultimi anni, ha assunto connotati ancora più marcati nella Città Metropolitana di Napoli e ciò è comprovato sia dalla crescita del tasso di disoccupazione, specialmente giovanile, che dal fenomeno del lavoro nero. Molto diffusa è l'economia sommersa, dove il mancato rispetto delle norme vigenti riguarda sia la sicurezza e l'ambiente di lavoro che gli aspetti retributivi (mancata applicazione dei contratti collettivi di lavoro), ciò è anche conseguenza del fatto che il tessuto produttivo è caratterizzato prevalentemente da imprese di piccole dimensioni che sono quindi più esposte al rischio fallimento e al rischio usura, per il reperimento dei capitali necessari al funzionamento delle loro piccole imprese.

D'altra parte il tessuto produttivo dell'area metropolitana negli anni è notevolmente mutato, le grandi industrie (siderurgiche, chimiche, di macchinari e mezzi di trasporto) hanno ritenuto più conveniente localizzare altrove gli insediamenti produttivi. Le attività produttive che permangono risultano molto ridimensionate e, attualmente, sono localizzate nelle aree interne dell'area metropolitana. Alcune di queste, comunque, trasformandosi in realtà più moderne e sfruttando l'affermarsi del Made in Italy, hanno raggiunto punte di eccellenza. I settori dove si possono trovare esempi più evidenti sono il tessile, l'abbigliamento (con le grandi sartorie note a livello internazionale) e l'agroalimentare.

Nonostante la forte urbanizzazione, le superfici coltivate rappresentano ancora quasi la metà dell'area metropolitana. L'attività agricola svolge molteplici funzioni ed assume una valenza che va oltre i meri aspetti economico-produttivi garantendo la presenza di un patrimonio vegetazionale importantissimo ai fini ecologici e conservando ancora in buona misura i valori storico-paesaggistici che hanno sempre fortemente caratterizzato questo comprensorio. Sono, fra l'altro, numerose le produzioni tipiche, tutelate ed incentivate attraverso la registrazione di marchi di qualità, che nel loro complesso coprono la quasi totalità della superficie metropolitana.

L'incentivazione e la protezione di tali produzioni, unitamente ad altre politiche di sviluppo delle attività agricole, dovrebbero costituire una delle priorità delle politiche di pianificazione territoriale. Attualmente, infatti, la struttura del sistema produttivo del territorio, rilevata attraverso "il tasso di occupazione per settore", è maggiormente orientata verso i servizi e l'industria con un tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca del 1,2%, in industria del 21,6% e nei servizi del 77,2% (anno 2020).

D'altronde, le criticità più rilevanti per il patrimonio naturale derivano da un lato dai processi disordinati, spesso abusivi, di urbanizzazione e dall'altro dai comportamenti illeciti (dispersione di rifiuti, discariche illegali, prelievi idrici incontrollati, abuso di fertilizzanti ecc.).

Nell'area metropolitana di Napoli si sovrappongono, comunque, pesanti situazioni di rischio sia di origine naturale (rischio sismico, vulcanico e idrogeologico) che connesse con fattori antropici (rischi di inquinamento).

I principali indicatori socio-economici, elencati di seguito, infatti, caratterizzano esplicitamente le criticità dell'area metropolitana di Napoli.

- Valore aggiunto pro-capite ai prezzi base8 e correnti (anno 2020): € 16.709,75 in diminuzione del 6,9% rispetto alla precedente annualità ed inferiore del 33,32% rispetto al valore nazionale di €25.058,02, anch'esso in diminuzione (-7,1%).

(Fonte: Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne)

- Tasso di disoccupazione nel 2020 per la fascia di età (15-74 anni): 21,5% con un decremento di 1,8 punti percentuali rispetto all'anno precedente e contro il dato nazionale del 9,2% che, nello stesso periodo, è diminuito di 0,8 punti.

(Fonte ISTAT)

- Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni) nel 2020: 44,1% con un decremento di 1,2 punti percentuali rispetto al 2019 contro il 22,1% del dato nazionale in diminuzione di circa 0,3 punti percentuali.

(Fonte ISTAT)

- Tasso di concentrazione giovanile (rapporto tra la popolazione residente con meno di 24 anni e quella totale): 25,91% contro il 21,71% del dato nazionale (dati al 1 gennaio 2021).

(Fonte ISTAT)

- Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nell'anno2020 per reati di associazione di tipo mafioso rispetto al totale nazionale è pari al 30,30% per l'intera area metropolitana (-7,83 punti percentuali rispetto al 2019) e, per il solo comune di Napoli, al 14,39% (-11,24 punti percentuali rispetto al 2019).

(Fonte ISTAT).

Tutti gli indicatori mostrati, tuttavia, pur evidenziando un elevato disagio sociale e urbano o, quanto meno, una situazione non in linea con quella nazionale, mostrano comunque un miglioramento rispetto ai valori dei precedenti anni.

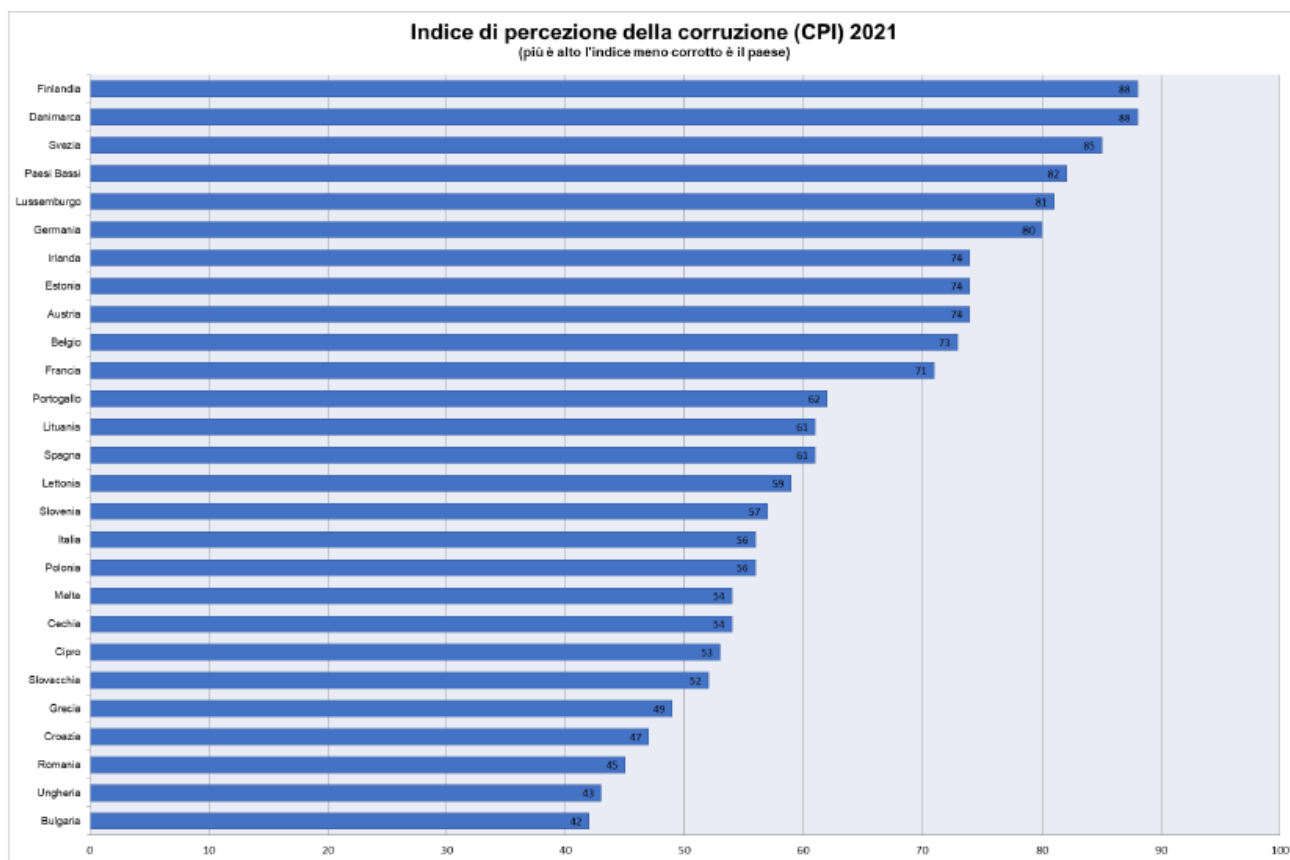
L'unico indicatore che rappresenta una situazione peggiorativa rispetto ai valori precedenti è il valore aggiunto pro-capite (ai prezzi base e correnti). A conferma, forse, della situazione di difficoltà generata dalla pandemia. In tal caso, infatti, si registra una situazione di decrescita socio-economica locale tendenzialmente in linea con quella nazionale.

Sempre in ambito sociale si rileva che nel 2021 l'Italia, su 180 Paesi, si è posizionata al 42° posto della classifica dell'Indice di percezione della corruzione (Cpi) che viene pubblicata annualmente da Transparency International. Con un punteggio di 56, inoltre, ha guadagnato tre punti rispetto all'edizione 2020 compiendo un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 paesi riprendendo, dopo il rallentamento dell'anno scorso, il trend positivo che ha portato a guadagnare 14 punti dal 2012 al 2021 passando, inoltre, dal 20° al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione europea.

Sebbene il citato indice misuri la "percezione" della corruzione, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti" e quindi non fornisca una misurazione diretta, peraltro molto difficile da ottenersi, della corruzione effettiva si deve "prendere atto di alcuni dati: il primo, riconoscere che l'ampia diffusione ed utilizzo che è fatto dagli operatori

economici internazionali di questo indice (è, in sostanza, un indice “utile”); la seconda, è il fatto che questo indice produce, proprio per la sua notorietà ed il riconoscimento che gli è tributato dall’opinione pubblica e dalle stesse classi politiche, un forte stimolo allo sviluppo di più efficaci politiche di prevenzione e repressione della corruzione (è, quindi, un indice “buono”); la terza, più significativa, è il fatto che nella letteratura scientifica, che pure spesso contesta il fatto di farvi eccessivo od esclusivo affidamento, è considerato in ogni caso un indice “robusto”, i cui dati non sono “inattendibili” (Cantone R., Carloni E. 2018. Percezione della corruzione e politiche anticorruzione. in Diritto Penale Contemporaneo [online]).

A conferma di ciò non si può non rilevare che l’avanzamento dell’Italia negli ultimi 10 anni è coinciso con una serie di novità normative tese, direttamente e indirettamente, alla prevenzione e repressione della corruzione. A partire dalla legge sul finanziamento pubblico dei partiti alla legge Severino, dall’istituzione dell’Autorità nazionale anticorruzione all’introduzione del diritto generalizzato di accesso agli atti, dal nuovo codice degli appalti alla disciplina a tutela dei whistleblower ed alle nuove disposizioni in materia di antiriciclaggio.



Fonte dati: Transparency International - Elaborazione: Ufficio Statistica della Città metropolitana di Napoli

Con riferimento specifico all’ambito territoriale metropolitano nella Relazione per l’inaugurazione

dell'anno giudiziario 2022 della Corte d'Appello di Napoli, per quanto concerne l'azione della Guardia di Finanza nel distretto nel periodo dal 01.07.2020 al 30.06.2021, con riferimento al settore della "Tutela della spesa pubblica: frodi al bilancio locale, nazionale e comunitario. Reati contro la Pubblica amministrazione" si legge che "Tale settore di intervento merita sempre più attenzione in questo territorio, sia per quanto riguarda l'individuazione dei danni erariali conseguenti a condotte gravemente colpose o, più spesso, dolose dei pubblici ufficiali delle diverse pubbliche amministrazioni, sia, e ancor di più, per quanto riguarda condotte penalmente rilevanti per il drenaggio delle commesse pubbliche e dei consistenti finanziamenti che vengono stanziati sia a livello statale che regionale". Dalla Relazione, sempre con riferimento all'azione della Guardia di Finanza nel distretto, si rileva che "Nel periodo in esame, sono stati denunciati 1.743 responsabili e di cui 14 tratti in arresto, in relazione a frodi al bilancio nazionale e comunitario intercettate che ammontano a circa 39,2 milioni di euro. Permane, altresì, sempre molto elevata l'attenzione indirizzata al contrasto dei reati contro la P.A., che sortiscono sovente effetti negativi in termini di distorsione dell'azione amministrativa e di sviamento delle risorse pubbliche dalle finalità cui le stesse sono destinate. A tal ultimo riguardo, mette conto evidenziare come a seguito di controlli su pubblici incanti per un valore di circa 42,69 milioni di euro, siano risultati oggetto di assegnazione irregolare somme per circa 4,36 milioni di euro (con la conseguente denuncia di 16 responsabili, 2 dei quali sottoposti agli arresti). Nell'ambito, infine, del delicato tema dell'"anticorruzione", i dipendenti Reparti hanno provveduto a denunciare alla competente Autorità Giudiziaria 82 persone, 29 delle quali tratte in arresto."

Lo scrivente RPC, per la redazione del Piano Triennale 2022-2024, tiene conto nell'analisi del contesto esterno anche dei dati che sono stati raccolti nella relazione annuale al Parlamento del Ministro dell'Interno riferita all'anno 2020 e dalla relazione della Dia riferita al I semestre 2021.

Dalla lettura delle stesse si sono tratte notizie generali sulla situazione della Regione Campania, con riferimento alla zona meridionale della provincia di Napoli. Si legge nelle relazioni che, in generale, la Regione Campania è interessata da un'ingerenza della criminalità organizzata "capace di esercitare un deciso controllo del territorio".

La forza della camorra è rappresentata principalmente dalla grande disponibilità di capitali, evidenziata dagli ingenti sequestri e confisci che si susseguono senza soluzione di continuità, in grado di inquinare il sistema economico, incrementare episodi di corruzione e intercettare investimenti destinati a settori strategici per il Paese.

E ancora nella relazione della Dia:

Napoli Provincia Meridionale

San Giorgio a Cremano, Portici, Ercolano, San Sebastiano al Vesuvio, Torre del Greco, Torre Annunziata, Boscoreale, Boscotrecase, Pompei, Castellammare di Stabia, Sant'Antonio Abate, Pimonte, Agerola, Penisola Sorrentina. Casola di Napoli, Lettere.

Nel Comune di San Giorgio a Cremano coesisterebbero due gruppi criminali segnatamente il clan autoctono degli ATTANASIO-TROIA ed il clan MAZZARELLA. Con l'arresto dei maggiori esponenti del TROIA il clan MAZZARELLA avrebbe assunto dapprima da solo e successivamente con la collaborazione del gruppo D'AMICO/LUONGO il controllo delle attività illecite estendendo la propria operatività fino a Portici e contrapponendosi ai VOLLARO che aderiscono all'ALLEANZA di SECONDIGLIANO.

Le dinamiche criminali di Portici sono speculari a quelle del confinante comune di San Giorgio a Cremano laddove l'egemonia del clan VOLLARO, nonostante la recente scarcerazione di un elemento apicale, sarebbe stata fortemente ridimensionata dalla presenza, anche a Portici, degli affiliati al clan MAZZARELLA.

Nel vicino comune di Ercolano risulta tutt'ora operante l'organizzazione criminale degli ASCIONE-PAPALE che risultano dediti prevalentemente al traffico di sostanze stupefacenti, mentre la contrapposta organizzazione dei BIRRA-IACOMINO allo stato parrebbe essere stata indebolita dall'azione investigativa delle forze di polizia. Il 3 febbraio 2021 è stata eseguita dai Carabinieri una ordinanza di custodia cautelare nei confronti dell'elemento di vertice degli ASCIONE in quanto ritenuto responsabile del tentato omicidio di due soggetti considerati contigui ai contrapposti BIRRA. Il 24 maggio 2021 anche la madre del suddetto è stata destinataria di un provvedimento di determinazione pena dovendo scontare due anni di reclusione.

Lo scenario criminale di Torre del Greco si connota per l'indebolimento della storica organizzazione FALANGA a causa della detenzione di molti dei suoi elementi di spicco. Sul territorio si registrerebbe pertanto la presenza di soggetti appartenenti al sodalizio dei PAPALE provenienti dal confinante comune di Ercolano.

Si segnala come nella zona il fenomeno della compravendita di voti sarebbe emerso in due indagini coordinate dalla Procura della Repubblica di Torre Annunziata e condotte dai Carabinieri con riferimento alle elezioni comunali del giugno del 2018. L'attività investigativa che già nell'aprile del 2019 aveva condotto all'arresto di diverse persone appartenenti a una associazione per delinquere per la compravendita di voti in favore di un candidato eletto al consiglio comunale ha portato all'esecuzione da parte dei Carabinieri, il 2 aprile 2021, di un'ulteriore misura cautelare nei confronti di 5 persone coinvolte in una "organizzazione criminale dedita alla compravendita di voti in favore dei candidati di una lista civica che hanno partecipato alle ultime consultazioni elettorali amministrative di Torre del Greco". In particolare l'organizzazione tra le cui fila figurava anche un consigliere comunale avrebbe ottenuto voti in cambio di generi alimentari, denaro, o promesse di posti di lavoro nell'ambito di progetti regionali istituiti e finanziati dalla Regione Campania. Centrale nel sodalizio sarebbe risultato un professionista locale in grado di creare reti di complicità e collusioni per lo scambio di favori.

A Torre Annunziata recenti attività di indagine hanno confermato l'attuale operatività dei clan GIONTA e GALLO-Cavalieri con la sua frangia detta GALLO-Pisielli tra i quali, allo stato attuale, sembrerebbe esservi in atto un patto di non belligeranza. Gli stessi concentrerebbero gli affari criminali soprattutto sul narcotraffico e sulla gestione delle piazze di spaccio, ma sarebbero stati registrati anche fenomeni estorsivi principalmente ai danni di attività di onoranze funebri e supermercati.

Il 2 febbraio 2021 nell'ambito della già citata operazione "Buenaventura" la Guardia di finanza ha eseguito a Napoli, Salerno, Caserta, Catania, Torino e Varese un provvedimento cautelare nei confronti di 26 appartenenti a tre distinti gruppi criminali di narcotrafficienti con basi operative a Torre Annunziata e in alcuni quartieri napoletani. Dalle indagini è emerso come il sodalizio GENOVESE il cui vertice è esponente del clan GALLO-Cavalieri fosse in rapporti di affari per l'importazione e la vendita di grosse quantità di stupefacenti con i MANZI-DANNIER di Secondigliano a loro volta contigui al più noto clan DI LAURO e con esponenti del clan CALDARELLI delle c.d. Case Nuove. L'inchiesta avrebbe confermato ancora una volta come i clan oplontini svolgano un ruolo di primissimo piano nello scenario criminale napoletano relativamente all'importazione ed alla vendita di sostanze stupefacenti.

Per quanto riguarda i GIONTA invece il reggente e genero dello storico capoclan risulta attualmente sottoposto alla misura di prevenzione della sorveglianza speciale con obbligo di soggiorno. Il sodalizio mantiene legami con i clan D'ALESSANDRO di Castellammare di Stabia (NA) e NUVOLETTA di Marano di Napoli (NA) permanendo in contrapposizione, come già accennato, con il clan GALLO-Cavalieri e con i gruppi ad esso collegati per il controllo delle estorsioni e del mercato degli stupefacenti nella citata cittadina vesuviana.

Anche l'amministrazione del comune di Torre Annunziata è stata colpita da un'inchiesta giudiziaria

che ha portato il 3 giugno 2021 all'arresto di un ex esponente di vertice ritenuto responsabile di concussione. Il provvedimento si inquadra nella più ampia attività di indagine che aveva portato già all'arresto in flagranza di reato il 28 dicembre del 2020 di un funzionario del Comune di Torre Annunziata per aver percepito una tangente offerta da un imprenditore edile partenopeo per l'affidamento dei lavori di adeguamento alle norme anti-Covid delle scuole del Comune oplontino. Si segnala che in quest'ultima casa comunale il 20 maggio 2021 si è tenuta una riunione del comitato provinciale per l'Ordine e Sicurezza Pubblica di Napoli con focus specifico sul territorio.

Al riguardo " ...È severo il giudizio del prefetto di Napoli Marco Valentini, rilasciato agli organi di

stampa, all'esito dell'incontro, «In questa città, per combattere la recente escalation di episodi criminali, già esiste un efficace presidio delle Forze dell'ordine. Basta guardare i dati. A Torre Annunziata c'è un militare ogni 230 abitanti. Si tratta di una percentuale addirittura doppia rispetto alle altre zone dell'intera area metropolitana di

Napoli. Cosa manca? La videosorveglianza dell'intero territorio, poi servono più vigili urbani per il controllo di quartieri strategici e di punti sensibili» Ad ulteriore conferma, i dati relativi all'impegno delle Forze dell'ordine con importanti operazioni di contrasto alla criminalità comune e organizzata. Si è, infatti, registrata una sostanziale diminuzione dei reati anche rispetto al 2019 – oltre che al 2020 quando il trend è risultato in calo a seguito del lockdown – e sono stati assicurati alla giustizia gli autori degli episodi criminosi recenti più gravi. È stato, inoltre, fatto un punto di situazione sul progetto per il recupero e la ri-funzionalizzazione di Palazzo Fienga, immobile confiscato alla criminalità organizzata che verrà adibito a polo per le Forze dell'ordine, con anche uffici di polizia giudiziaria, della polizia metropolitana e di quella locale di Torre Annunziata. Per combattere la piaga della camorra a Torre Annunziata e l'ultima escalation della micro-criminalità, il prefetto di Napoli non ha dubbi nell'auspicare «la costruzione di un efficace concetto di legalità 'allargata', che parta dalle istituzioni fino ad arrivare alle scuole e alle associazioni cittadine» ribadendo ancora una volta la necessità che «la prima mossa deve essere tangibile: occorre un efficace sistema di videosorveglianza e, subito dopo, la presenza di più vigili urbani che presidino il territorio». Presenti all'incontro il procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Napoli – DDA, Giovanni Melillo, il procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Torre Annunziata, Nunzio Fragiasso, i procuratori aggiunti, Rosa Volpe e Pierpaolo Filippelli, i vertici provinciali delle Forze dell'ordine, il Capocentro DIA f.f. e il sindaco.” Un sintomo di come nella cittadina si siano instaurate forme di controllo delle più disparate attività quotidiane anche attraverso manifestazioni particolarmente violente sarebbe emerso con l'omicidio di Maurizio CERRATO ucciso il 19 aprile 2021 per aver difeso la figlia che non aveva rispettato le regole imposte da elementi della malavita locale nella gestione dei parcheggi (attraverso la prassi delle c.d. “sedie prendiposto”). Del delitto sono stati ritenuti responsabili gli elementi di un gruppo al vertice del quale si collocava un pregiudicato ben inserito negli ambienti della criminalità organizzata e già destinatario nel 2019 di una misura cautelare nell'ambito di un'indagine per traffico internazionale di armi.

Nella zona di Boscoreale-Boscotrecase lo scenario criminale sembra rimanere immutato. In particolare a Boscotrecase opererebbero i GALLO-LIMELLI-VANGONE mentre a Boscoreale sarebbero attivi i clan AQUINO-ANNUNZIATA e PESACANE che risultano essere impegnati soprattutto nell'approvvigionamento e nel traffico di sostanze stupefacenti. Il 22 gennaio 2021 è stato ferito un personaggio ritenuto vicino al c.d. “Quarto Sistema” che rappresentava una realtà criminale già nota e formata da giovanissimi, autrice di un conflitto armato frontale con altre organizzazioni storiche presenti a Torre Annunziata e nei comuni limitrofi soprattutto contro il clan GIONTA. L'episodio, il rinvenimento di armi del 26 aprile 2021 in un terreno abbandonato poco distante da una proprietà alla famiglia VANGONE e una serie di atti di natura intimidatoria registrati nel semestre in esame sarebbero collegati al “vuoto di potere” lasciato proprio dal citato “Quarto Sistema”. Quest'ultimo gruppo risulterebbe infatti perdente rispetto ai clan GIONTA nel controllo delle piazze di spaccio.

Nel quartiere “Piano Napoli” di Boscotrecase l'11 giugno 2021 è stata eseguita una ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti del boss locale poiché ritenuto coinvolto nel narcotraffico

tanto da riuscire a trasformare il rione di edilizia popolare nella principale piazza di spaccio della provincia. Il provvedimento cautelare emesso dalla Corte di Assise e di Appello di Napoli ha condannato il boss all'ergastolo per l'omicidio di due fratelli ritenuti affiliati al clan ASCIONE-PAPALE uccisi a Terzigno il 10 febbraio 2007. A Castellammare di Stabia il clan D'ALESSANDRO che manterrebbe la sua roccaforte nel quartiere Scanzano rappresenterebbe ancora oggi una delle più strutturate consorterie criminali che nonostante l'azione di contrasto delle forze di polizia e i numerosi arresti manterrebbe nella zona l'egemonia nella gestione delle attività estorsive, dell'usura, dello spaccio di stupefacenti e del racket dei videopoker. Forte del proprio spessore criminale la consorteria manterrebbe proficui rapporti con la criminalità organizzata siciliana, pugliese e calabrese ed estende proiezioni anche all'estero (Germania). Ad esso risulta collegato il gruppo criminale IMPARATO del Rione Savorito ed il clan DI MARTINO-AFELTRA attivo nei comuni di Gragnano, Pimonte e Agerola. D'altro canto persiste l'atavica conflittualità soprattutto per la supremazia sui traffici illeciti con il clan stabiese CESARANO di “Ponte Persica” e più recentemente con il gruppo criminale emergente degli OMOBONO-SCARPA composto soprattutto da “ex cutoliani” presenti sul territorio di Castellammare di Stabia. A tal proposito il 10 marzo 2021 i Carabinieri hanno eseguito una misura cautelare nei confronti di due elementi del clan D'ALESSANDRO gravemente indiziati di essere gli esecutori materiali di un efferato omicidio di camorra risalente al 2012. L'assassinio era stato ordinato dai vertici dei D'ALESSANDRO per vendetta nei confronti degli affiliati al contrapposto gruppo OMOBONO-SCARPA che avevano partecipato all'omicidio di un uomo di fiducia del capoclan.

Le attività del sodalizio hanno trovato ulteriore riscontro nell'operazione "Domino bis" conclusa il 23 marzo 2021 dai Carabinieri con l'esecuzione di un provvedimento cautelare nei confronti di 16 soggetti tutti appartenenti al clan D'ALESSANDRO e ritenuti responsabili di associazione di tipo mafioso, estorsione continuata ed in concorso, detenzione illegale di armi comuni con l'aggravante delle finalità mafiose. L'indagine ha ricostruito ruoli, articolazioni ed attività illecite poste in essere dal clan D'ALESSANDRO, accertato reati di natura estorsiva e usuraia, nonché documentato un'ampia disponibilità di armi da fuoco e l'alleanza con il clan AFELTRA-DI MARTINO. Inoltre ha ricostruito la rete di fiancheggiatori e prestanome del clan nel settore dell'imprenditoria edile. L'inchiesta costituisce l'ulteriore sviluppo investigativo dell'investigazione "Domino" del giugno 2020 che aveva fatto luce sul mercato degli stupefacenti nella penisola sorrentina grazie all'alleanza con gli AFELTRA-DI MARTINO ed in collaborazione con le 'ndrine rosarnesi BELLOCCO e PESCE per l'approvvigionamento della droga. Di particolare rilievo infine è la figura di un componente della famiglia D'ALESSANDRO il quale sarebbe stato coinvolto in un'attività di sostegno a un candidato alle elezioni comunali stabiesi del 2018. Di conseguenza il 26 maggio 2021 il Prefetto di Napoli ha nominato una Commissione d'accesso presso il Comune di Castellammare di Stabia per verificare la sussistenza di tentativi di infiltrazione e/o di collegamenti della criminalità organizzata nel suddetto Comune e nell'agosto 2021 ne ha disposto la proroga dell'attività per ulteriori tre mesi. A Castellammare di Stabia sono anche attivi i gruppi IMPARATO che fa capo ad un pluripregiudicato collegato ai D'ALESSANDRO ma che conserva una propria autonomia nella gestione della vendita di stupefacenti nel rione Savorito e VITALE.

L'ordinanza di custodia cautelare eseguita dai Carabinieri il 26 gennaio 2021 ha inoltre evidenziato la nascita di un nuovo sodalizio nel rione Moscarella a capo del quale si collocano due soggetti desiderosi di affrancarsi dalla sfera d'influenza dei D'ALESSANDRO. Nella disponibilità di quest'ultima consorteria vi era un vero e proprio arsenale costituito da numerose armi anche clandestine e da guerra a riprova dell'ascesa e del consolidamento del sodalizio nelle cui intenzioni vi sarebbe stato il rafforzamento militare finalizzato a imporre la propria egemonia criminale sul territorio. Nel corso delle indagini sono stati inoltre svelati vari canali di approvvigionamento di droga anche dell'area casertana e pugliese.

Nel comune di Pompei e nella parte confinante con Castellammare di Stabia sarebbe confermata l'operatività del clan CESARANO (c.d. clan di Ponte Persica) che malgrado ridimensionato da inchieste e da arresti eccellenti deterrebbe il controllo criminale del territorio e delle attività illecite. I CESARANO hanno effettuato consistenti investimenti oltre che nel settore florovivaistico anche in quello delle onoranze funebri grazie all'appoggio di altre associazioni malavitose come i MALLARDO ed il gruppo salernitano dei PECORARO-RENNA. La gestione del sodalizio è demandata a due fratelli e ad un soggetto già detenuto ma tornato in libertà nell'agosto 2020. Nei comuni di Gagnano-Pimonte-Agerola il controllo delle attività illecite sarebbe esercitato dai clan DI MARTINO che opererebbe a Gagnano ed AFELTRA che sarebbe presente nei comuni di Pimonte ed Agerola. Anche nel semestre in esame si registrano fibrillazioni tra i DI MARTINO ed il gruppo CARFORA. Infatti il 25 maggio 2021 a distanza di un anno dall'omicidio del giovane nipote del reggente dei CARFORA e dal tentato omicidio di un altro elemento del clan che ha portato all'arresto di due persone contigue ai DI MARTINO ignoti hanno danneggiato con il fuoco le abitazioni dei parenti dei due arrestati. Tali azioni delittuose sarebbero maturate nell'ambito di conflitti tra giovanissimi appartenenti alle consorterie criminali

Nei comuni di Santa Maria la Carità, Sant'Antonio Abate ed Angri (SA) si registra la presenza del gruppo FONTANELLA che avrebbe ereditato le posizioni del disciolto clan IMPARATO. Attualmente il sodalizio sarebbe retto da un elemento della omonima famiglia fratello del fondatore del clan.

Per quanto concerne fatti corruttivi avvenuti sul territorio di Pompei, negli ultimi anni è stata inserita nei procedimenti a rischio anche la gestione del cimitero.

I provvedimenti adottati nell'anno 2021 sono così specificati:

Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 110
Deliberazioni di Giunta Comunale n. 231
Determinazioni dirigenziali n. 1541

Per quanto attiene il dato finanziario, nell'anno 2021 sono stati impegnati in conto competenza € 26.562.124,15 nei seguenti titoli di spesa, come risultante dal conto consuntivo in corso di approvazione (schema) nella seduta di Giunta comunale del 28.4.2022

Titoli I e II € 22.945.871,31

Titoli IV, V e VII € 3.616.252,84

DEFINIZIONE DELLE AREE DI RISCHIO GENERALI E SPECIFICHE

Le attività maggiormente a rischio di corruzione, già evidenziate nei Piani degli anni precedenti, sono individuate nelle seguenti:

1. le attività oggetto di autorizzazione o concessione;
2. le attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, ai sensi del vigente codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
3. le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
4. i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale, anche in attuazione della c.d. mobilità del personale, e le progressioni di carriera;
5. la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
6. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
7. incarichi e nomine;
8. affari legali e contenzioso;
9. governo del territorio.

Area di rischio specifica già prevista nei PTPC precedenti

Gestione cimitero - L'ANAC suggerisce di verificare l'esistenza di situazioni che, stante l'analisi del contesto interno ed esterno, siano peculiari. Nel Comune di Pompei è notorio vi sia stata una criticità nella gestione del cimitero, seppure potrebbe essere compresa nel punto 1) – attività oggetto di autorizzazione e concessione, si ritiene opportuno confermarla quale “area di rischio specifica” e prevedere misure *ad hoc* in termini di trasparenza e controllo.

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE

L'individuazione delle misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT. Sono misure obbligatorie quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative. Si riportano di seguito, con l'indicazione del riferimento normativo che le impone, una breve descrizione e le azioni da porre in essere.

Codice di Comportamento - Art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001

DESCRIZIONE

Il codice di comportamento riveste un ruolo importante, costituendo lo strumento che regola le condotte dei funzionari e le orienta alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT. Il fine è quello di tradurre gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo e

organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni) in doveri di comportamento di lunga durata dei dipendenti. L'applicazione è estesa a tutti i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione. Il Comune di Pompei ha approvato un proprio codice di comportamento con deliberazione di Giunta Comunale n. 170/2014.

AZIONI

- Monitoraggio sul rispetto del codice
- Raccolta e gestione dichiarazioni previste dagli artt. 4, 5, 12, 13
- Integrazione capitolati d'appalto e disciplinari di incarico ex art.2 comma 2
- Iniziative formative rivolte a tutto il personale

SOGGETTI COINVOLTI

La vigilanza sull'applicazione del codice di comportamento è affidata ai dirigenti, alle strutture di controllo interno e all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Rotazione ordinaria del Personale – Art. 1, comma 4, lett. e) e comma 10, lett. b) L. n. 190/2012

DESCRIZIONE

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. 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.

Alla rotazione "ordinaria" è dedicato un approfondimento specifico nell'Allegato n. 2 "Rotazione "ordinaria" del Personale" al PNA 2019.

La rotazione ordinaria è di norma triennale e non si applica alle figure infungibili. Nell'allegato 2 di cui sopra leggiamo che *"Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità."* Nella struttura organizzativa del Comune di Pompei, l'unica figura infungibile è, pertanto, quella relativa al Dirigente del Settore Avvocatura, attualmente scoperta.

L'Anac afferma che la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico; si esclude, quindi, che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, sarà programmata una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi, che può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività, nonché adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Nell'applicazione di tale misura, soprattutto per quel che riguarda i dirigenti, si terrà conto che, a seguito di eventi vari (licenziamenti e dimissioni volontarie), il numero dei dirigenti a tempo indeterminato è pari a 4, di cui 2 in comando presso altri Enti, il cui ruolo è ricoperto ad interim. Come precisato nei precedenti PTPC, più volte negli ultimi

anni è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente, ciò determinando una rotazione dei seguenti servizi: contenzioso, SUAP, pubblica istruzione, trasporti e parcheggi, cimitero, ecologia, protezione civile, demografici, pulizia immobili, eventi e datore di lavoro.

Al fine di consolidare le competenze e di non compromettere la funzionalità degli uffici, attesa anche la carenza di organico e l'approssimarsi alla pensione di molti dipendenti, si utilizzeranno, in luogo della rotazione, le seguenti misure alternative. Individuati i procedimenti a rischio si stabilirà l'affiancamento al funzionario responsabile di altro funzionario, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, in modo che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. In alternativa, il procedimento sarà suddiviso in fasi e ciascuna sarà affidata ad un soggetto diverso; infine la responsabilità del procedimento sarà affidata ad un soggetto diverso rispetto al dirigente. Resta comunque fermo che il personale utilizzato nelle singole attività individuate a più elevato rischio di corruzione viene fatto ruotare con cadenza di norma triennale. Solamente nel caso in cui l'ente dimostri la impossibilità di dare corso all'applicazione del principio della rotazione e, nelle more della ricerca di soluzioni idonee, il dipendente può continuare ad essere utilizzato per un breve periodo nella stessa attività. Tale decisione è assunta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione su proposta del dirigente/titolare di P.O. del servizio in cui si svolge tale attività.

AZIONI

Formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi, che può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività, nonché adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Misure alternative: affiancamento al funzionario responsabile di altro funzionario, suddivisione del procedimento in fasi, responsabilità del procedimento a soggetto diverso rispetto al dirigente.

SOGGETTI COINVOLTI

Sindaco, RPCT, Dirigenti.

Rotazione straordinaria obbligatoria e facoltativa – art. 16, comma 1, lett. l-quater D. Lgs. n. 165/2001

DESCRIZIONE

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che i dirigenti provvedano al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (rotazione straordinaria). Stante la lacunosità del testo normativo, che non chiarisce sia il momento del procedimento penale in cui l'amministrazione deve valutare se applicare la misura, sia l'identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura, l'Anac ha adottato la delibera n. 215 del 26.03.2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D. Lgs. n. 165 del 2001», con la quale ha precisato, e per alcuni aspetti ha rivisto, alcuni propri precedenti orientamenti sull'argomento. In particolare, in ordine alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura, dopo ampia analisi, ha ritenuto che l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69/2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del D. Lgs. n. 165/2001. Nella medesima deliberazione, l'Anac ritiene che la rotazione, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e del D. Lgs. n. 235 del 2012).

Per quanto riguarda il momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura, l'Anac nella delibera citata afferma che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del D. Lgs. n. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

L'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria anche nel caso di procedimenti disciplinari è espressamente prevista dalla lettera l-quater dell'art. 16, co. 1, sempre che si tratti di "condotte di natura corruttiva". Anche in questo caso la norma non specifica quali comportamenti, perseguiti non in sede penale, ma disciplinare, comportino l'applicazione della misura. In presenza di questa lacuna e considerata la delicatezza della materia, che ha consigliato un forte restrizione dei reati penali presupposto, si deve ritenere che il procedimento disciplinare rilevante sia quello avviato dall'amministrazione per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati come sopra indicati. Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio.

In caso di avvio di procedimento penale o procedimento disciplinare a carico di un dirigente per i reati sopraindicati, che determinano l'applicazione della rotazione straordinaria – obbligatoria o facoltativa – il RPCT invia idonea relazione al Sindaco con la quale dispone la rotazione straordinaria, se obbligatoria, o effettua valutazioni in merito alla sussistenza o meno di motivazioni a sostegno dell'applicazione della rotazione straordinaria, se facoltativa. Il Sindaco, sentito il Dirigente del Personale, si determina in conformità alla relazione del RPCT se trattasi di ipotesi di rotazione straordinaria obbligatoria; in caso di rotazione straordinaria facoltativa, il Sindaco, sentito il Dirigente del personale, valuta con discrezionalità. Nel caso di personale non dirigenziale, i provvedimenti di rotazione straordinaria obbligatoria e facoltativa sono assunti dal Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente, con il supporto del Dirigente del Personale.

AZIONI

Monitoraggio

SOGGETTI COINVOLTI

Sindaco, RPCT, Dirigenti.

Astenzione in caso di Conflitto di Interessi - Art. 6-bis L. n. 241/90

DESCRIZIONE

La disposizione contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della legge n. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni. I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori.

AZIONI

Nel Codice di Comportamento sono state disciplinate le procedure per segnalare l'obbligo di astensione. Sarà effettuato un monitoraggio semestrale sul rispetto di tale obbligo.

Sarà inserita in ogni determinazione la seguente clausola: "Il sottoscritto responsabile del procedimento e/o dirigente dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6-bis della legge n. 241/90 in relazione al presente procedimento e della corrispondente misura del Piano triennale della prevenzione della corruzione".

SOGGETTI COINVOLTI

Tutti i dipendenti e l'ufficio per i procedimenti disciplinari in caso di violazione.

Svolgimento di incarichi extraistituzionali - Art. 53 D. Lgs. n. 165/2001

DESCRIZIONE

L'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Si prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extraistituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. Il rilascio dell'autorizzazione è volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, commi 5 e 7).

AZIONI

E' stato approvato dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 151/2014, apposito regolamento per individuare gli incarichi vietati ai pubblici dipendenti nonché per definire i criteri generali per il conferimento di incarichi e per le autorizzazioni degli incarichi extraistituzionali, che andrà ad integrare il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi nella disciplina del procedimento di autorizzazione degli incarichi conferiti da terzi, alla luce delle disposizioni introdotte dal nuovo testo dell'art. 53, che stanno trovando comunque applicazione.

SOGGETTI COINVOLTI

Segretario Generale, Dirigenti e dipendenti.

Inconferibilità e incompatibilità – D. Lgs. n. 39/2013

DESCRIZIONE

Per "inconferibilità" si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico. Per "incompatibilità" si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

L'Anac ha fornito alcune specifiche indicazioni in merito al ruolo e alle funzioni del RPCT nonché all'attività di vigilanza di ANAC sul rispetto della disciplina con la delibera n. 833 del 3 agosto 2016 «Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento di ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili». In particolare, con detta delibera n. 833/2016 l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, una sanzione inibitoria pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi del tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazione di insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede. In caso di mancate contestazioni, l'ANAC avoca a sé i poteri del RPCT e quest'ultimo è tenuto ad attenersi negli adempimenti a quanto indicato dall'ANAC.

AZIONI

Acquisizione dichiarazioni da parte di soggetti incaricati esterni all'Amministrazione.

Acquisizione annuale dichiarazioni da parte di tutti i dirigenti e titolari di PO.

Monitoraggio.

SOGGETTI COINVOLTI

Organo politico e/o dirigenti che conferiscono incarichi.

Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage). Art. 53 comma 16-ter D. Lgs. N. 165/2001

DESCRIZIONE

L'art. 1, co. 42, lett. l) della legge n. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

AZIONI

Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

Dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

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

SOGGETTI COINVOLTI

Segretario Generale, Dirigenti, Funzionari che svolgono funzioni dirigenziali ex art. 110 D. Lgs. n. 267/2000, dipendenti che abbiano comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria.

Nomina in commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi - Art. 35-bis D. Lgs. n. 165/2001 – art. 3 D. Lgs. n. 39/2013

DESCRIZIONE

L'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, stabilisce preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione. Il citato articolo presenta analogie con l'art. 3 del D. Lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Si rilevi, però, che esistono differenze fra le due norme in ordine all'ambito soggettivo, agli effetti e alla durata del tempo.

L'art. 35-bis prevede, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati; di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Ai fini dell'applicazione della misura in esame, si terrà conto della Delibera Anac n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 D. Lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis D. Lgs. n. 165/2001".

AZIONI

Acquisizione di specifica dichiarazione attestante l'assenza di condanne penali prima delle nomine o designazioni.

Controlli a campione sulle autocertificazioni relative all'assenza di condanne penali.

Se la situazione di inconfiribilità disciplinata all'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 si appalesa nel corso dello svolgimento dell'incarico, il RPCT deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

SOGGETTI COINVOLTI

RPCT, Dirigenti, Organi politici.

Whistleblowing - Art. 54-bis D. Lgs. n. 165/2001

DESCRIZIONE

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha riscritto l'articolo 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Secondo la disposizione il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". L'adozione di tali misure ritorsive verrà comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione. L'ANAC, in conseguenza della segnalazione, ne informerà il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. I soggetti tutelati sono principalmente i "dipendenti pubblici" che, in ragione del rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. I dipendenti pubblici sono i lavoratori delle stesse amministrazioni elencate dal D. Lgs. n. 165/2001, sia con rapporto di lavoro di diritto privato, che di diritto pubblico compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti (articoli 2, comma 2, e 3 del D. Lgs. n. 165/2001). La nuova disposizione, accogliendo una sollecitazione contenuta nella determinazione n. 6/2015 dell'Anac, ha sensibilmente ampliato la platea dei soggetti meritevoli di tutela. L'articolo 54-bis, infatti, si applica ai dipendenti pubblici, ai dipendenti di ente pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, ai lavoratori e ai collaboratori delle "imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica". Come nel testo anteriorforma, la denuncia è sottratta all'accesso "documentale" della legge n. 241/1990. L'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Mentre nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nel corso del procedimento disciplinare, attivato dall'amministrazione contro il denunciato, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, "la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità". La riforma ha introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing. Il comma 6 del nuovo articolo 54-bis prevede che qualora l'ANAC accerti "misure discriminatorie" assunte contro il denunciante da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, l'ANAC stessa comminerà a colui che ha adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 5.000 ad un massimo di 30.000 euro. Tra l'altro, invertendo l'onere della prova, il comma 7 pone a carico dell'amministrazione dimostrare che le "misure discriminatorie o ritorsive", adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da

“ragioni estranee” alla segnalazione stessa. Ma se trattasi effettivamente di misure “discriminatorie” o di misure “ritorsive” contro un lavoratore, in quanto tali non potranno in alcun modo essere giustificate, anche se scollegate alla denuncia di malaffare. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione sarà reintegrato nel posto di lavoro. Qualora, invece, “venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni”, oppure sia verificata l'adozione di procedure non conformi alle “linee guida”, sempre l'ANAC applicherà al “responsabile” una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro (comma 6). Sul procedimento per l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal comma 6, l'ANAC, con Deliberazione 30 ottobre 2018, n. 1033 ha approvato apposito regolamento. Infine, nel caso sia accertato il mancato svolgimento da parte del “responsabile” di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l'Autorità gli comminerà la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Ma chi è il “responsabile”, passibile di sanzioni, di cui parla la norma? L'Autorità aveva ritenuto “altamente auspicabile” che le amministrazioni prevedessero che le segnalazioni fossero inviate direttamente al “responsabile della prevenzione della corruzione”. La legge di riforma dell'articolo 54-bis ha accolto l'auspicio dell'ANAC, stabilendo che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata in primo luogo, al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. Pertanto, il potenziale destinatario delle sanzioni dell'ANAC è proprio il responsabile anticorruzione, che negli enti locali in genere corrisponde al Segretario. La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower, esponendo il responsabile stesso al rischio delle sanzioni comminate dall'Autorità qualora ometta di applicare in modo puntuale le garanzie previste dall'articolo 54-bis e dalle linee guida dell'ANAC stessa che, necessariamente, dovranno essere oggetto di un profondo aggiornamento. Il comma 5 del nuovo articolo 54-bis infatti prevede che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, approvi apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Tali linee guida “prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione”.

Con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 l'Anac ha adottato le nuove “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”, le quali danno conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, che ai soggetti - c.d. whistleblower - beneficiari del regime di tutela. Le Linee guida forniscono anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa.

AZIONI

Negli anni 2019, 2020 e 2021 è stata implementata la funzione “Whistleblowing”, accessibile dall'*Home Page* del sito istituzionale dell'Ente, basata sul ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. Nel 2022, quindi, si continuerà nella implementazione della misura, tenendo conto, anche nella modulistica, delle nuove Linee guida in materia.

SOGGETTI COINVOLTI

RPCT e dipendenti.

Formazione – art. 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c), 11 L. n. 190/2012

DESCRIZIONE

La formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo è tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT. Come ipotizzato nel PNA 2019, quest'Amministrazione ha individuato tra gli obiettivi strategici da inserire nel presente Piano, l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti.

AZIONI

I Dirigenti, entro il 28 febbraio di ogni anno, propongono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, i nominativi dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione, così come previsto all'art. 1, comma 11 della legge n. 190/2012, nonché il piano annuale di formazione del proprio Settore, con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione, individuate nel presente piano.

La proposta deve contenere: le materie oggetto di formazione, i nominativi dei dipendenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate, le metodologie formative, prevedendo se sia necessaria la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e/o quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi).

Da diversi anni, il Comune di Pompei organizza i percorsi formativi in materia di anticorruzione in collaborazione con Enti locali vicini, conformemente a quanto auspicato dall'Anac nel PNA 2019.

SOGGETTI COINVOLTI

RPCT, Dirigenti, dipendenti.

Patti di Integrità - Art. 1 comma 17 L. n. 190/2012

DESCRIZIONE

L'art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012, dispone che: «le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara». I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici. Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

AZIONI

Inserimento nei bandi gara e nelle lettere di invito della dichiarazione di accettare gli obblighi e prescrizioni contenuti negli atti di seguito indicati e l'impegno al totale rispetto degli stessi:

- Protocollo di Legalità stipulato dal Comune di Pompei con l'U.T.G. - Prefettura di Napoli in data 19/10/2007;
- Piano di Prevenzione della Corruzione del Comune di Pompei;
- Codice di comportamento dei dipendenti adottato con delibera di G.C. n. 170 del 19/12/2014;
- Art. 53, comma 16/ter del D. Lgs. n. 165/2001.

SOGGETTI COINVOLTI

Dirigenti e RUP.

Informatizzazione dei processi

DESCRIZIONE - L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità. Obiettivo strategico inserito in questo Piano è, infatti, l'adozione di misure tese al completamento dell'informatizzazione dei provvedimenti amministrativi, in modo da favorire lo snellimento e la semplificazione dell'azione amministrativa

AZIONI

Informatizzazione delle deliberazioni di Consiglio Comunale e degli altri provvedimenti amministrativi

SOGGETTI COINVOLTI

Dirigente AA.GG.

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ULTERIORI RISPETTO A QUELLE OBBLIGATORIE

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, sul sito del Comune, costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione, disciplinate dal presente piano.

Per le attività nei settori e nelle attività particolarmente a rischio, come specificate nelle schede-procedimento allegate al presente piano, sono individuate le seguenti regole di legalità o integrità, le quali fanno parte integrante e sostanziale del presente Piano della prevenzione della corruzione:

- procedere, almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti, aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, alla indicazione delle relative procedure di gara, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 50/2016. A tal proposito, il Dirigente Affari Generali, entro il mese di febbraio di ogni anno, comunicherà al RPCT le forniture dei beni e servizi da appaltare nei successivi mesi dell'anno, previa comunicazione da parte di tutti i Dirigenti, da effettuarsi entro il 10 febbraio;
- attuare i procedimenti del controllo di gestione, monitorando con la applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione;
- controllo a campione delle autocertificazioni trimestrale;
- controlli successivi come da regolamento controlli interni;
- report semestrale da parte di ciascun Dirigente sui procedimenti a rischio, i controlli effettuati e i relativi esiti;
- scheda presso URP e pubblicata sul sito per consentire agli utenti di avanzare proposte e suggerimenti e/o per segnalare irregolarità o malfunzionamenti;
- svolgimento riunioni periodiche tra Segretario Generale e dirigenti per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- nel conferimento degli incarichi sia dirigenziali sia di posizione organizzativa assicurare e darne atto nei provvedimenti di conferimento dei seguenti criteri:
 - rispetto delle specifiche competenze e della professionalità possedute dal personale apicale in relazione alle materie di pertinenza del tipo di incarico da conferire. Scelte difformi al criterio della rispondenza fra competenza e professionalità posseduta e materia di propria di pertinenza dell'incarico devono essere adeguatamente motivate;
 - acquisizione preventiva della dichiarazione del nominando Responsabile in ordine all'insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità al conferendo incarico, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 39/2013 e verifica delle condizioni dichiarate entro il mese successivo alla nomina;
 - acquisizione annuale di tale dichiarazione per coloro i cui incarichi sono pluriennali;
- nella fase della trattazione e nell'istruttoria degli atti: rispettare l'ordine cronologico e il divieto di aggravio del procedimento soprattutto nella formazione dei provvedimenti, con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica;

- nella redazione degli atti, attenersi a criteri di semplicità, chiarezza espositiva e completezza sì da consentire l'autonoma lettura degli atti da parte dei cittadini;
- nei rapporti con i cittadini, con particolare riguardo alle istanze e alla documentazione da allegare alle stesse, miglioramento del sito istituzionale con pubblicazione di modulistica in modo da consentire ai cittadini un agevole approccio alle attività amministrative;
- nell'attività contrattuale, ridurre l'area degli affidamenti diretti, verificare e motivare nelle determinazioni la sussistenza dei criteri giuridici indispensabili per potervi fare ricorso, assicurando rotazione tra fornitori di beni, prestatori di servizi ed esecutori di lavori.

I COMPITI DI DIPENDENTI, RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DIRIGENTI - SCADENZE - TEMPISTICA

I Dirigenti ed i Titolari di Posizione Organizzativa provvedono, con cadenza annuale, al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle eventuali anomalie, mediante propria attestazione, la quale dovrà contenere i seguenti elementi di approfondimento e di verifica degli adempimenti realizzati:

- verifica degli illeciti connessi al ritardo;
- attestazione dei controlli da parte dei dirigenti, volti a evitare ritardi;
- attestazione dell'avvenuta applicazione del sistema delle sanzioni, sempre in relazione al mancato rispetto dei termini, con applicazione dei criteri inerenti la omogeneità, la certezza e cogenza del sopra citato sistema;
- dare atto nelle determinazioni e nei provvedimenti autorizzativi o di concessione: di aver rispettato l'ordine cronologico, in caso negativo motivare; di aver rispettato le prescrizioni contenute nel presente piano.

Ciascun dirigente dovrà implementare il sito fornendo la modulistica necessaria per consentire ai cittadini di accedere ai servizi ed ottenere autorizzazioni e concessioni in modo trasparente e chiaro.

I risultati del monitoraggio e delle azioni espletate dovranno essere pubblicati sul sito web istituzionale del Comune, per la loro consultazione da parte della cittadinanza.

I Dirigenti e i Titolari di Posizione Organizzativa, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente e senza soluzione di continuità, il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione, e di qualsiasi altra anomalia accertata, costituente la mancata attuazione del presente Piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle, oppure proponendo al Responsabile della Prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate, ove non dovessero rientrare nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

A tal fine, trasmettono con cadenza annuale, un mese prima della scadenza che viene fissata dall'Anac per la pubblicazione sul sito della relazione annuale, i report che dovranno essere utilizzati dal Responsabile anticorruzione per redigere la relazione da pubblicare entro il 15 dicembre o altra data di scadenza fissata dall'Anac, i quali dovranno contenere le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità ed avanzando proposte operative.

In tale ambito sono compresi gli esiti del monitoraggio sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'ente assumono le decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento alla erogazione di contributi, sussidi, etc., ed i beneficiari delle stesse.

I Dirigenti e i Titolari di Posizione Organizzativa, nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi, di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, rendono accessibili, in ogni momento, ai richiedenti, tramite strumenti di identificazione informatica, ai sensi dell'art. 65, comma 1, del Codice, di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente, in ogni singola fase del procedimento stesso.

I Dirigenti e i Responsabili dei Servizi, Titolari di Posizione Organizzativa attestano, semestralmente, il monitoraggio del rispetto del sopra citato criterio di accesso agli interessati delle informazioni, relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi.

I Dirigenti e i Titolari di Posizione Organizzativa hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara e/o nelle relative lettere d'invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o integrità costituisce causa di esclusione dalle gare (art. 1, comma 17 della legge n. 190/2012). Attestano al Responsabile della Prevenzione della corruzione, entro il 30 aprile di ogni anno, il rispetto dinamico del presente obbligo.

COORDINAMENTO FRA GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nel P.E.G. dovranno essere inseriti, a cura dei singoli Dirigenti e con la supervisione del Dirigente dei servizi finanziari, quali obiettivi:

- il controllo sui procedimenti al fine di ridurre il rischio anticorruzione;
- le proposte d'implementazione del sistema di controllo;
- le proposte di misure da attuarsi per assicurare il corretto svolgimento dell'attività amministrativa in vista dell'attuazione del presente piano, obiettivi per i dipendenti addetti alle attività a rischio.

L'elenco soprariportato non è da considerarsi esaustivo, ma indicativo. Dovranno essere previsti, come elementi valutabili, nel sistema di misurazione della performance:

- il rispetto dei tempi dei procedimenti;
- la collaborazione prestata al responsabile anticorruzione, rilevabile dal rispetto dei tempi di trasmissione dei report e relazioni previste dal presente atto;
- la formazione/informazione fornita ai dipendenti, rilevabile da appositi verbali delle riunioni;
- il rispetto dei tempi di pubblicazione dei dati sul web;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, utenti, destinatari dei servizi;
- le proposte di approvazione di carte dei servizi, ciascuno per quanto di competenza;
- proposte ed organizzazione di sistemi di monitoraggio della soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi offerti, nonché altri elementi che il Nucleo di Valutazione riterrà opportuno in tema di anticorruzione.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione, come sopra elencati, occorrerà dare specificamente conto nell'ambito della relazione sulla performance.

Premessa

La norma fondamentale in materia di trasparenza è contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013, approvato in esecuzione alla delega contenuta nella L. n. 190/2012. Con il D. Lgs. n. 97/2016, poi, molti articoli del decreto trasparenza sono stati oggetto di modifica e soprattutto abbiamo assistito all'inserimento nel nostro ordinamento del cosiddetto "Freedom of Information Act" (FOIA). Nella versione originale il D. Lgs. n. 33/2013 aveva il fine della "trasparenza della PA" (l'azione era dell'amministrazione), mentre con il Foia il baricentro della normativa si è spostato a favore del "cittadino" e del suo diritto di accesso civico (l'azione è del cittadino).

È la libertà di accesso civico dei cittadini l'oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto "dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti", attraverso:

- l'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del D. Lgs. n. 33/2013;
- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

L'ANAC nel PNA 2019 rileva che il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, inoltre, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, D. Lgs. n. 33/2013). La Corte Costituzionale ha considerato che con la L. n. 190/2012 «la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione» e che le modifiche al d. lgs. n. 33/2013, introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di «tutelare i diritti dei cittadini» e «promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa». La Corte ha riconosciuto, inoltre, che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione italiana in quanto corollario del principio democratico (art. 1) e del buon funzionamento dell'amministrazione (art. 97).

L'ampliamento dei confini della trasparenza è stato realizzato con successive modifiche normative che sono state accompagnate da atti di regolazione dell'Autorità finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa. In particolare, l'Autorità è intervenuta con delibera n. 1310/2016, con cui ha adottato le «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016», rivolgendosi in particolare alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2-bis, co. 1, del D. Lgs. n. 33/2013, e poi con delibera n. 1134/2017, con cui sono state approvate le «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici». L'ANAC ha così elaborato una ricognizione degli obblighi di trasparenza da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" come disegnata dal legislatore nell'Allegato A) del D. Lgs. n. 33/2013.

Si evidenzia che la principale novità del D. Lgs. n. 97/2016 ha riguardato il nuovo diritto di accesso civico generalizzato a dati e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013). In virtù della disposizione richiamata, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza. Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Sull'istituto dell'accesso civico generalizzato l'Autorità, chiamata dallo stesso D. Lgs. n. 33/2013 a definire le esclusioni e i limiti, d'intesa con il

Garante per la protezione dei dati personali e sentita la Conferenza unificata, ha adottate specifiche Linee guida con delibera n. 1309/2016. L'accesso generalizzato non ha sostituito l'accesso civico "semplice" previsto dall'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013 e disciplinato anche prima delle modifiche ad opera del D. Lgs. n. 97/2016.

La presente sezione del PTPCT 2021/2023, sulla base della vigente normativa e degli interventi di regolazione effettuati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, riporta le soluzioni organizzative individuate come idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati, informazioni e documenti previsti dalla normativa vigente e la conseguente indicazione degli obiettivi specifici in materia di trasparenza ed integrità.

Gli obblighi in materia di trasparenza, pubblicità e diffusione di dati, informazioni e documenti da parte del Comune, come individuati nel D. Lgs. n. 33/2013 e nella legge n. 190/2012, sono recepiti nel presente Piano. Sul portale del Comune di Pompei è presente la sezione "Amministrazione Trasparente" in cui sono pubblicati i contenuti di cui il D. Lgs. n. 33/2013, la legge n. 190/2012, il D. Lgs. n. 50/2016. I dati, le informazioni e i documenti devono rispettare i criteri di integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità; inoltre devono essere prodotti, salvo nei casi in cui ciò non sia tecnicamente possibile, in formato aperto e riutilizzabile.

Il Responsabile della trasparenza è il Segretario Generale, giusta decreto sindacale n. 9 del 18.02.2021.

Accesso civico semplice, accesso civico generalizzato e accesso documentale

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto dall'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 che, nella sua prima versione, prevedeva che, all'obbligo della pubblica amministrazione di pubblicare in "amministrazione trasparenza" i documenti, le informazioni e i dati elencati dal decreto stesso, corrispondesse "il diritto di chiunque di richiedere i medesimi", nel caso in cui ne fosse stata omessa la pubblicazione. Questo tipo di accesso civico, che l'ANAC definisce "semplice", dopo l'approvazione del D. Lgs. n. 97/2016 (Foia), è disciplinato dal comma 1 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013. Il comma 2, dello stesso art. 5, disciplina una forma ulteriore di accesso civico che l'ANAC ha definito "generalizzato". Si prevede che "chiunque ha diritto di accedere ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" seppur "nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti". Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente". Chiunque può esercitarlo, "anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato" come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione n. 1309/2016, in cui, inoltre, sono state ben individuate le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale, disciplinato dalla legge n. 241/1990. A tale ultimo proposito, L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso "documentale" di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo. La finalità dell'accesso documentale è differente da quella dell'accesso generalizzato. È quella di porre "i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari". Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso". Inoltre, se la legge n. 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". "Dunque, l'accesso agli atti di cui alla L. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi" (ANAC deliberazione n. 1309/2016 pag. 7). Nel caso dell'accesso documentale della legge n. 241/1990 la tutela può consentire "un accesso più in profondità a dati pertinenti", mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono "consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni". L'Autorità, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una

disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione”. La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell’accesso documentale di cui alla legge n. 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell’accesso civico “semplice” connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull’accesso generalizzato. Riguardo a quest’ultima sezione, l’ANAC consiglia di “disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato”. In sostanza, si tratterebbe di: individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato; disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso. Inoltre, l’Autorità, “al fine di rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso” invita le amministrazioni “ad adottare anche adeguate soluzioni organizzative”. Quindi suggerisce “la concentrazione della competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio (dotato di risorse professionali adeguate, che si specializzano nel tempo, accumulando *know how* ed esperienza), che, ai fini istruttori, dialoga con gli uffici che detengono i dati richiesti” (ANAC deliberazione n. 1309/2016 paragrafi 3.1 e 3.2).

Quest’amministrazione, nell’anno 2022, ha in programma di dotarsi di un regolamento per la disciplina delle diverse forme di accesso. Oltre a suggerire l’approvazione di un nuovo regolamento, l’Autorità propone il “registro delle richieste di accesso presentate” da istituire presso ogni amministrazione. Questo perché l’ANAC ha intenzione di svolgere un monitoraggio sulle decisioni delle amministrazioni in merito alle domande di accesso generalizzato. Quindi, a tal fine raccomanda la realizzazione di una raccolta organizzata delle richieste di accesso, “cd. registro degli accessi”, che le amministrazioni “è auspicabile pubblicino sui propri siti”. Il registro dovrebbe contenere l’elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “amministrazione trasparente”, “altri contenuti – accesso civico”. Secondo l’ANAC, “oltre ad essere funzionale per il monitoraggio che l’Autorità intende svolgere sull’accesso generalizzato, la pubblicazione del cd. registro degli accessi può essere utile per le pubbliche amministrazioni che in questo modo rendono noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l’accesso in una logica di semplificazione delle attività”. Quest’Amministrazione ha adottato nell’anno 2021 il predetto registro e prevede, nel 2022, di implementarne l’utilizzo.

Il Comune di Pompei ha individuato nei Dirigenti dei Settori i responsabili per l’accesso documentale e il Responsabile della Trasparenza per l’accesso civico semplice e l’accesso civico generalizzato, attivabili attraverso comunicazione diretta alla mail protocollo@pec.comune.pompei.na.it

Tutela della privacy

Il Garante della privacy, che può essere chiamato ad intervenire nel caso l’accesso generalizzato possa recare pregiudizio a “dati personali”, ha pubblicato il documento n. 6495493 del 31.05.2017 con il quale ha confermato la bontà della decisione di respingere la domanda d’accesso, presentata da un cittadino, a documenti relativi ad un procedimento disciplinare svolto nei riguardi di un dipendente pubblico. L’articolo 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013, consente di rifiutare l’accesso generalizzato allo scopo di evitare pregiudizi concreti alla tutela, tra l’altro, della “protezione dei dati personali”. Qualora l’amministrazione decida di respingere la richiesta di accesso, anche solo parzialmente, l’interessato ha facoltà di proporre la “domanda di riesame” al responsabile anticorruzione il quale, qualora l’accesso sia stato negato per proteggere dati personali altrui, potrà esprimersi solo dopo aver raccolto il parere del Garante della privacy. Le medesime tutele sono riconosciute al “controinteressato”. Il parere n. 6495493 del Garante della privacy è stato richiesto dal responsabile anticorruzione di un comune in seguito alla domanda di riesame prodotta da un cittadino che si è visto negato l’accesso civico. La domanda ha riguardato un procedimento disciplinare e la relativa sanzione, ed è stata rigettata per tutelare i dati personali del dipendente censurato. Tra l’altro, è interessante segnalare che il controinteressato, il dipendente sanzionato titolare dei suddetti dati personali, non aveva prodotto alcuna opposizione all’accesso. Come già precisato, l’accesso può essere rifiutato per tutelare l’interesse privato alla protezione dei dati personali. Si definisce dato personale “qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale” (articolo 4, comma 1, lett. b, del D. Lgs. n. 196/2003). Le informazioni riferibili a persone giuridiche, enti e associazioni, non rientrano in tale nozione. Ne consegue che, ai fini della tutela dei dati personali, possono essere “controinteressate” esclusivamente le persone fisiche. Nelle Linee guida, l’ANAC ha precisato che “la disciplina in materia di protezione dei dati personali prevede che ogni trattamento, quindi anche una comunicazione di dati personali a un terzo tramite

l'accesso generalizzato, deve essere effettuato "nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale [...]", ivi inclusi il diritto alla reputazione, all'immagine, al nome, all'oblio, nonché i diritti inviolabili della persona di cui agli artt. 2 e 3 della Costituzione". È necessario considerare che secondo l'art. 3, del D. Lgs. n. 33/2013, i dati e i documenti forniti al richiedente, in attuazione dell'accesso generalizzato, sono considerati e divengono "pubblici", sebbene il loro ulteriore trattamento vada effettuato nel rispetto dei limiti in materia di protezione dei dati personali. Di conseguenza, il Garante non può che rimarcare che secondo l'ANAC: "Ai fini della valutazione del pregiudizio concreto, vanno prese in considerazione le conseguenze – anche legate alla sfera morale, relazionale e sociale – che potrebbero derivare all'interessato (o ad altre persone alle quali esso è legato da un vincolo affettivo) dalla conoscibilità, da parte di chiunque, del dato o del documento richiesto". A titolo d'esempio, tali conseguenze potrebbero consistere in azioni da parte di terzi nei confronti dell'interessato, o situazioni che potrebbero determinare svantaggi personali o sociali. In tale quadro, le linee guida raccomandano di valutare "l'eventualità che l'interessato possa essere esposto a minacce, intimidazioni, ritorsioni o turbative al regolare svolgimento delle funzioni pubbliche o delle attività di pubblico interesse esercitate". Per accertare il pregiudizio che potrebbe derivare all'interessato dalla conoscibilità da parte di chiunque delle informazioni richieste, l'ente deve far riferimento a diversi parametri tra i quali "anche la natura dei dati personali oggetto della richiesta di accesso o contenuti nei documenti ai quali si chiede di accedere, nonché il ruolo ricoperto nella vita pubblica, la funzione pubblica esercitata o l'attività di pubblico interesse svolta dalla persona cui si riferiscono i predetti dati". Inoltre, è precisato che "nel valutare l'impatto nei riguardi dell'interessato, vanno tenute in debito conto anche le ragionevoli aspettative di quest'ultimo riguardo al trattamento dei propri dati personali al momento in cui questi sono stati raccolti, ad esempio nel caso in cui le predette conseguenze non erano prevedibili al momento della raccolta dei dati". Come già precisato, il caso sottoposto al Garante ha riguardato il rifiuto di accedere agli atti relativi ad una sanzione disciplinare comminata ad un dipendente comunale, contro la quale, tra l'altro, pendeva il ricorso del dipendente davanti al Giudice del Lavoro. Il Garante della privacy ha ritenuto che la conoscenza delle informazioni contenute negli atti della sanzione, unita al regime di pubblicità dei documenti oggetto d'accesso generalizzato, potesse determinare un reale pregiudizio per la tutela della protezione dei dati personali, anche considerando la natura disciplinare del procedimento e la circostanza che per lo stesso fosse ancora pendente il contenzioso. Pertanto, il Garante ha confermato la decisione assunta dal comune di respingere la domanda d'accesso generalizzato precisando, tra l'altro, che "i predetti atti, salvo specifiche eccezioni, sono preclusi finanche all'accesso "documentale" ai sensi della legge n. 241/1990". Il Garante, nel proprio parere, ha sottolineato che il soggetto controinteressato, il detentore dei dati personali, pur avendo ricevuto la comunicazione della domanda di accesso non ha presentato alcuna opposizione. Ciò nonostante, l'amministrazione ha correttamente rigettato la domanda di accesso generalizzato. Nella deliberazione n. 1309/2016 l'ANAC ha precisato che le eventuali motivazioni addotte dal controinteressato costituiscono solo "un indice della sussistenza" del pregiudizio concreto ai dati personali "la cui valutazione però spetta all'ente e va condotta anche in caso di silenzio del controinteressato". Conseguentemente, l'omessa opposizione del controinteressato non fa venir meno l'obbligo dell'amministrazione di valutare la sussistenza dei limiti previsti dalla normativa all'accesso. In ogni caso, l'opposizione dei controinteressati deve essere motivata e fondarsi sempre su un "pregiudizio concreto" per almeno uno degli interessi privati elencati all'articolo 5-bis. Al contempo, l'amministrazione non può motivare il rifiuto all'accesso riferendosi al generico "mancato consenso del controinteressato" ma deve sempre argomentare la lesione per un interesse privato di cui all'articolo 5-bis. Il comma 6, dell'articolo 5 del D. Lgs. n. 33/2013, prevede l'ipotesi di "accoglimento della richiesta di accesso civico nonostante l'opposizione del controinteressato". La normativa, quindi, demanda sempre all'amministrazione la decisione di accogliere o respingere l'accesso. Il Garante della privacy è tornato ad occuparsi di accesso civico generalizzato con il documento n. 6693221 relativo al provvedimento del 28 giugno 2017 n. 295. Il documento del Garante ribadisce la necessità di distinguere e separare l'"accesso civico", normato dall'articolo 5 del D. Lgs. n. 33/2013, e l'"accesso agli atti tradizionale" disciplinato ancora oggi dalla legge n. 241/1990. I professionisti delle pubbliche amministrazioni non devono, e non possono, confondere i due istituti sovrapponendoli. Il Garante della protezione dei dati personali si è espresso con il provvedimento n. 6693221 perché sollecitato dal responsabile anticorruzione di un comune al quale si è rivolto, con domanda di riesame, un controinteressato. Questi, invocando la tutela di dati personali, si è opposto alla decisione del comune di accogliere, seppur parzialmente, l'accesso ai documenti di un procedimento relativo ad abusi edilizi. La domanda di accesso, come sovente capita, non era qualificata. L'interessato, che tra l'altro corrispondeva alla persona che gli abusi edilizi li aveva segnalati, non aveva specificato se intendeva attivare l'accesso generalizzato del Foia o l'accesso documentale della legge n. 241/1990. Il comune inizialmente ha ritenuto si trattasse di accesso documentale e, quindi, ha notificato al controinteressato la copia

della domanda facendo riferimento alla legge n. 241/1990 ed al D.P.R. n. 184/2006. Il soggetto controinteressato, puntualmente, si è opposto sostenendo che gli atti riguardassero esclusivamente la sua sfera personale e privata. Il comune, a questo punto, ha fatto confusione ed ha sovrapposto accesso civico e accesso di tipo tradizionale. Ha accolto l'accesso, seppur limitatamente ad un unico documento, ritenendo che la richiesta non pregiudicasse “la tutela di interessi privati in quanto gli atti richiesti non [rientrano] tra le fattispecie escluse dall'articolo 24 della legge n. 241/1990 e dall'articolo 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013”. Il Garante ha rilevato che la richiesta di accesso aveva ad oggetto “documenti attinenti a un procedimento amministrativo” e che, considerando il contenuto della notifica inviata al controinteressato, il comune ha istruito la procedura come domanda formulata ai sensi della legge n. 241/1990 cosa che, tra l'altro, ha permesso al controinteressato di invocare l'inesistenza dell'interesse qualificato dell'istante. Successivamente però, il comune ha motivato l'accoglimento della domanda sia con riferimento alla legge n. 241/1990, sia con riferimento al “decreto trasparenza” e ai limiti dell'accesso civico generalizzato. Pertanto, contrariamente a quanto affermato nelle Linee guida dell'ANAC, “l'amministrazione destinataria dell'istanza non ha tenuto distinta la disciplina dell'accesso civico (D. Lgs. n. 33/2013) da quella dell'accesso ai documenti amministrativi (legge n. 241/1990), confondendo i relativi piani”.

Il caso esaminato dal Garante è significativo. Il comune, ricevuta una domanda priva di qualificazione, ha avviato l'iter ritenendo (correttamente) che l'accesso fosse di tipo documentale e che quindi la normativa da applicare fosse la legge n. 241/1990. A quel punto, ancor prima di avviare il sub-procedimento di notifica ai controinteressati, gli uffici avrebbero dovuto chiedere all'interessato di integrare o ripetere la domanda con la dimostrazione dell'interesse diretto, concreto ed attuale all'accesso, in assenza del quale la domanda sarebbe stata da rigettare.

La trasparenza nel Codice dei Contratti

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 il Codice dei contratti pubblici, come modificato dal decreto delegato 19 aprile 2017 numero 56, ha sensibilmente innalzato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto. L'articolo 22 del Codice dei contratti pubblici prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblicino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori. L'articolo 29, recante “Principi in materia di trasparenza”, dispone: “Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, alla composizione della commissione giudicatrice e ai curricula dei suoi componenti ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 53 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33. Al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell'articolo 120, comma 2-bis, del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito della verifica della documentazione attestante l'assenza dei motivi di esclusione di cui all'articolo 80, nonché la sussistenza dei requisiti economico-finanziari e tecnico-professionali. [...]” Il comma 32 dell'articolo 1 della legge n. 190/2012, stabilisce che per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti siano tenute a pubblicare nei propri siti web: ☐ la struttura proponente; ☐ l'oggetto del bando; ☐ l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; ☐ l'aggiudicatario; ☐ l'importo di aggiudicazione; ☐ i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; ☐ l'importo delle somme liquidate. Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

Ruoli, responsabilità e sanzioni in caso di inosservanza delle disposizioni riguardanti la trasparenza e l'integrità

Il Responsabile della Trasparenza:

- svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo Indipendente di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- provvede all'aggiornamento del Programma e a individuare le misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione;
- ha il compito di controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico. Egli deve segnalare i casi d'inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio responsabile per i procedimenti disciplinari, per l'attivazione del procedimento disciplinare.

I Dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Ciascun dirigente assicura la trasmissione all'ufficio trasparenza di tutte le notizie, gli atti e i documenti previsti dalle norme di legge e dal presente piano tempestivamente e comunque entro e non oltre 30 giorni dalla formazione dell'atto, del dato o del documento, ovvero con la tempistica di aggiornamento prevista nell'allegato *Sezione "Amministrazione Trasparente" - elenco degli obblighi di pubblicazione*.

Il Nucleo di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma per la trasparenza con quelli indicati nel Piano della performance, valutando l'adeguatezza dei relativi indicatori. Il N.d.V. utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici competenti alla trasmissione dei dati.

Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti

Nella Tabella allegata al presente Piano, sono riportati gli obblighi di pubblicazione vigenti. La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difforni. Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

Ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano fruibili per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge (es. art. 14, comma 2 e 15, comma 4 D. Lgs. n. 33/2013).

I regolamenti restano pubblicati nell'apposita sezione nel testo vigente, aggiornato tempestivamente a cura del settore competente.

Trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non dovranno più essere conservati in un'apposita sezione archivio, come chiarito dall'Anac.

La trasparenza sarà assicurata con l'esercizio del diritto di accesso civico ai sensi dell'art. 5 novellato.

L'Ente si adeguerà, quando disponibili, alle linee guida che l'Anac si è riservata di adottare, con riferimento alla possibilità, prevista dall'art. 8, co. 3-bis, introdotto dal D. Lgs. n. 97/2016, di fissare termini inferiori di durata di pubblicazione dei dati, sulla base di una valutazione del rischio corruttivo, delle esigenze di semplificazione e delle richieste di accesso presentate.

Obiettivi 2022/2024

Anno 2022:

1. Regolamentazione del diritto di accesso civico generalizzato, dell'accesso civico semplice e dell'accesso ex *lege* n. 241/1990;
2. Implementazione del "Registro degli accessi";
3. Ricognizione ed eventuale implementazione della modulistica per le istanze, scaricabile dal Portale del Cittadino, dal sito web istituzionale e in distribuzione presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Anni 2023/2024:

Aggiornamenti sulla base delle evoluzioni normative.

ANTIRICICLAGGIO

Con l'emanazione del Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015 (pubblicato sulla «Gazzetta ufficiale» 233 del 7 ottobre), concernente la "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione", sono stati previsti ulteriori delicati e gravosi obblighi per le Pubbliche Amministrazioni ed in particolare per gli Enti Locali.

In realtà già il secondo comma lettera g) dell'art. 10 del D. Lgs. n. 231/2007 aveva previsto espressamente che "Le disposizioni contenute nel presente decreto, fatta eccezione per gli obblighi di identificazione e registrazione indicati nel Titolo II, Capi I e II, si applicano altresì...agli uffici della pubblica amministrazione". Il successivo articolo 41 dello stesso provvedimento legislativo prevede, anche per gli uffici delle pubbliche amministrazioni, l'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette. Per il legislatore, in particolare, il sospetto "è desunto dalle caratteristiche, entità, natura dell'operazione o da qualsivoglia altra circostanza conosciuta in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi a disposizione dei segnalanti, acquisiti nell'ambito dell'attività svolta ovvero a seguito del conferimento di un incarico."

In sostanza, per ognuno degli ambiti particolarmente a rischio, come appalti o erogazione di contributi, è necessaria l'attivazione di un ulteriore sistema di verifiche sostanziali sui comportamenti dei beneficiari dell'azione amministrativa.

Per consentire ai soggetti interessati di effettuare correttamente le segnalazioni di attività sospette, il provvedimento legislativo ha rimandato a degli "indicatori di anomalia" da stabilire con un successivo decreto ministeriale, che infatti è stato emanato il 25 settembre 2015.

Per uffici della pubblica amministrazione si intendono tutte le Pubbliche Amministrazioni e pertanto anche i Comuni, ai sensi di quanto indicato nell'art. 1, lett. h) del DM in esame, in combinato con l'art. 1, comma 2, lett. r), del D. Lgs. n. 231/2007.

Considerato che il termine "operatori" viene usato nell'ambito del Decreto in modo generico, come riferito alla pubblica amministrazione nel suo complesso, andranno individuati per i singoli obblighi i soggetti interni alla struttura pubblica su cui di fatto gravano.

Le procedure interne sono il vero nodo strategico dell'attuazione delle norme antiriciclaggio nella pubblica amministrazione, stante che il primo comma dell'art. 6 del decreto in questione prevede che "Gli operatori adottano, in base alla propria autonomia organizzativa, procedure interne di valutazione idonee a garantire l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività della segnalazione alla UIF, la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione stessa e l'omogeneità dei comportamenti. Le procedure interne sono modulate tenendo conto della specificità dell'attività svolta e delle dimensioni organizzative e operative."

I commi successivi dell'articolo 6, che indicano gli altri contenuti delle procedure interne di valutazione, individuano due diverse figure:

- gli "addetti agli uffici della pubblica amministrazione" quali soggetti obbligati alla trasmissione delle segnalazioni;
- il "gestore" che è il destinatario interno di tali segnalazioni.

Ai sensi del successivo terzo comma, le procedure interne specificano le modalità con le quali gli addetti agli uffici della pubblica amministrazione trasmettono le informazioni rilevanti, ai fini della valutazione delle operazioni sospette, al "gestore".

Lo scopo di adottare le procedure interne di valutazione è anche quello di ripartire eventuali responsabilità, oltre che di ricostruire a posteriori le motivazioni delle decisioni assunte.

Il gestore, che può coincidere con il responsabile anticorruzione, salvo motivato provvedimento diverso, va individuato con un apposito provvedimento.

I comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti possono individuare un unico gestore. È escluso che possa trattarsi di un soggetto esterno alla pubblica amministrazione.

Gli uffici dovranno organizzarsi per mantenere un presidio costante dei comportamenti degli interlocutori: il decreto dispone che l'istruttoria dell'eventuale segnalazione all'Unità di informazione finanziaria di Bankitalia (Uif) infatti abbraccia l'arco temporale dell'intera durata della relazione e non può essere limitata alle fasi di instaurazione o di conclusione del rapporto, come aggiudicazione, stipulazione del contratto, consegna delle attività e collaudi o rendicontazioni.

Misura antiriciclaggio: Verifica da parte di ogni Dirigente della veridicità delle dichiarazioni presentate dai soggetti interessati ai vari procedimenti, a seconda della competenza dell'Area di riferimento. Esempio: richiesta alla Cassa degli Avvocati, collegamento con Agenzia Entrate per verifica dichiarazione Isee, etc.

Comunicazione immediata al RPCT di operazioni sospette; in tal caso la valutazione sulla fondatezza della irregolarità sarà valutata da un gruppo di lavoro formato dal RPCT, dal Dirigente dei servizi finanziari e dal Comandante della Polizia Municipale.

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

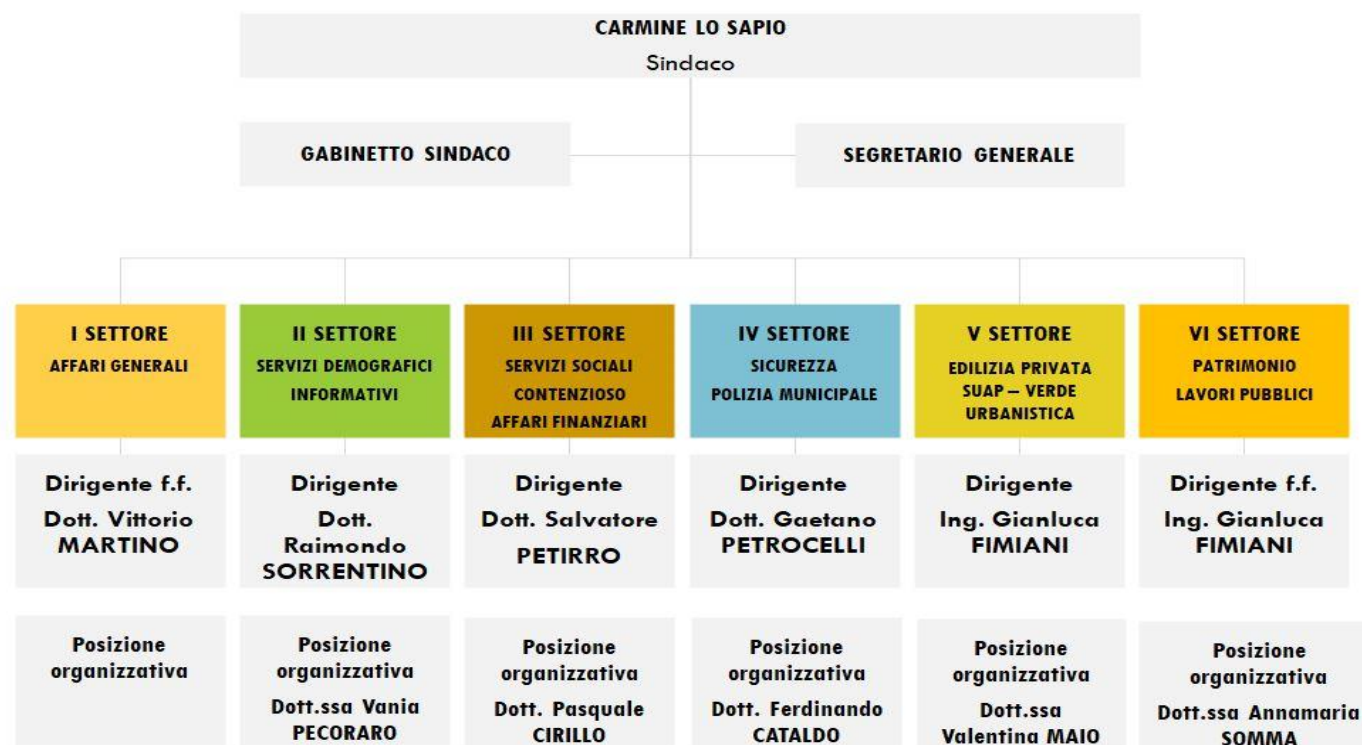
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
3.1 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente: <ul style="list-style-type: none">• organigramma;• livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;• ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;• altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.		

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”* e alla lettera c) *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”*.

Le linee programmatiche e di indirizzo strategico dell'Ente, relative al mandato 2019-2024, hanno quale obiettivo prioritario l'adeguamento organizzativo dell'Ente e la revisione dei processi e procedure, al fine di rendere più efficiente la macchina comunale, in attuazione del principio di buon andamento a cui deve sempre uniformarsi la pubblica amministrazione. In attuazione delle linee di indirizzo sopra evidenziate è stato intrapreso un costante percorso di snellimento e di semplificazione della macrostruttura complessiva e del funzionigramma che ha restituito una riarticolazione organizzativa delle strutture dirigenziali. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 10/1/2022 avente ad oggetto *“Modifica della macrostruttura comunale con riarticolazione organizzativa e dei settori e Servizi* il precedente I Settore Affari Generali e finanziari è stato diviso attribuendo il Servizio finanziario in capo al III Settore.

Pertanto, per il 2022 la struttura organizzativa dell'Ente è la seguente:



Le funzioni e i processi della macrostruttura del Comune, coerentemente con l'organigramma soprariportato, sono identificate nel "Funzionigramma". Livelli di responsabilità organizzativa, delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative e la catena organizzativa dei livelli di responsabilità per ciascun servizio e/o ufficio del Comune è costituita da:

- Dirigente:** dirigente preposto come responsabile della struttura organizzativa qualificata come "Servizio".
- Posizione Organizzativa:** dipendente inquadrato nella categoria D, selezionato con apposito bando aperto a tutti gli appartenenti alla categoria sopraindicata, per ciascun settore.
- Dipendenti** inquadrati nelle unità organizzative

I SETTORE AFFARI GENERALI

DIRIGENTE F.F. DOTT. VITTORIO MARTINO
TELEFONO 0818576228
PEC. PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT

SEGRETARIO GENERALE

Dott. Vittorio MARTINO

UFFICIO GABINETTO DEL SINDACO

Dalila MAIO

0818576274

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

UFFICIO PROTOCOLLO

Dott.ssa Manuela MARINO
Dott. Vincenzo
CENTOLAVIGNA
0818576208

Dott.ssa Vittoria MOMENTO
0818576266

URP

Antonio MARCIANO
0818576239

UFFICIO PERSONALE

Dott.ssa Anna FEDERICO
0818576223

Dott.ssa Rosa PUGLIESE
0818576222

Dott.ssa Mariangela NAPPO
08185762

UFFICIO ECOLOGIA

Dott.ssa Corinna FUMO
0818576278

Dott. Umberto AMODIO
0818576269

UFFICIO MESSI

Emanuele RUSSO
0818576289

UFFICIO IMPOSTA DI SOGGIORNO

Rosalia CARROTTA
0818576287

UFFICIO SEGRETERIA

Dott.ssa Corinna FUMO
0818576278

Dott. Umberto AMODIO
0818576269

OPERATORE D'ATTESA
Giuseppe PANARIELLO

II SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI - INFORMATIVI

DIRIGENTE DOTT. RAIMONDO SORRENTINO

TELEFONO 0818576290

PEC: ANAGRAFE@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT - STATOCIVILE@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT - ELETTORALE@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dott.ssa Wania PECORARO

0818576204

UFFICIO ANAGRAFE

Dott.ssa Wania PECORARO
0818576204

Dott.ssa Anna GIORDANO
0818576201

Dott.ssa Rossella Federica
CASCONI
0818576298

OPERATORE D'ATTESA
Pasquale AVINO

UFFICIO STATO CIVILE

Dott.ssa Francesca
SANSONE
0818576273

Dott.ssa Maria Rosaria
CHIARAVALLE
0818576272

Dott.ssa Immacolata
MARIANO
0818576247

UFFICIO ELETTORALE

Dott.ssa Concetta SALEMI
0818576321

Dott.ssa Monica ROSANOVA
0818576244

Dott. Giuseppe MARESCA
0818576245

UFFICIO ARCHIVIO

Franco CARMINE

0818576278

UFFICIO CENTRALINO

Giuseppe CINIGLIO
0818576111

UFFICIO PASS

Assunta SCOGNAMIGLIO
0818576205

UFFICIO CED – SISTEMI INFORMATIVI

Dott. Eduardo CEPARANO

Dott. Carmine BRIZIO

0818576281

ced@comune.pompei.na.it

III SETTORE SERVIZI SOCIALI – CONTENZIOSO - FINANZIARI

DIRIGENTE DOTT. SALVATORE PETIRRO

TELEFONO 0818576249

PEC. FINANZIARIO@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT - SERVIZIOCONTENZIOSO@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT -

ASSISTENTESOCIALE@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dott. Pasquale CIRILLO
0818576263

UFFICIO CONTENZIOSO

Dott.ssa Roberta VESSELLA
Dott.ssa Luisella MORLICCHIO
Dott. Francesco CASCONI
0818576270

Dott. Pasquale CIRILLO
0818576263
Antonio MARINO
0818576264

UFFICIO SERVIZI SOCIALI

Dott.ssa Gea IMPERATORE
Dott.ssa Francesca SPANO'
Dott.ssa Rosaria Uliano
Dott.ssa Anna Annunziata

Angela COPPOLA
0818576262

UFFICIO POLITICHE SOCIALI

Dott.ssa Chiara VITIELLO
0818576262

UFFICIO PUBBLICA ISTRUZIONE

Dott.ssa Patrizia AMORUSO
0818576271

AUTISTA SCUOLABUS
CAIAZZO Enrico

UFFICIO EVENTI, CULTURA E TURISMO

Dott.ssa Carla DI MARTINO
Dott.ssa Pina CAPOBIANCO
0818576261

UFFICIO SEGRETARIATO SOCIALE

0818576252

UFFICIO CENTRO PER LA FAMIGLIA

0818576254

SERVIZI FINANZIARI

UFFICIO ECONOMATO E PROVVEDITORATO

Dott.ssa Daniela SAVARESE
0818576265

Mario PETROSINO
0818576212

Operatore Giovanni
LETTERA

UFFICIO CONTABILITA' GENERALE

Dott.ssa Leondina
DONNARUMMA
0818576227
Dott.ssa Rita ELEFANTE
Dott. Giuseppe FARINA
0818576278
Dott. Antonio SIMONETTI

UFFICIO BILANCIO PROGRAMMAZIONE E STIPENDI

Dott.ssa Sofia COPPOLA
0818576226
Dott. Luigi ALIPERTA
0818576224
Dott. Giovanni De MICCO
0818576224
Giusy D'AURIA
0818576225

IV SETTORE SICUREZZA – POLIZIA MUNICIPALE

DIRIGENTE COL. DOTT. GAETANO PETROCELLI
TELEFONO 0818576308
PEC. SEGRETERIACOMANDO@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Magg. Ferdinando CATALDO

0818576312

UFFICIO SEGRETERIA COMANDO E AFFARI DEL PERSONALE

S.Ten. Michele BRUNETTI

0818576315

Mario PADUANO

0818576307

Dott. Sergio Ruggiero

PERRINO

Dott. Giuseppe SCETTINO

Dott. Michele FORTE

Lgt. Vincenza DE SIMONE

0818576301

UFFICIO CONTENZIOSO E CONTRAVVENZIONI

Cap. Eugenio D'APUZZO
0818576309

Dott.ssa Valentina
CAMPANILE
0818576310

M.llo cap. Adolfo GALISE
0818576309

M.llo ord. Gianfranco
PICCIRILLO
0818576229

Ass. cap. Roberta
PIERMATTEI
0818576311

Dott.ssa Anna Paola
LOMBARDO
0818576282

UFFICIO COMMERCIO

Magg. Ferdinando CATALDO
0818576312

M.llo cap. Raffaele SICIGNANO
0818576313

UFFICIO POLIZIA STRADALE

S.Ten. Raffaele MASULLO
0818576303

Lgt. Michele SORRENTINO
0818576310

M.llo cap. Emilio CAPATAPANO
0818576303

OPERATORE

Salvatore CIRILLO

UFFICIO VIABILITA' – RADIOMOBILE – PIANTONE

0818576300

Lgt. Antonio SORRENTINO

M.llo cap. Pietro CASCIELLO

M.llo ord. Anna GENTILE

Ag. Antonio CAPOLUONGO

Ag. Mario NUNZIANTE

M.llo Arturo INFANTE

Ass. Massimo TROIANO

Ag. Domenico KOSTA

UFFICIO POLIZIA EDILIZIA

S.ten. Michele BRUNETTI

Lgt. Ruggiero VALANZUOLO

Ass. Aldo FORTE

0818576315

UFFICIO POLIZIA AMBIENTALE E TURISTICA

S.Ten. Maria Grazia
GIORDANO

M.llo ord. Rosanna
FEDERICO

M.llo ord. Valter GAUDINO

0818576307

UFFICIO NOTIFICHE – PATENTI

Mar. Natale SCISCIOLA

S.Ten. Anna MOSCA

Mar. ord. Polito DE IULIO

0818576302

V SETTORE EDILIZIA PRIVATA – SUAP – VERDE PUBBLICO

DIRIGENTE ING. GIANLUCA FIMIANI
TELEFONO 0818576111
PEC.QUINTOSETTORE@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ing. Valentina MAIO

0818576421

UFFICIO SUAP

Isabella LANZIERE

0818576420

Dott.ssa Flora NURCATO

0818576409

UFFICIO AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Patrizia AVITABILE

0818576241

Dott.ssa Maria Flavia
MARIANO

0818576241

UFFICIO CONDONO

Dott. Michele LIGUORI

0818576268

Dott. Alessandro BIANCO

0818576237

UFFICIO EDILIZIA PRIVATA

Dott. Salvatore LOMBARDO

0818576430

Dott. Francesco DI MAURO

0818576403

Salvatore QUARANTA

Dott. Fabio PERIODO

0818576415

UFFICIO VERDE PUBBLICO

Dott.ssa Patrizia AVITABILE

0818576241

UFFICIO PAESAGGISTICA

Ing. Valentina MAIO

0818576421

Dott.ssa Carmela SABATINO

0818576422

Maria Luisa SOMMA

0818576404

VI SETTORE LAVORI PUBBLICI

DIRIGENTE ING. GIANLUCA FIMIANI
TELEFONO 0818576111
PEC SESTOSETTORE@PEC.COMUNE.POMPEI.NA.IT

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ing. Annamaria SOMMA

0818576414

UFFICIO LL.PP.

Ing. Annamaria SOMMA

0818576414

Ing. Francesco FERRAIOLI

0818576413

UFFICIO GRANDI OPERE

Ing. Annamaria SOMMA

0818576414

Ing. Massimo MANFELLOTTO

0818576225

UFFICIO MANUTENZIONE

Giuseppe DEL SORBO

0818576407

Luigi CESARANO

UFFICIO PATRIMONIO

Dott. Vincenzo LA MURA

0818576419

UFFICIO EUROPA

Ing. Alessandra GALIZIA

081857627

UFFICIO EDILIZIA SCOLASTICA

Arc. Angelo CELENTANO

0818576435

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
3.2 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <p>le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</p> <ul style="list-style-type: none">• gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, conspecifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;• i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/user satisfaction</i> per servizi campione).		

Con la legge di conversione del c.d. "decreto rilancio", n. 77 del 17 luglio 2020, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento giuridico il Piano Organizzativo del Lavoro Agile ("POLA"), apportando una modifica all'art. 14 della legge n. 124/2015.

Il POLA è inquadrato come sezione del Piano della performance, documento programmatico triennale che le amministrazioni pubbliche devono redigere entro il 31 gennaio di ogni anno. Obiettivo del Piano è l'individuazione delle modalità attuative del lavoro agile, istituto che è stato introdotto per la prima volta nelle Pubbliche Amministrazioni dalla legge 124 del 7 agosto 2015, e poi disciplinato dalla legge 81 del 22 maggio 2017, cui sono seguite le Linee Guida della direttiva n. 3/2017.

Con la modifica del luglio 2020, in pieno contesto pandemico, è stato previsto che – per le attività che possono essere svolte in modalità agile - almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene. Tale percentuale non costituisce un tetto massimo, bensì minimo, e ha apportato un significativo ampliamento del target iniziale (10%). In caso di mancata adozione del POLA, la legge non prevede alcun tipo di sanzione, ma solo che il lavoro agile dovrà applicarsi almeno al 30% dei dipendenti che lo richiedano.

Nel Comune di Pompei, già a partire dal 2020, si è avviato il progetto di sperimentazione del lavoro, in modalità agile emergenziale, che limitava la presenza del personale nelle sedi di lavoro alle sole attività indifferibili. La disciplina del lavoro agile emergenziale, inizialmente molto semplificata, si è poi adattata alle varie fasi dell'epidemia e alla normativa nazionale e regionale che si è succeduta in materia, mentre l'Ente ha lavorato all'entrata in regime del lavoro agile come modalità ordinaria almeno fino al 2021. Questo processo, in linea con le direttive nazionali andrà a regime nel 2023 con l'adozione del PIAO nel quale vengono indicate le strategie di sviluppo dello *smartworking*, il nuovo quadro delle regole e le condizionalità e fattori abilitanti, nonché gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti. Il lavoro agile è stato quindi ripensato come oggetto di programmazione annuale, senza il ricorso a percentuali predeterminate, in stretto collegamento con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

In particolare, nell'ottica di garantire un passaggio graduale dal lavoro agile emergenziale ad un modello organizzativo del lavoro basato sull'integrazione di lavoro agile e lavoro in presenza, in virtù di una organizzazione dei servizi e degli uffici, a seguito di mobilità e nuove assunzioni e in attesa della conclusione delle procedure concorsuali 2021/2022, in corso di svolgimento, per procedere:

- ad aggiornare la mappatura delle attività smartabili sulla base del funzionigramma, quale momento fondamentale e propedeutico per il passaggio al lavoro agile ordinario come mezzo per una complessiva innovazione organizzativa ed una modernizzazione dei processi;
- ad approvare un nuovo Regolamento sul lavoro a distanza, con particolare attenzione alle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche (c.d. Linee Guida Brunetta) approvate in Conferenza Unificata nel dicembre 2021 e alle disposizioni contenute in materia nella Preintesa di CCNL Funzioni Centrali 2019-2021;
- a fornire una regolamentazione unitaria al lavoro a distanza, comprensivo sia del lavoro agile sia del lavoro da remoto nella forma del telelavoro domiciliare, inteso quest'ultimo quale modalità lavorativa con vincolo di orario e di luogo, avente ad oggetto attività smartabili riconducibili in prevalenza a procedure standardizzate, resa con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione presso il domicilio del dipendente
- ad avviare una procedura di interpello semplificata e completamente digitalizzata, per la stipula degli accordi individuali e l'avvio del lavoro agile ordinario per circa il 60% dei lavoratori agili potenziali
- ad ulteriori innovazioni organizzative con l'introduzione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile fondato sugli obiettivi e le funzioni assegnate a ciascun dipendente e la creazione di spazi di co-working aziendale a disposizione dei lavoratori a distanza. L'obiettivo a tendere è comunque addivenire alla definizione di un modello di lavoro agile "customizzato e fluido" ossia sempre più coerente alle esigenze in divenire dell'Amministrazione in termini di prestazioni attese e monitoraggio delle stesse.

Il Lavoro Agile è una delle leve fondamentali per conciliare il benessere dei propri lavoratori con il miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente, stimolando l'autonomia e la responsabilità delle persone con riferimento al luogo ed alla gestione del proprio orario di lavoro. In particolare, attraverso questo strumento l'Amministrazione si pone di trarre i seguenti obiettivi per il triennio 2022-2024.

In linea con previsioni di legge e con le specifiche Linee Guida approvate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con decreto del 9 dicembre 2020, i contenuti riguardano:

1. Le attività che si possono svolgere in modalità agile
2. Le misure organizzative
3. I requisiti tecnologici
4. I percorsi formativi del personale, anche dirigenziale
5. Gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento efficacia ed efficienza di azione amministrativa, digitalizzazione processi, qualità servizi erogati.

Le Attività per le quali è consentito in via generale l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile":

Attività di back office / processi sezionabili / procedimenti o parti di essi, effettuabili anche senza il costante e diretto confronto-interlocazione con il responsabile o con i colleghi attività semplici connesse a procedimenti più complessi attività che generalmente non richiedono la presenza fisica presso l'ente / attività per le quali sia possibile il collegamento con i programmi in uso nell'ente.

Attività per le quali non è consentito in via generale l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile":
 attività di custodia e portierato / attività che richiedono attrezzatura tecnica specifica / attività connessa alla spedizione e ricezione della corrispondenza / attività connesse alla conduzione di autovetture e mezzi meccanici / attività di sportello e di front office al pubblico / attività che implicano la ricezione diretta del pubblico / attività di gestione e controllo del territorio, di viabilità, di protezione civile / attività di coordinamento e assistenza agli organi politico-istituzionali / attività di coordinamento tecnico-amministrative / attività connesse ai servizi di vigilanza e ispettivi.

In particolare con decreto commissariale n. 7 del 16/03/2020 avente ad oggetto "Emergenza covid - 19. individuazione attività indifferibili e attivazione lavoro agile (smart work) per il personale dipendente" in esecuzione di quanto disposto nelle Direttive n. 1/2020 e 2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, ai sensi dei DPCM in premessa richiamati, si è ricorso al lavoro agile in modalità semplificata e temporanea, con riferimento al personale complessivamente inteso, a eccezione dei servizi da rendere necessariamente "in presenza", come individuati a seguire, anche in ragione della gestione dell'emergenza, secondo la seguente articolazione oraria e temporale

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI (SPE) E/O INDISPENSABILI (SPI)	ATTIVITÀ INDIFFERIBILI DA RENDERE IN PRESENZA
Servizi connessi agli organi istituzionali	Attività di supporto agli organi istituzionali, quando questo renda necessaria la presenza presso gli uffici comunali o altre sedi istituzionali e non sia gestibile mediante attività informatizzate da remoto (es. videoconferenza) .
Servizi di amministrazione generale (SPE/SPI)	Attività relative allo sviluppo dei procedimenti amministrativi (compresa la produzione di atti amministrativi): <ol style="list-style-type: none"> 1. quando questo renda necessario l'utilizzo di mezzi e dotazioni strumentali presso gli uffici comunali e non sia gestibile mediante attività informatizzate da remoto; 2. quando per tali procedimenti non sia possibile sospendere i termini in conseguenza della situazione di emergenza Attività relative allo svolgimento di procedure di gara;

1. quando questo renda necessario l'utilizzo di mezzi e dotazioni strumentali presso gli uffici comunali e non sia gestibile mediante attività informatizzate da remoto;
2. quando per tali procedure non sia possibile prorogare i termini in conseguenza della situazione di emergenza.

Attività relative alla gestione dei pagamenti:

1. quando questo renda necessario l'utilizzo di mezzi e dotazioni strumentali presso gli uffici comunali e non sia gestibile mediante attività informatizzate da remoto;
2. quando per tali procedure non sia possibile prorogare i termini in conseguenza della situazione di emergenza.

Attività relative alla riscossione dei tributi:

1. quando questo renda necessario l'utilizzo di mezzi e dotazioni strumentali presso gli uffici comunali e non sia gestibile mediante attività informatizzate da remoto;
2. quando per tali procedure non siano stati prorogati ex lege i termini o non possibile prorogarli per l'Amministrazione in conseguenza della situazione di emergenza.

Attività relative ad obblighi prescritti da norme incidenti sull'attività dell'Amministrazione (es. obblighi in materia di contabilità, trasparenza, obblighi verso autorità ecc.):

1. quando questo renda necessario l'utilizzo di mezzi e dotazioni strumentali presso gli uffici comunali e non sia gestibile mediante attività informatizzate da remoto;
2. quando per tali procedure non siano stati prorogati ex *lege* i termini o non siano prorogati dagli stessi soggetti riceventi in conseguenza

	della situazione di emergenza.
Servizi del personale (SPE)	Attività relative all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge, quando questo renda necessario l'utilizzo di mezzi e dotazioni strumentali presso gli uffici comunali e non sia gestibile mediante attività informatizzate da remoto.
Servizi di anagrafe e di stato civile (SPE/SPI)	Attività di raccolta delle registrazioni di nascita e di morte (anche mediante reperibilità).
Servizio elettorale (SPE/SPI)	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Servizio statistico (SPD)	Attività relative ad acquisizione obbligatoria di dati, quando non possibile mediante forma di contatto in remoto con gli interessati.
Servizi connessi all'ufficio tecnico comunale / Lavori e opere (SPD)	Attività relative alla direzione dei lavori nei cantieri attivi per la realizzazione di opere/lavori indifferibili, nella misura in cui non possano essere svolte mediante confronto in remoto (es. mediante videoconferenza) con il referente dell'appaltatore. Attività di controllo e di vigilanza dei cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini, quando questo non sia realizzabile mediante strumenti gestibili da remoto (es. videocamere).
Servizi connessi all'ufficio tecnico comunale / Edilizia e urbanistica (SPI)	Attività di controllo sull'esecuzione di lavori in corso, nella misura in cui non possano essere svolte mediante confronto in remoto (es. mediante videoconferenza) con il referente del soggetto esecutore dei lavori.
Servizi di polizia locale/municipale (SPE/SPI)	Attività da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

	<p>b. attività di rilevazione relativa a11'infortunisticastradale;</p> <p>c. attività di pronto intervento;</p> <p>d. attività de11a centrale operativa;</p> <p>vigilanza casa municipale;</p>
Servizi di polizia amministrativa (SPI)	Attività di controllo da assicurare con un nucleo di personale adeguato finalizzate a garantire il corretto esercizio delle attività per le quali questo è possibile in base al D.P.C.M. 11 marzo 2020.
Servizi di protezione civile, di pronto intervento e di tutela della sicurezza pubblica (SPI/SPE)	Attività relative all'emergenza Covid-19 e ad altre emergenze da presidiare con personale in reperibilità.
Servizi necroscopici e cimiteriali (SPE/SPD)	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevi mento ed inumazione delle salme.
Servizi di fognatura e di depurazione (SPE/SPD)	Attività per gli interventi manutentivi e di ripristino urgente della rete idrica, fognaria e di depurazione.
Servizi di viabilità (SPD)	Attività per gli interventi manutentivi e di ripristino urgente della rete stradale.
Igiene e sanità pubblica (SPE)	Attività relative ad emergenze sanitarie, comportanti interventi diretti di personale, per accertamenti, verifiche e attività specifiche.
Servizi Assistenziali (SPE)	servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale
Servizi culturali /relativi ai beni culturali (SPE)	Attività di vigilanza e di custodia dei beni culturali, quando questo non sia realizzabile mediante strumenti gestibili da remoto (es. videocamere).

A completamento di quanto sopra, ciascun Dirigente ha individuato, all'interno della propria area di riferimento, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero compatibili, anche parzialmente, con il lavoro agile da remoto, individuando inoltre il personale da dedicare a tali attività da remoto.

In allegato al presente Piano sono enucleate pertanto le attività per le quali è applicato il lavoro agile, suddivise per ciascuna area.

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
<p>3.3 SEZIONE: PIANO DEL FABBISOGNO PERSONALE</p>	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti; • Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorseumane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base deiseguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincolidi spesa; b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altrifattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. <p>In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> a) modifica della distribuzione del personale fraservizi/settori/aree; modifica del personale in termini di livello / inquadramento; • Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche 		

	<p>attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <p>a) soluzioni interne all'amministrazione;</p> <p>b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</p> <p>c) meccanismi di progressione di carriera interni;</p> <p>d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi affiancamento);</p> <p>e) <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali;</p> <p>f) soluzioni esterne all'amministrazione;</p> <p>g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</p> <p>h) ricorso a forme flessibili di lavoro;</p> <p>i) concorsi;</p> <p>l) stabilizzazioni.</p> <p>• Formazione del personale</p> <p>a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</p> <p>b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;</p> <p>le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</p> <p>d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p>
--	---

La Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2021 è la seguente:

I SETTORE: AFFARI GENERALI			
DIRIGENTE		SERVIZIO ECOLOGIA E TRIBUTI	
UFFICIO SEGRETERIA		SERVIZIO PERSONALE	
UFFICIO SEGRETERIA SINDACO		UFFICIO PROTOCOLLO - U.R.P. – ANTICORRUZIONE	
UFFICIO SUPPORTO PRESIDENZA CONSIGLIO			
RIEPILOGO DEL SETTORE			
POSTI COPERTI			
QUALIFICA	NOMINATIVI	CAT. GIU.	UNITÀ
Dirigente:	EUGENIO PISCINO (in comando presso altro ente)		1

Istruttore Direttivo Amm.vo	FUMO CORINNA	D	1
Istruttore direttivo contabile	AMODIO UMBERTO	D	1
Istruttore Amm.vo	MAIO DALILA, MARINO MANUELA, MOMENTO VITTORIA	C	3
Istruttore contabile	PUGLIESE ROSA, FEDERICO ANNA, NAPPO MARIANGELA	C	3
Esecutore Amm.vo	GENTOLAVIGNA VINCENZO, MARCIANO ANTONIO	B1	2
Operatore	PANARIELLO GIUSEPPE	A	1
TOTALE POSTI COPERTI			12

II SETTORE - SERVIZI DEMOGRAFICI, INFORMATIVI E TRASPARENZA

DIRIGENTE

UFFICIO ANAGRAFE E STATO CIVILE

UFFICIO ELETTORALE

UFFICIO ARCHIVIO E PUBBLICAZIONI

UFFICIO PASS E USCIERI

UFFICIO TOPONOMASTICA

UFFICIO INFORMATIVI E TRASPARENZA

UFFICIO CENTRALINO

RIEPILOGO DEL SETTORE

POSTI COPERTI

QUALIFICA	NOMINATIVI	CAT. GIU.	UNITÀ
Dirigente	SORRENTINO RAIMONDO		1
Istruttore Direttivo Amm.vo	PECORARO WANIA, CASCONI ROSSELLA FEDERICA	D	2
Istruttore Direttivo Contabile	SALEMI MARIACONCETTA	D	1
Istruttore Contabile	ROSANOVA MONICA	C	1

Istruttore Informatico	CEPARANO EDUARDO, BRIZIO CARMINE	C	2
Istruttore Tecnico	MARESCA GIUSEPPE 1963	C	1
Esecutore Amm.vo	SANSONE FRANCESCA, CHIARAVALLE MARIA ROSARIA, GIORDANO ANNA, MARIANO IMMACOLATA, FRANCO CARMINE	B1	5
Centralinista	CINIGLIO GIUSEPPE	B1	1
Operatore	SCOGNAMIGLIO ASSUNTA, AVINO PASQUALE	A	2
TOTALE POSTI COPERTI			16

III SETTORE - SERVIZI SOCIALI, CONTENZIOSO, AFFARI FINANZIARI

DIRIGENTE art. 110 Tuel

SERVIZIO SOCIALE
UFFICIO ASSIST. SOCIALE - SERVIZIO CIVILE E TEMPO
LIBERO

SERVIZIO CONTENZIOSO E SICUREZZA SUL LAVORO
SERVIZIO BILANCIO E PROGRAMMAZIONE

SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE, PROTEZIONE CIVILE, CULTURA E TURISMO

SERVIZIO CONTABILITÀ GENERALE

SERVIZIO ECONOMATO E PROVVEDITORATO

RIEPILOGO DEL SETTORE			
POSTI COPERTI			
QUALIFICA	NOMINATIVI	CAT. GIU	UNITÀ
Dirigente	PETIRRO SALVATORE		1
Funzionario Avvocato	CIRILLO PASQUALE	D3	1
Istruttore Direttivo Amm.vo	COPPOLA ANGELA, VESSELLA ROBERTA, DI MARTINO CARLA	D	3

Istruttore Direttivo Contabile	ELEFANTE RITA, FARINA GIUSEPPE, DONNARUMMA LEONDINA, COPPOLA SOFIA, SIMONETTI ANTONIO, SAVARESE DANIELA	D	6
Assistente Sociale	IMPERATORE MARIA GERARDA, ULIANO ROSARIA, ANNUNZIATA ANNA	D	3
Istruttore Amm.vo	AMORUSO PATRIZIA, CAPOBIANCO GIUSEPPINA, MORLICCHIO LUISELLA, VITIELLO CHIARA	C	4
Istruttore Contabile	CASCONE FRANCESCO, ALIPERTA LUIGI, DE MICCO GIOVANNI, CARROTTA ROSALIA	C	4
Collaboratore Amm.vo Contabile	D'AURIA GIUSY	B3	1
Collaboratore Amm.vo	MARINO ANTONIO	B3	1
Autista Scuolabus	CAIAZZO ENRICO	B3	1
Operatore	PETROSINO MARIO, LETTERA GIOVANNI	A	2
TOTALE POSTI COPERTI			27

IV SETTORE: SICUREZZA - POLIZIA LOCALE

DIRIGENTE

UFFICIO COMANDO E SEGRETERIA

UFFICIO POLIZIA AMBIENTALE

UFFICIO CONTRAVVENZIONI E CONTENZIOSO

UFFICIO POLIZIA COMMERCIALE NUCLEO ANTIEVASIONE

UFFICIO INFORMATIVO E NOTIFICHE

Distaccati TRIBUNALE TORRE ANN.TA

UFFICIO POLIZIA STRADALE, VIABILITA' E SEGNALETICA

NUCLEO OPERATIVO RADIO MOBILE E VIABILITA'

UFFICIO POLIZIA EDILIZIA

UFFICIO POLIZIA TURISTICA

RIEPILOGO DEL SETTORE			
POSTI COPERTI			
QUALIFICA	NOMINATIVI	CAT. GIU	UNITÀ
Dirigente	PETROCELLI GAETANO		1
Funzionario di Vigilanza	CATALDO FERDINANDO	D3	1
Istruttore Direttivo Amm.vo	PADUANO MARIO, CAMPANILE VALENTINA	D	2
Istruttore Direttivo Contabile	FORTE MICHELE	D	1
Istruttore Direttivo Vigilanza	BRUNETTI MICHELE, MASULLO RAFFAELE, MOSCA ANNA, GIORDANO MARIAGRAZIA, D'APUZZO EUGENIO	D	5
Agente Polizia Locale	GALISE ADOLFO, CATAPANO EMILIO, FEDERICO ROSANNA, SICIGNANO RAFFAELE, DE IULIO POLITO, GENTILE ANNA, FERRIGNO GENNARO (distaccato presso Procura), LA MURA CIRO (distaccato presso Tribunale), SORRENTINO MICHELE, CASCIELLO PIETRO, SCISCIOLA NATALE, FORTE ALDO, VALANZUOLO RUGGIERO, TROIANO MASSIMO, PIERMATTEI ROBERTA, GAUDINO VALTER, PICCIRILLO GIOVANNI, DE SIMONE VINCENZA, SORRENTINO ANTONIO, NUNZIANTE MARIO, CAPOLUONGO ANTONIO, KOSTA DOMENICO, OLIVIERO GAETANO	C	23
Istruttore Amm.vo	LOMBARDO ANNA PAOLA, SCETTINO GIUSEPPE, RUGGIERO PERRINO SERGIO	C	3

Operatore	CIRILLO SALVATORE	A	1
TOTALE POSTI COPERTI			37

V SETTORE: EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E VERDE PUBBLICO

DIRIGENTE art. 110 Tuel

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

SERVIZIO SUAP

SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA

SERVIZIO CIMITERO

SERVIZIO BENI AMBIENTALI, PAESAGGIO E VERDE PUBBLICO

UFFICIO CONDONO - AVVIO PROCEDIMENTO - ORDINANZE

DEMOLIZIONI- MUTUI CDP- RESA-RED

UFFICIO EUROPA

RIEPILOGO DEL SETTORE				
POSTI COPERTI				
QUALIFICA		NOMINATIVI	CAT. GIU	UNITÀ
Dirigente (ex art. 110 Tuel)		ING. GIANLUCA FIMIANI	D	1
Istruttore direttivo Amministrativo		AVITABILE PATRIZIA	D	1
Istruttore Direttivo Tecnico		MAIO VALENTINA, PETRONE RAFFAELLA (in aspettativa ex art. 110, co.5, Tuel), MARIANO MARIA FLAVIA (tempo determinato)	D	3
Istruttore Tecnico		DI MAURO FRANCESCO, LIGUORI MICHELE, LOMBARDO SALVATORE, AUGURIO NICOLA, SABATINO CARMELA, BIANCO ALESSANDRO, PERIODO FABIO	C	7
Istruttore Amministrativo		NURCATO FLORA, BENINCASA MARIATERESA (in comando presso altro ente)	C	2

Esecutore Amm.vo	SOMMA MARIA LUISA, LANZIERE ISABELLA, QUARANTA SALVATORE	B1	3
Operatore	LONGOBARDI VINCENZO	A	1
TOTALE POSTI COPERTI			18
VI SETTORE: TECNICO LAVORI PUBBLICI			

DIRIGENTE

UFFICIO MANUTENZIONE

UFFICIO PATRIMONIO - ESPROPRI

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA SCOLASTICA

RIEPILOGO DEL SETTORE				
POSTI COPERTI				
QUALIFICA		NOMINATIVI	CAT. GIU	UNITÀ
Dirigente		MARINO GIANFRANCO (in comando presso altro ente). Ad interim Gianluca Fimiani		1
Istruttore Direttivo Tecnico		GALIZIA ALESSANDRA, SOMMA ANNAMARIA, MANFELLOTTO MASSIMO	D	3
Istruttore Tecnico		CELENTANO ANGELO, CERIELLO ADRIANA, DEL SORBO GIUSEPPE, FERRAIOLI FRANCESCO	C	4
Istruttore Amm.vo		LA MURA VINCENZO	C	1
Operatore		CESARANO LUIGI	A	1
TOTALE POSTI COPERTI				10

TOTALE POSTI COPERTI

120

PROCEDURE CONCORSUALI IN CORSO

POSTI DA COPRIRE

QUALIFICA			SETTORE	CAT. GIU	UNITÀ
Dirigente ex art 110			Finanziario		1
Istruttori di vigilanza			IV Settore - Sicurezza e Polizia Locale	C	8
Istruttore direttivo tecnico				D	1
Istruttore amministrativo				C	2
				TOTALE POSTI	12

TOTALE POSTI DA COPRIRE 12

TOTALE POSTI COPERTI E DA COPRIRE 132

Formazione del personale

1. Premessa

Come evidenziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nella “Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”, la formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un’elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Nel corso degli anni la formazione del personale della Pubblica Amministrazione ha assunto un ruolo sempre più strategico, la cui importanza è aumentata di pari passo con le necessità di adeguamento alle modifiche legislative e alle innovazioni tecnologiche. Nel contesto attuale il valore della formazione diventa ancora più determinante; l’investimento sul capitale umano della Pubblica Amministrazione è, infatti, uno dei punti qualificanti del programma di riforme legato al Piano nazionale di ripresa e resilienza. Per la transizione amministrativa e digitale, che costituisce uno dei cardini del Pnrr, servono, oltre alle tecnologie, le persone e le competenze.

2. Riferimenti normativi

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenendo conto delle disposizioni normative in materia e delle relative direttive ministeriali, volte a favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Si richiamano, in proposito:

il D. Lgs. n. 165/2001, in particolare l'art. 1 comma 1 lett. c), che individua tra i fini dello stesso decreto quello di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti", e l'art. 7 comma 4, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione";

la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001, che indica come obiettivo primario la "realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni";

il Ccnl Funzioni locali 21.5.2018, in particolare l'art. 49 bis, che individua principi generali e finalità della formazione, e l'art. 49 ter, il quale si sofferma su destinatari e processi dell'attività formativa;

il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato il 10 marzo 2021 da Governo e Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra l'altro, che la formazione e la riqualificazione del personale debba "assumere centralità quale diritto soggettivo del dipendente pubblico e rango di investimento organizzativo necessario" ed evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

il D.Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale), il quale, all'art. 13, prevede che "le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4", aggiungendo che tali politiche di formazione "sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";

il Dpr n. 62/2013, art. 15 comma 5, ai sensi del quale "al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";

la legge n. 190/2012, art. 1, comma 8, ai sensi del quale il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza definisce procedure appropriate per selezionare e formare “i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione”, tenuto conto delle indicazioni dell’Anac secondo cui “è auspicabile che l’amministrazione preveda anche una formazione di tipo generale, rivolta a tutti i dipendenti, mirata all’aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e della legalità”;

il regolamento (Ue) n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali, il quale, agli artt. 29 e 32, paragrafo 4, prevede che chiunque abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento;

il D.Lgs n. 81/2008, il quale, all’art. 37, dispone a carico del datore di lavoro l’obbligo di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

3. Principi e attori della formazione

Il presente Piano della formazione si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è ritenuto titolare di un diritto soggettivo al riconoscimento e allo sviluppo delle proprie competenze;
- **miglioramento dell’azione amministrativa:** la formazione è considerata strumento strategico per il miglioramento continuo dei processi interni e, quindi, dei servizi ai cittadini.
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Attori del processo di formazione sono:

- i dirigenti di settore: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- i dipendenti: sono i destinatari della formazione e, oltre ad essere i destinatari del servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento pre-corso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o alle aspettative individuali; una valutazione di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e, infine, una valutazione delle conoscenze e competenze acquisite.

- i docenti: per le attività di formazione l'Ente può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, i quali mettono a disposizione la propria professionalità e le loro competenze e conoscenze negli ambiti di riferimento. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.
- l'Inps e le Università: l'istituto previdenziale finanzia l'iniziativa formativa "Valore Pa", selezionando periodicamente corsi di formazione universitaria rivolti ai dipendenti della Pubblica Amministrazione, in coerenza con le direttive di sviluppo della Pubblica Amministrazione e con i conseguenti obiettivi strategici. L'Amministrazione individua i partecipanti ai corsi accreditati dall'Inps, in base al lavoro svolto e alle esigenze formative. L'onere economico dei corsi è a totale carico dell'Inps;
- Enti di formazione: l'Amministrazione può aderire ai corsi proposti da enti di formazione. I dipendenti possono segnalare eventuali corsi di formazione di proprio interesse, chiedendo all'Amministrazione

4. Predisposizione del Piano formativo 2022

Per il 2022 il Comune di Pompei ha raddoppiato i fondi destinati alla formazione del personale. Nel competente capitolo del bilancio di previsione sono stati stanziati 6.000 euro, che si aggiungono agli 8.000 euro destinati alla formazione specifica in materia di anticorruzione.

Le proposte di formazione per l'anno 2022 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b) rilevazione dei bisogni formativi da parte dei dirigenti dei Settori, finalizzata a un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale;
- c) confronto con i docenti che hanno curato gli interventi formativi nell'anno 2021, per realizzare, ove possibile, percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento;
- d) correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria, con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza.

5. Programma formativo per l'anno 2022

Per l'anno 2022 il Comune di Pompei ha già aderito ai seguenti corsi di formazione nell'ambito dell'iniziativa "Valore PA":

Tematica	Livello	Titolo del corso	Università	Ore
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di		Le competenze digitali nella pubblica amministrazione: gestione e	Università degli Studi di Napoli Federico II	

interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - Big data management	2	conservazione dei documenti digitali, big data management e pratiche di citizen engagement		60
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza	1	La gestione efficace dei gruppi di lavoro: dalla comunicazione interpersonale all'utilizzo efficace dei nuovi strumenti digitali nella PA	Università degli Studi di Napoli Federico II	60
Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti - Psicologia dei gruppi - Gestione delle relazioni - Scienza del comportamento	2	Gestire le divergenze, mediare e raggiungere l'accordo	Università europea di Roma (sede NA)	60
Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance	1	La PA in movimento: pratiche manageriali per una efficace gestione della performance	Università degli Studi di Napoli Federico II	60
Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche	2	La gestione della contabilità pubblica e del sistema dei servizi fiscali e finanziari: la valutazione efficace della spesa pubblica e del rapporto con i cittadini	Università degli Studi di Napoli Federico II	80

È, inoltre, confermata la possibilità per i dipendenti di segnalare corsi di interesse in relazione alle proprie mansioni, chiedendo l'autorizzazione alla partecipazione e il pagamento dell'eventuale quota di iscrizione.

Con nota prot. n. 13344 del 14.3.2022, a firma del Dirigente del I Settore Affari Generali, è stato chiesto ai Dirigenti dell'Ente di comunicare ulteriori fabbisogni formativi rilevati nei rispettivi settori di responsabilità. Si dà atto che alla predetta nota non è pervenuto riscontro.

Specifiche iniziative saranno dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro, per le quali si prevede la stesura di piani di formazione ad hoc.

Sarà altresì realizzata in collaborazione con gli uffici competenti, la formazione obbligatoria inerente il Codice di comportamento, il GDPR (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e il Cad (Codice dell'Amministrazione Digitale).

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso dell'anno, per fare fronte a sopravvenute esigenze formative.

COMUNE DI POMPEI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(art. 6, c. 1- 4, dl 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE		
4 SEZIONE: MONITORAGGIO	In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione		

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio delle diverse sezioni che costituiscono il PIAO.

Sezione 2. - Sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”

Il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato.

Come disposto dall’art 5 del DM 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato secondo le modalità stabilite negli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance. La Relazione monitora la performance individuale e organizzativa e riporta i risultati complessivamente raggiunti dall’Ente in termini di obiettivi dirigenziali, di gruppo e individuali.

Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 104 del 28.04.2022. Ferme le attività di monitoraggio su ogni singola misura attribuite ai responsabili individuati per ciascuna di essa secondo quanto rappresentato nella mappatura dei processi allegata al Piano (in allegato), nonché le specifiche modalità e responsabilità del monitoraggio sugli obblighi di trasparenza come enunciato nella specifica sottosezione, la responsabilità del monitoraggio complessivo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è attribuita al RTPC, che entro il 15 dicembre di ogni anno, ovvero nei termini indicati dall’ANAC, predispone una relazione sulle attività svolte e sugli esiti rilevati ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge 190 del 2012, e di

quanto disposto dal PNA. La relazione annuale offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite e viene pubblicata sul sito istituzionale del Comune.

Il monitoraggio viene attuato, in collaborazione con i dirigenti individuati quali responsabili per l'attuazione delle singole misure, con il supporto e l'impulso delle posizioni organizzative, nonché avvalendosi dei risultati dell'attività ispettiva, del controllo successivo di regolarità amministrativa e dei controlli interni.

In particolare, il sistema dei controlli successivi di regolarità amministrativa prevede il controllo su un campione di determinazioni e altri atti gestionali afferenti alle aree di rischio, tra i quali rientrano quelli di autorizzazione e concessione e gli affidamenti.

L'attività ispettiva, in quanto strettamente connessa al ruolo attribuito dalla legge al Segretario Generale, anche in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, viene esercitata su impulso, anche a seguito di segnalazioni interne o esterne.

L'attività ispettiva è disposta per l'accertamento di casi particolari di malfunzionamento dei servizi e degli uffici dell'Ente ovvero qualora si prospettino irregolarità gravi, nonché per la verifica di responsabilità dei dirigenti o dipendenti, in particolare, in ordine:

- allo svolgimento da parte del personale di attività lavorativa estranea al rapporto di lavoro con l'Amministrazione ovvero all'esistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità;
- a violazioni delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro emerse in sede di accertamenti da parte degli organismi competenti;
- a debiti fuori bilancio;
- a fatti causativi di danno all'erario dell'Ente per condotte, anche omissive, degli uffici.

Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione costituito ai sensi dell'art. 147 del Testo Unico degli Enti Locali. A tale fine, il Nucleo si avvarrà anche della relazione sullo stato di attuazione delle modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Per quanto riguarda il lavoro agile, oltre a quanto già indicato nella sezione apposita, l'Amministrazione dal 2020 ad oggi coinvolge gli stakeholders interni nello sviluppo di tale modalità lavorativa, prevedendo accordi personali e il controllo della produttività dei dipendenti aderenti.