

**COMUNE DI  
POZZUOLI**

**P.I.A.O. 2022-2024**



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

**Premessa**

Ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative adottano, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione.

In sede di prima applicazione, il comma 6-bis dell'art.6, introdotto dall'art.1, comma 12, lett.a, n.3) del decreto-legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito dalla Legge 25 febbraio 2022, n.15, ha differito il termine del 31 gennaio al 30 aprile 2022; l'art. 7, comma 1 lett. a) del decreto legge del 30 aprile 2022 n.36 ha poi ulteriormente differito il suddetto termine al 30 giugno 2022, infine è intervenuto l'art.8, c.3, del D.M. 24/6/2022 che ha differito i termini a 120 giorni successivi all'approvazione del bilancio.

In un'ottica di massima semplificazione, il Piano ha l'obiettivo di assorbire i contenuti dei principali atti di pianificazione delle Amministrazioni, ed in particolare del Piano della performance, del Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza, del Piano organizzativo del Lavoro agile, del piano dei fabbisogni di personale e della programmazione dei fabbisogni formativi.

Ai sensi dell'art.6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, il Piano contiene in particolare gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri di cui all'art.10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, 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, oltre agli strumenti e agli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, nonché gli strumenti e le fasi per raggiungere la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani. Il piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

Il Comune di Pozzuoli adotta il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2022-2024, nel rispetto di tre principi di fondo:

1. finalizzare il piano alla realtà operativa dell'Ente, evitando approcci formalistici e autoreferenziali ovvero limitati al semplice adempimento;
2. coinvolgere i referenti degli uffici destinatari finali della programmazione;
3. creare un unico documento programmatico interdisciplinare, in grado di dialogare con gli altri atti programmatici dell'Ente, nell'ottica di garantire la massima semplificazione e sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi aspetti di programmazione per la creazione di Valore Pubblico, definiti prima in differenti Piani.

Il PIAO è adottato tenendo conto dei contenuti definiti dalla norma istitutiva, nelle more della adozione del Decreto Ministeriale di individuazione dei Piani vigenti e della relativa abrogazione.



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

Gli atti di programmazione e organizzazione già adottati dall'Ente relativi ai predetti contenuti, che confluiscono nel presente atto, in forma integrata, sono i seguenti:

- Piano triennale della performance (PTP), che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance dell'Ente, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati di quella organizzativa;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT), finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché al raggiungimento degli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP), che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse ;
- Piano triennale delle azioni positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge n. 246 del 28 novembre 2005" e contiene le iniziative programmate dall'Agenzia volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

In particolare, il presente documento, inteso quale strumento per programmare in modo semplificato, qualificato e integrato le performance attese e le misure di gestione dei rischi corruttivi, a partire dalla cura della salute organizzativa e professionale dell'ente, illustra la convergenza delle azioni definite negli strumenti programmatici dei diversi ambiti analizzati verso il fine comune di creazione e protezione di Valore Pubblico.

In conformità a quanto previsto dall'art. 10, comma 8, del d.lgs. n. 33/2013 il presente documento viene pubblicato annualmente nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale e, altresì, nella sezione del Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli





**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune</b>	COMUNE DI POZZUOLI (NA)	
<b>Indirizzo</b>	Via Tito Livio, n. 4	
<b>Recapito telefonico</b>	081.855	
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="https://www.comune.pozzuoli.na.it/">https://www.comune.pozzuoli.na.it/</a>	
<b>PEC</b>	info@pec2.comune.pozzuoli.na.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00508900636	
<b>Sindaco</b>	Luigi Manzoni	
<b>Numero dipendenti al 1.06.2022</b>	624	501 F.T. 123 P.T.
<b>Numero abitanti al 31.12.2021</b>	79.363	



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

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

**2.1 Valore pubblico**

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi", "regolamento per la disciplina del sistema integrato dei Controlli Interni" e "regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione della performance del personale dirigente e non dirigente".

Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modificazioni ed integrazioni gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1)** Linee Programmatiche di mandato 2017/2022 (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2)** Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3)** Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli



Gli obiettivi programmatici da raggiungere nel prossimo triennio attengono i seguenti contesti interni/esterni:

“- **il Piano urbanistico comunale:** la legislazione regionale recente impone a tutti comuni della Campania di redigere e adottare in tempi brevi il nuovo strumento di pianificazione urbanistica che sostituirà il Piano regolatore generale vigente dal 2002;

- **i quartieri:** la sfida riparte da qui. In senso fisico non devono esistere periferie, ma luoghi che racchiudano stili di vita per rispondere ad esigenze concrete del territorio. Una rigenerazione urbanistica e sociale attraverso il metodo della condivisione dei progetti per il bene comune;

- **la mobilità:** progetti importanti per migliorare le condizioni di trasporto e viabilità sono possibili. Concretizzarli è il compito che ci siamo prefissi. Efficienza ed efficacia i principi cardini. Anche attraverso forme importanti e innovative di collaborazione con i privati, tenendo sempre presente, però, che si tratta di offrire servizi pubblici per tutti, orientati ad una rete di trasporti all'altezza di una città turistica ed accogliente;

- **il porto:** è il simbolo di Pozzuoli, del passato ma soprattutto del futuro. Un progetto importante è in corso. A noi il compito di concludere i lavori. La nascita dell'approdo turistico, lo scalo per crocieristi, il posizionamento di barche di lusso nella nostra insenatura rappresenteranno un nuovo motore economico. Non soltanto una nuova immagine, moderna e rinnovata, ma soprattutto una nuova prospettiva per creare lavoro;

- **il Rione Terra:** fortifichiamo le nostre radici, consapevoli che il rapporto con il passato è un punto di forza, da proiettare nel futuro. Siamo pronti con il bando internazionale per la gestione della Rocca, per valorizzare un tesoro unico al mondo, scrigno di ricchezze e di futuro per le prossime generazioni;

- **la ex Sofer:** nella consapevolezza di trovarci davanti ad un suolo di proprietà privata, l'Amministrazione è determinata a non subire una bagnolizzazione dell'area ed è determinata ad accelerare e ad accompagnare, in tutti i modi ammissibili, i processi di riconversione produttiva del sito, respingendo qualsiasi ipotesi di riassetto urbanistico che non sia ritenuta coerente con gli interessi della città e sottenda processi speculativi;

- **il ciclo dei rifiuti:** si tratta di portare avanti con ancora maggiore determinazione la sfida della sostenibilità ambientale a partire da un controllo sempre più serrato sulla produzione di scarti, la loro differenziazione e riutilizzo, abbassando progressivamente gli oneri a carico di famiglie ed imprese;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

- **il turismo:** non sia più soltanto una parola. Nei precedenti cinque anni abbiamo tracciato la strada. Parco Archeologico dei Campi Flegrei, sinergia con ministero dei Beni Culturali e con le tante realtà locali, per far decollare la città che abbiamo sempre voluto. Mettere in rete i monumenti, trasformare i luoghi di visita in luoghi da vivere. La cultura ha un'anima e non possiamo banalmente sindacalizzarla e chiuderla in orari e giorni stabiliti;

- **burocrazia zero:** un concorso per riorganizzare la macchina comunale, renderla più snella, efficiente ed efficace. Attraverso l'operazione di prepensionamento condotta nel precedente mandato, abbiamo creato i presupposti indispensabili per ringiovanire l'apparato pubblico e per

assumere personale qualificato per soddisfare le esigenze di una società moderna, creando sportelli ad hoc, con una burocrazia tendente a zero;

- **giovani e sport:** il tema dei giovani, collegato ai luoghi urbani da rigenerare, è fondamentale. Realizzare strutture sportive e per tutti, impianti da fruire a cominciare dai quartieri, inquadrati come vere cittadelle di socialità e di incontro, è un nostro obiettivo preciso;

- **occupazione e sviluppo economico:** creare le basi per offrire lavoro. Interagendo con tutti i soggetti che lo creano. Il dialogo e i punti di incontro con il mondo imprenditoriale, con i sindacati, con il terzo settore sono i trampolini di lancio per investimenti di lunga durata.

Infine, un welfare di comunità, forte, per redistribuire potere per la realizzazione di ciascuno all'interno della propria realtà. La priorità sono i cittadini di Pozzuoli, determinanti per realizzare il nostro programma e per attuare al meglio gli obiettivi prefissati.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Sottosezione 2.2 - Performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti al Comune di Pozzuoli, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti alle Direzioni e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La delibera di Giunta Comunale n.31 del 10/02/2022 ha approvato il “regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione della performance” sia del comparto dirigenziale che di quello non dirigenziale.

*Disposizioni Generali*

**Art. 1 - Principi generali**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti al Comune di Pozzuoli, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti alle Direzioni e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il comune di Pozzuoli misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

3. Il comune di Pozzuoli adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

**Art. 2 - Oggetto**

1. Il presente Regolamento disciplina il sistema di valutazione dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti del Comune di Pozzuoli, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

2. La materia della valutazione della performance e della premialità è disciplinata nelle seguenti articolazioni:

- a) misurazione della performance
- b) valutazione della performance
- c) erogazione della premialità

3. Il sistema di misurazione, valutazione ed erogazione della premialità di cui al presente regolamento, viene adottato ai sensi degli artt. art. 7, 16 e 31 del D.lgs. 150/2009, nell'ambito della autonoma potestà regolamentare dell'ente e viene disciplinato tenuto conto della specifica natura di ente locale Comuni di Pozzuoli.

4. La presente disciplina sostituisce qualsiasi precedente regolamentazione interna all'Ente.

*Art. 3 - Finalità*

1. Il sistema di misurazione, valutazione ed erogazione della premialità è riferito alla valutazione dei seguenti ambiti prestazionali:

- a) performance di ente, riferita all'attività dell'Ente nel suo complesso (performance organizzativa);
- b) performance di Direzione, corrispondente alla macro cellula organizzativa assegnata alla responsabilità di un dirigente (performance organizzativa);
- c) performance individuale dei dirigenti, dei responsabili di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale.

2. Ai fini di cui al comma 1, il regolamento disciplina:

- a) le fasi, i tempi, le procedure, i soggetti;
- b) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
- d) le modalità di erogazione della premialità.

3. I documenti fondamentali nell'ambito del sistema di misurazione, valutazione ed erogazione della premialità sono costituiti dal piano dettagliato degli obiettivi, dal piano della performance, dal piano esecutivo di gestione di cui all'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, dalla Relazione sulla performance e dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ovvero da ogni altro strumento di programmazione previsto che integra o comprende i documenti indicati.

*Strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance*

**Art. 4 - Il ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, di ente, di direzione e individuale dei dirigenti, dei responsabili di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

*Art. 5 - Il piano della performance*

1. Il piano della performance è un documento che, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio:

- a) individua gli indirizzi e gli obiettivi per la misurazione della performance di ente, di direzione e individuale dei dirigenti, dei responsabili di posizione organizzativa e del personale non dirigenziale;
- b) definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance.

2. Il Piano della performance è integrato organicamente nel Piano esecutivo di gestione, approvato dalla Giunta, su proposta del Segretario Generale, ovvero in ogni altro strumento di programmazione previsto che integra o comprenda il documento indicato.

3. Il piano della performance è da intendersi integrato dagli obiettivi e comportamenti professionali correlati al ruolo, individuati e attribuiti dai dirigenti ai titolari di posizione organizzativa e al personale loro assegnato con apposite schede conservate agli atti, con le modalità stabilite dal presente Regolamento.

*Art. 6 - La relazione sulla performance*

1. La relazione sulla performance è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati di performance organizzativi ed individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2. La relazione sulla performance è approvata dalla Giunta, entro i termini di approvazione del Rendiconto della gestione, su proposta del Segretario Generale.

3. La relazione sulla performance è validata dall'Organismo di Valutazione a seguito di approvazione della Giunta.

4. La mancata validazione della relazione ad opera dell'Organismo di Valutazione non consente l'erogazione di premialità.

*Soqgetti, competenze e funzionamento del sistema*



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

*Art. 7 - Soggetti*

1. Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione operano, con le competenze e con le modalità definite dagli articoli che seguono, i seguenti soggetti:

- a) Il Sindaco
- b) La Giunta Comunale
- c) Il Segretario Generale
- d) I Dirigenti
- e) I titolari di posizione organizzativa
- e) L'Organismo di Valutazione

2. L'attività dei diversi soggetti è improntata ai principi di coinvolgimento, collaborazione e coordinamento, al fine di assicurare effettività al sistema di misurazione e valutazione e correttezza nell'applicazione degli strumentipremiali.

*Art. 8 - Competenze e ruolo degli organi politici*

1. Gli organi politici hanno competenze di impulso, pianificazione e verifica.
2. Il Sindaco, in qualità di responsabile dell'Amministrazione:
  - a) nomina i Dirigenti;
  - b) nomina i componenti dell'Organismo di Valutazione;
  - c) valuta i dirigenti sulla base della proposta formulata dal Segretario Generale per quanto attiene alla performance individuale; la valutazione è trasmessa all'ufficio di supporto entro il 31 marzo;
  - d) valuta il Segretario Generale.
3. La Giunta Comunale approva:
  - a) il sistema di misurazione e valutazione;
  - b) il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
  - c) il piano degli indicatori, il piano della performance, il Piano esecutivo di gestione, con assegnazione degli obiettivi di Ente e obiettivi di Direzione;
  - d) la relazione sulla performance, per la successiva validazione da parte dell'Organismo di valutazione e l'erogazione della premialità;
  - e) il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

*Art. 9 - Competenze e ruolo del Segretario Generale*

1. Il Segretario Generale ha competenze in ordine alla gestione del sistema ed in particolare:
  - a) formula la proposta di sistema di valutazione per l'approvazione da parte della Giunta, previo parere vincolante dell'Organismo di Valutazione, e sovrintende all'applicazione del sistema;



## COMUNE DI POZZUOLI

Città Metropolitana di Napoli

- b) predispone il piano degli indicatori, il piano della performance, il Piano esecutivo di gestione per l'approvazione da parte della Giunta Comunale e sovrintende all'attuazione dello stesso;
- c) può formulare direttive anche in ordine alle tempistiche e modalità per il monitoraggio e per la redazione della documentazione relativa all'intero processo di misurazione e valutazione della performance ed erogazione dell'apremialità;
- d) predispone, lo schema di relazione sulla performance per l'approvazione da parte della Giunta;
- e) propone l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- f) propone al Sindaco la valutazione dei Dirigenti per quanto attiene alla performance individuale.

### *Art. 10 - Competenze e ruolo dei Dirigenti*

1. I Dirigenti hanno competenze relative all'attuazione ed all'applicazione del sistema:

- a) partecipano alla definizione dei profili relativi alla performance degli obiettivi di direzione ed individuali specifici;
- b) definiscono gli obiettivi ed i piani di lavoro con le modalità previste dal sistema di valutazione; in particolare, individuano ed attribuiscono gli obiettivi ed i comportamenti professionali correlati al ruolo agli incaricati di posizione organizzativa ed al personale dipendente;
- c) gestiscono e monitorano l'andamento dell'attività gestionale ai fini del raggiungimento degli obiettivi e degli standard previsti;
- d) relazionano, entro il 28 febbraio, attraverso la piattaforma in uso all'ente, sul grado di raggiungimento degli obiettivi di direzione ed individuali ad esse assegnati;
- e) effettuano la valutazione finale sulle attività svolte dagli incaricati di posizione organizzativa e dal personale dipendente.

2. Per le attività di cui sopra, il dirigente, fermo restando la propria competenza e responsabilità, può avvalersi del supporto dei titolari di posizione organizzativa.

### *Art. 11 - Competenze e ruolo degli incaricati di posizione Organizzativa*

Gli incaricati di posizione organizzativa:

- a) relazionano al Dirigente il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati entro il 31 gennaio;
- b) coadiuvano il Dirigente nella valutazione del personale dipendente

### *Art. 12 - Competenze e ruolo dell'Organismo di Valutazione*

1. Per le funzioni previste nel seguente articolo il Comune di Pozzuoli si avvale di un Organismo di Valutazione.

2. I componenti sono nominati dal Sindaco a conclusione di apposita procedura ad evidenza pubblica che prevede l'emanazione di un avviso per la manifestazione di disponibilità a ricoprire l'incarico.

3. L'incarico di componente dell'Organismo di Valutazione ha durata triennale, con decorrenza dalla data di conferimento, salvi eventuali casi di cessazione, ed è rinnovabile.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

4. In corrispondenza dell'incarico è previsto un compenso annuo, per i componenti esterni, fissato in relazione alle disponibilità di bilancio. In caso di periodi di incarico inferiori all'anno, il compenso è calcolato in proporzione.

5. L'Organismo opera collegialmente ed i singoli componenti possono agire individualmente per attività istruttorie, monitoraggio e raccolta dati, riferendo successivamente al collegio.

6. Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo potrà avvalersi del supporto di un dipendente individuato dall'ente. In ogni caso, l'Organismo di Valutazione avrà accesso diretto alla piattaforma informatica in uso all'Ente, ove saranno reperibili dati, informazioni, documenti e report funzionali all'espletamento del loro incarico.

7. L'organismo di valutazione:

a) esprime parere vincolante sull'adozione e sugli aggiornamenti del sistema di misurazione e valutazione della performance, entro 30 giorni dalla ricezione degli atti;

b) valida la Relazione sulla performance approvata dalla Giunta Comunale;

c) individua forme e tempi per l'eventuale confronto con i dirigenti ai fini della valutazione;

d) formula la proposta tecnica per la valutazione dei Dirigenti per quanto attiene alla performance organizzativa;

e) acquisisce dall'ufficio di supporto la valutazione formulata dal Sindaco su proposta del Segretario Generale per quanto attiene alla performance individuale dei Dirigenti;

f) predispose la scheda di valutazione finale entro 90 giorni dalla acquisizione di tutta la documentazione propedeutica; entro tale termine saranno valutate anche eventuali osservazioni formulate dai Dirigenti sulla proposta di valutazione;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

*Misurazione e valutazione della performance*

*Art.13 - Pianificazione della performance*

1. La misurazione e valutazione della performance ha ad oggetto la performance di ente, di direzione ed individuale attraverso la preventiva fissazione di obiettivi e di comportamenti organizzativi, nonché la verifica dell'livello di raggiungimento o attuazione degli stessi, con le modalità di seguito evidenziate.

2. Il Piano della performance – PEG/PDO individua e definisce:

a) obiettivi di ente, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa;

b) obiettivi di direzione, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa;

c) obiettivi individuali specifici, ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale;

d) comportamenti professionali correlati al ruolo, ai fini della misurazione e valutazione della performance



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

individuale.

3. Gli obiettivi dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili;
- c) riferibili all'arco temporale fissato nel piano della performance, PEG/PDO;
- d) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard comunque definiti dell'ambito del piano della performance, PEG/PDO;
- e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

*Art. 14 - Individuazione degli obiettivi e dei comportamenti*

1. Il piano della performance, PEG/PDO individua ed attribuisce:

- a) gli obiettivi di ente, inseriti nel piano performance su proposta del Segretario Generale, per i quali viene indicato un referente che avrà cura di produrre lo stato di avanzamento nonché i necessari dati e informazioni per la misurazione finale;
- b) gli obiettivi di direzione, costituiti dagli obiettivi gestionali di Peg più rilevanti in base alla pesatura degli stessi sulla base di due fattori, strategicità e complessità, i cui pesi saranno attribuiti dalla Giunta;
- c) gli obiettivi individuali specifici dei dirigenti, riconducibili ad attività svolte dal dirigente in prima persona; in caso di modifiche alla macrostruttura, gli obiettivi di performance assegnati nel corso dell'anno a diversi Dirigenti, vengono valutati per i dodicesimi di competenza e rimodulati nella pesatura, solo per periodi non inferiori ad un mese;
- d) nella delibera di approvazione del Piano della performance, PEG/PDO dovrà essere indicata la natura degli obiettivi assegnati ai dirigenti (se individuali o di struttura).

2. Ai fini di cui sopra, gli obiettivi di ente sono stabiliti nel numero massimo di 5, mentre gli obiettivi di direzione e individuali specifici dei dirigenti sono stabiliti, complessivamente nel numero massimo di 10, di cui massimo 7 di direzione e massimo 3 individuali.

3. I Dirigenti individuano ed attribuiscono gli obiettivi individuali ed i comportamenti professionali agli incaricati di posizione organizzativa ed al restante personale, con derivazione dagli obiettivi di direzione o attraverso l'identificazione di ulteriori targets oppure, per le categorie di inquadramento più basse e posizioni funzionali caratterizzate da mansioni operative o elementari, attraverso piani di lavoro.

4. La predisposizione di piani, programmi e progetti deve essere coerente con quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo vigente, sia per quanto riguarda le caratteristiche, sia per l'individuazione delle risorse umane da impiegare, sia con riferimento alle fonti di finanziamento per le iniziative finanziate con risorse esterne.

*Art. 15 - Misurazione della performance*

1. La performance di Ente concerne:



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse, ivi compresi l'attuazione di piani, programmi e prescrizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e in materia di privacy;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento alla gestione delle risorse finanziarie ed al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

2. La performance di Direzione, in coerenza con gli strumenti di programmazione, attiene all'ambito gestionale dirigenziale.

3. La performance organizzativa (performance di Ente e performance di Direzione) è misurata attraverso l'attribuzione di un punteggio agli obiettivi assegnati in base al grado di raggiungimento.

La performance individuale attiene al raggiungimento di obiettivi individuali ed alla valutazione dei comportamenti professionali correlati al ruolo ed è misurata attraverso l'individuazione di fattori tali da evidenziare il livello di attuazione degli obiettivi ed il grado di attuazione dei comportamenti professionali assegnati.

4. Per gli obiettivi si procederà alla misurazione attraverso scale specifiche di graduazione per ogni obiettivo o fasi di questo, mentre per i comportamenti professionali attribuiti si distingue tra:

- a) comportamenti professionali attribuiti ai dirigenti, che sono misurati secondo quanto dettagliato dal presente Regolamento;
- b) comportamenti professionali attribuiti ai titolari di posizione organizzativa ed al personale, che sono misurati rispettivamente secondo quanto dettagliato dal presente Regolamento.

#### *Art. 16 - Attività di monitoraggio*

1. Durante il periodo di rilevazione:

- a) il Segretario Generale, attraverso l'ufficio preposto, sulla base dei dati e informazioni provenienti dagli uffici competenti, monitora l'attuazione degli obiettivi individuali specifici dei dirigenti, segnalando eventuali scostamenti;
- b) l'Organismo di Valutazione, attraverso i reports forniti dagli uffici competenti per il tramite della piattaforma in uso all'Ente, monitora l'attuazione degli obiettivi di ente e di direzione, con la possibilità di formulare osservazioni o inviare segnalazioni al Segretario Generale;
- c) i dirigenti monitorano lo stato di avanzamento degli obiettivi e l'attuazione dei comportamenti



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

professionali da parte degli incaricati di posizione organizzativa e del personale assegnato alle rispettive direzioni, intervenendo in caso di eventuali scostamenti.

2. Qualora si ravvisi la necessità di apportare modifiche agli obiettivi, il dirigente competente propone le modifiche da attuare ed il Segretario Generale, con il supporto dell'ufficio preposto predispone gli atti per la decisione da parte della Giunta Comunale.

3. Il Segretario Generale, di concerto con gli uffici competenti, definisce tempi e modalità per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio.

#### *Art. 17 - Attività di rendicontazione*

1. A conclusione del periodo di rilevazione che, salvo diversa previsione nel piano della performance-PEG/PDO, coincide con l'anno solare, i dirigenti trasmettono i dati necessari alla misurazione degli ambiti di propria competenza ai fini della valutazione della performance, utilizzando la piattaforma in uso all'Ente.

2. Gli obiettivi di Ente e gli obiettivi di Direzione sono rendicontati dai dirigenti e inviati all'Organismo di Valutazione per il tramite della piattaforma in uso all'Ente entro il 28 febbraio.

3. I dati e la documentazione afferenti gli obiettivi individuali specifici e i comportamenti professionali dirigenziali, sono rendicontati da ciascun dirigente e inviati al Segretario Generale, il quale formula al sindaco la proposta di valutazione, da predisporre entro il 31 marzo.

4. La scheda di Valutazione complessiva è redatta dall'Organismo di Valutazione, nei modi e nei termini disciplinati dall'art. 12 comma 7 lettera f) del presente Regolamento.

#### *Art. 18 - Gli strumenti e le risorse di premialità*

1. Il conseguimento degli obiettivi di performance previsti nel piano annuale, accertato secondo modalità e procedure disciplinate dal presente Regolamento, consente l'attribuzione di premi al personale dirigente e non dirigente.

2. Gli strumenti premiali applicabili presso il Comune di Pozzuoli sono quelli di seguito previsti:

- a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa
- b) gli incentivi all'incremento di produttività
- c) la progressione economica orizzontale
- d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità

e) il bonus annuale delle eccellenze

f) il premio annuale per l'innovazione

g) il premio di efficienza

h) la progressione di carriera.

3. Le risorse destinate alla premialità sono definite nel contratto collettivo integrativo sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono previste ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 16 e 31 del D.lgs. n. 150/2009, considerando che le disposizioni contrattuali che le disciplinano non risultano incompatibili con il sistema fondato sulla performance.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

4. Fino a diversa disciplina da parte della legge o della contrattazione collettiva nazionale:

- a) gli strumenti premiali previsti dalle lettere b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione delle risorse decentrate;
- b) gli strumenti premiali di cui alle lettere a), h) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio;

5. Gli strumenti premiali sono rispettivamente applicabili, ove ne sussistano le condizioni ed i presupposti, a tutte le categorie dei dipendenti, compresa la dirigenza.

*Art.19 - Attribuzione della premialità*

1. L'attribuzione della premialità avviene a conclusione del processo di valutazione.

2. La valutazione è effettuata:

- a) per i Dirigenti, dall'Organismo di Valutazione e dal Sindaco su proposta del Segretario Generale;
- b) per gli incaricati di posizione organizzativa, dall'ultimo dirigente di assegnazione al 31/12, sentiti i dirigenti di precedente assegnazione in corso d'anno;
- c) per il restante personale, dall'ultimo dirigente di assegnazione al 31/12 sentiti i dirigenti di precedente assegnazione in corso d'anno e con il supporto dei titolari di posizione organizzativa;
- d) in caso di cessazione del dipendente/PO in corso d'anno, il dirigente di ultima assegnazione è tenuto ad effettuare la valutazione finale sentiti i dirigenti precedenti.

3. Ciascun Dirigente valuta il personale assegnato alla propria struttura ed è tenuto:

- a) alla gestione del processo valutativo del personale assegnato, da svolgersi con le procedure, modalità e tempi previsti dal sistema di misurazione e valutazione;
- b) ad esprimere la valutazione del personale assegnato con le forme, modalità e limiti previsti;
- c) l'erogazione dei premi è disposta con apposito atto di liquidazione, a conclusione del processo valutativo effettuato da ciascun dirigente.

4. La premialità può essere attribuita solo in corrispondenza del raggiungimento di obiettivi, standards e risultati attesi secondo le disposizioni del presente regolamento e, in particolare:

- a) la valutazione si traduce in un punteggio totale ottenuto dalla sommatoria delle valutazioni per ciascuno degli ambiti previsti, che è fissato, nel suo massimo, in 100/100;
- b) il limite minimo di punteggio per l'attribuzione della premialità è fissato in 60/100;
- c) ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 5bis, del D.lgs.150/2009 e successive modifiche e integrazioni, il conseguimento di un punteggio inferiore a 40/100, reso ai fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente Regolamento, equivale a valutazione negativa e rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi del D. Lgs. 165/2000.

*Art.20 - Fattispecie particolari*

1. Il periodo minimo di presenza in servizio per essere sottoposti a valutazione ed all'erogazione di premialità è fissato in giorni 60 per il personale dipendente.

L'assenza dal servizio non incide in maniera diretta e automatica sulla misura dell'incentivo, ma sarà cura del dirigente valutarne l'incidenza sui risultati di performance ottenuti.

2. Al personale di altri enti utilizzato temporaneamente presso il Comune di Pozzuoli in mancanza di diversi accordi, si applica il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente regolamento.



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

3. Al personale non dirigenziale assunto a tempo determinato, compresi gli assunti ex art. 90 D.lgs. 267/2000 per i quali non sia previsto un trattamento economico onnicomprensivo, si applica il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente regolamento, con la precisazione che saranno soggetto a valutazione solo periodi lavorativi uguali o superiori a 90 giorni.

#### Procedure di revisione

##### *Art. 21 - Espressione della valutazione*

1. L'Organismo di valutazione, entro 30 giorni dalla acquisizione della documentazione propedeutica alla valutazione, verifica la necessità di un preventivo confronto con ciascuno dei Dirigenti e definisce forme e tempi per assumere elementi utili alla valutazione.

2. A ciascun dirigente sono comunque trasmessi in tempo utile gli esiti delle attività di misurazione nonché tutti i dati e le informazioni rilevanti per la valutazione, così da consentire la formulazione di sintetiche osservazioni da trasmettere ai soggetti valutatori prima della formalizzazione della proposta di valutazione.

##### *Art. 22 - Procedure di revisione*

1. Fermo restando il principio per cui in nessun caso è possibile sostituirsi nelle valutazioni di competenza dei soggetti come individuati dal presente regolamento, è riconosciuta ai dipendenti la possibilità di chiedere un riesame della propria valutazione al soggetto valutatore, come segue.

2. Per la valutazione dei dirigenti:

- a) l'Organismo di valutazione formula la proposta di valutazione e la trasmette al Sindaco, comunicandola all'interessato;
- b) la valutazione diviene definitiva trascorsi 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, a meno che l'interessato non formalizzi motivate osservazioni;
- c) il Dirigente può chiedere all'Organismo di Valutazione di riconsiderare la proposta di valutazione, formulando motivate osservazioni;
- d) l'Organismo di Valutazione si esprime sulla richiesta del Dirigente entro il termine di 10 giorni; formalizza la valutazione definitiva, potendo anche discostarsi dalla proposta con espressa motivazione.

3. Per la valutazione delle posizioni organizzative e del personale non dirigenziale:

- a) il dirigente formula la valutazione entro il 28 febbraio e la comunica all'interessato, quindi la formalizza con le modalità previste;
- b) la valutazione diviene definitiva trascorsi 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, a meno che l'interessato non formalizzi motivate osservazioni;
- c) il dipendente può richiedere un riesame della propria valutazione al soggetto valutatore, entro 10 giorni dalla comunicazione degli esiti del processo valutativo, con richiesta scritta formale e motivata;
- d) il dirigente valutatore dovrà esprimersi entro i successivi 10 giorni con motivazione. Corre comunque l'obbligo del dirigente rispondere al ricorso di un dipendente in merito alla valutazione.

4. In caso di valutazione uguale o inferiore a 40/100:

- a) il dipendente può, entro 10 giorni dal riesame da parte del Dirigente di competenza, richiedere un ulteriore riesame ad una Commissione di valutazione composta dal Segretario Generale e da due Dirigenti; la commissione effettuerà un riesame cartolare;
- b) la commissione potrà chiedere al Dirigente valutatore di procedere al riesame della valutazione espressa tenendo conto delle proprie osservazioni;



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

c) il dirigente si esprime sulla richiesta della commissione e formalizza la valutazione definitiva entro i successivi 10 giorni, con motivazione.

Corre comunque l'obbligo del dirigente rispondere all'ulteriore riesame di un dipendente in merito alla valutazione.

Sono fatte salve le facoltà di legge in materia di accesso agli atti, a norma della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii..

*Art. 23 - Norma transitoria*

1. In sede di prima applicazione ed in particolare solo per l'anno 2021, ritenuto dal presente Regolamento come disciplinato da norma transitoria, i Dirigenti hanno individuato ed hanno attribuito ai titolari di posizione organizzativa ed al restante personale gli obiettivi individuali ed i comportamenti professionali, declinando gli obiettivi loro assegnati dal PEG/Piano della performance/PDO.

2. Per le categorie di inquadramento più basse e per le posizioni funzionali caratterizzate da mansioni esecutive e/o elementari, i Dirigenti, sempre per l'anno transitorio 2021, hanno individuato e attribuito gli obiettivi individuali e i comportamenti professionali ovvero target lavorativi e comportamentali, tenendo conto delle attività garantite da detto personale, correlate, strumentali e finalizzate in ogni caso al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG/Piano della performance/PDO.

3. Sempre per l'anno 2021, la premialità relativa alla performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale dipendente, è attribuita in corrispondenza del raggiungimento di obiettivi, target lavorativi e comportamentali, declinati dal PEG/Piano della performance/PDO ovvero, per il personale inquadrato nelle categorie più basse, tenendo conto delle attività garantite da detto personale correlate, strumentali e finalizzate in ogni caso al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG/Piano della performance/PDO.

4. La corresponsione delle premialità non ancora erogate che gravano sui Fondi risorse decentrate del personale dirigenziale e del personale dipendente, costituiti e ripartiti in data antecedente al presente Regolamento, è disciplinata dai sistemi di misurazione previgenti.

*Valutazione della performance del Segretario Generale*

1. L'art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.05.2001 ha previsto l'attribuzione di un compenso annuale (retribuzione di risultato) al Segretario Comunale, nella misura massima del 10% del monte salari dell'anno di riferimento, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa dell'Ente, da correlarsi al conseguimento di obiettivi assegnati, da verificarsi con gli strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati definiti dall'Ente stesso. Come per tutto il personale dipendente, dai dirigenti ai dipendenti, anche il Segretario Generale è, quindi, sottoposto a misurazione e valutazione della propria performance e pertanto, il presente Regolamento ne disciplina le modalità.

2. Il presente sistema di misurazione e valutazione delle performance del Segretario Generale del Comune di Pozzuoli si articola nei seguenti ambiti:

- valutazione degli obiettivi di performance, con peso 60 su 100;
- valutazione delle capacità professionali/organizzative, con peso 40 su 100;

*Valutazione degli obiettivi di performance*

1. Gli obiettivi di performance assegnati al Segretario Generale sono connessi alle funzioni indicate nell'art. 97 del TUEL D.Lgs. 267/2000:



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

- funzione di collaborazione e di assistenza giuridico e amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti;
- partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta;
- espressione dei pareri di cui all'art. 49 del TUEL in relazione alle sue competenze nel caso di assenza del Dirigente competente;
- rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte;
- esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto e dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco;
- funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti o responsabili dei servizi (art. 97, comma 4 del TUEL).

2. Gli obiettivi assegnati puntano a mettere in evidenza il perseguimento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità. In particolare, essi devono tener conto:

- del contributo, in termini di coordinamento manageriale, del Segretario Generale al raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente o di specifici obiettivi particolarmente strategici;
- dei tempi di raggiungimento dei risultati;
- della capacità di valutazione;
- dell'impiego efficiente delle risorse.

3. Agli obiettivi sono associati indicatori idonei a misurarne la realizzazione. Annualmente vengono definiti preventivamente i relativi target, sulla base delle linee strategiche da realizzare.

Gli obiettivi e gli indicatori sono pesati annualmente in ragione della loro importanza e/o della loro complessità e/o priorità e i risultati sono misurati attraverso una scala percentuale costituita da un massimo di 5 fasce, che esprimono il grado di raggiungimento: 0%, 25%, 50%, 75% e 100%.

Ogni anno, nei tempi stabiliti per l'approvazione del Piano delle Performance, unitamente al risultato atteso ed al peso assegnato a ciascun obiettivo ed a ciascun indicatore, vengono fissati dalla Giunta Comunale i valori minimi e massimi che delimitano ciascuna fascia di risultato. La Giunta Comunale, su proposta del Sindaco, può altresì individuare o sostituire gli obiettivi in relazione alle esigenze dell'Ente.

4. A consuntivo dell'anno di riferimento è rilevato, attraverso il sistema di controllo di gestione, il risultato di ciascun obiettivo e determinata la relativa percentuale di raggiungimento.

Qualora un obiettivo non sia stato raggiunto per causa non imputabile all'attività del Segretario Generale, deve ritenersi escluso dal conteggio del risultato complessivo.

Successivamente, calcolando la media ponderata delle percentuali di raggiungimento, viene determinato il risultato complessivo degli obiettivi di performance (valore compreso tra 0 e 100), al quale è associato un punteggio secondo la scala seguente:

Da 91 a 100%	Da 81 a 90%	Da 71 a 80%	Da 51 a 70%	Da 31 a 50%	Da 0 a 30%
100	85	70	55	40	0



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

1. Ai fini della valutazione delle capacità professionali/organizzative, sono individuati i seguenti fattori di valutazione, coerenti con gli obiettivi di sviluppo delle capacità manageriali del Segretario Generale:

- capacità di favorire il clima positivo nell'organizzazione, di promuovere la collaborazione e la crescita professionale all'interno dell'Ente
- capacità di proporre e promuovere innovazioni per il miglioramento dei processi e della qualità dei servizi
- capacità, impegno e celerità nella soluzione dei problemi
- capacità di gestire in maniera flessibile il tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente, sapendo valutarne le priorità

Tali fattori, che hanno lo stesso peso, sono misurati attraverso una scala di giudizi a sua volta collegata ad una scala di valori numerici come da tabella seguente:

Ottimo	Distinto	Buono	Sufficiente	Insufficiente
81-100	61-80	41-60	21-40	0-20

A consuntivo dell'anno di riferimento, il Sindaco esprime il proprio giudizio su ciascuno degli aspetti considerati.

Il risultato complessivo della valutazione delle capacità professionali/organizzative del Segretario Generale è ottenuto dalla media semplice dei punteggi dei fattori di valutazione.

Valutazione finale della performance del Segretario Generale

1. Il risultato finale del processo di misurazione della performance del Segretario Generale è espresso dalla media ponderata tra il valore degli obiettivi di performance ed il valore delle capacità professionali/organizzative.

La valutazione viene effettuata dal Sindaco, dato il rapporto di "dipendenza funzionale" sancito dall'art. 99 del TUEL.

Il Sindaco, altresì, può avvalersi del Nucleo di Valutazione per la validazione del risultato degli obiettivi e dei relativi indicatori.

2. La valutazione complessiva è riportata nella scheda di valutazione annuale sottoscritta dal Sindaco e inviata al Segretario Generale il quale, entro i successivi 15 giorni, può presentare per iscritto le proprie controdeduzioni.

Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva entro 30 giorni.

3. La retribuzione di risultato è fissata nella misura massima del 10% del monte salari dell'anno di riferimento ed è attribuita, con decreto del Sindaco, sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione complessiva (arrotondata all'unità superiore o inferiore a seconda che sia uguale/superiore o inferiore a 0,5), nella seguente misura:

- da 60 a 69 punti = 70% della misura massima
- da 70 a 79 punti = 80% della misura massima
- da 80 a 89 punti = 90% della misura massima
- da 90 a 100 punti = 100% della misura massima

Il pagamento delle competenze avviene contestualmente all'attribuzione della retribuzione di risultato alle posizioni dirigenziali, nell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione.



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

Per quanto non previsto dalla presente metodologia si fa rinvio alle norme contrattuali e legislative vigenti.

#### Valutazione della performance dei Dirigenti

1. Per i Dirigenti, fermo restando che la misura massima dell'incentivo attribuibile è individuata dalla retribuzione di risultato, la misura dell'incentivo individuale viene determinata a seguito della conclusione del processo di valutazione.

2. La metodologia di valutazione per il personale Dirigente si articola nei seguenti due momenti:

- performance organizzativa: l'Organismo di Valutazione valuta il grado di

raggiungimento degli obiettivi del Piano esecutivo di gestione/Piano della performance, relativi all'Ente ed alla direzione di competenza;

- performance individuale: il Sindaco, su proposta del Segretario Generale, valuta l'apporto individuale reso dal Dirigente per il raggiungimento dei risultati dell'amministrazione, attraverso gli obiettivi individuali specifici e comportamenti professionali legati al ruolo, ovvero per attività riconducibili al dirigente in prima persona.

3. Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 70 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso pari a 30 punti.

#### *Performance organizzativa*

Rispetto alla performance organizzativa:

- è demandata alla Giunta, nel rispetto del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'approvazione del PEG/Piano delle Performance con l'assegnazione degli obiettivi di Ente e di Direzione;

- i Dirigenti, entro il 28 febbraio, per il tramite della piattaforma in uso all'Ente, producono una scheda per ciascun obiettivo assegnato, nella quale sono evidenziati: obiettivo; stato di avanzamento; motivazione dell'eventuale scostamento; attività posta in essere sia ordinaria sia strettamente correlata all'obiettivo.

- l'Organismo di Valutazione assegna il punteggio all'obiettivo in base al grado di raggiungimento, tenendo conto del peso e dell'indicatore.

- sulla base del punteggio assegnato agli obiettivi, si effettua il collocamento del Dirigente nella fascia di valutazione di performance organizzativa secondo la tabella di seguito impostata:

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
da 0 a 30%	0
da 31 a 50%	30
da 51 a 70%	40



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

da 71 a 80%	50
da 81 a 90%	60
da 91 a 100%	70

*Performance Individuale*

1. La performance individuale, attiene al raggiungimento di obiettivi individuali specifici ed alla valutazione di comportamenti professionali attinenti al ruolo.

2. I risultati per gli obiettivi individuali specifici, sono valutabili attraverso i seguenti fattori:

1. Quantità di lavoro realizzato;
2. Qualità di lavoro realizzato;
3. Rispetto dei tempi di procedura;
4. Orientamento al risultato;
5. Gestione delle priorità.

3. I comportamenti professionali attinenti al ruolo sono valutabili attraverso i seguenti fattori:

Relazioni con amministratori, colleghi e utenti	✓ Capacità di interagire con gli amministratori (Sindaco-Assessori) per la condivisione di linee programmatiche e di indirizzo; di comunicare ed interloquire in maniera chiara con colleghi ed utenti, con atteggiamento di cortesia e di disponibilità: è la capacità di rispondere con semplicità e tempestività alle richieste dell'utenza senza eccessivi formalismi e con trasparenza ed imparzialità
Autonomia operativa	✓ capacità di orientare il comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate; adempiere le proprie mansioni con autonomia e senso di responsabilità, sulla base delle indicazioni di massima e delle direttive ed indirizzi ricevuti, limitando al minimo il supporto di altri soggetti; è la capacità di organizzare le attività assegnate, dandosi le priorità necessarie, programmando il lavoro, coordinando i collaboratori e coadiuvando i colleghi; è la disponibilità a svolgere adeguatamente, in caso di necessità, attività normalmente non richieste dalla posizione ricoperta, è la capacità di realizzare progetti ed attività innovative, organizzare, programmare e coordinare il personale assegnato



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	✓ capacità d'interpretare il proprio ruolo in modo flessibile e funzionale alle esigenze dell'organizzazione; è la disponibilità a lavorare per obiettivi e, quindi, oltre il vincolo dell'orario di lavoro, della sede, su richiesta e in caso di necessità, è la capacità di gestire anche le situazioni impreviste
Motivazione	✓ Capacità di assicurare la costante presenza e l'assiduità della prestazioni lavorativa. È l'attaccamento al lavoro, il senso d'appartenenza, la volontà di crescita delle competenze e delle conoscenze personali, al di là dei ruoli e delle mansioni
Leadership	✓ Attitudine del dirigente a porsi come punto di riferimento dei suoi collaboratori, rappresentando per loro il soggetto cui rivolgersi per ogni problematica di particolare spessore, oltre a colui capace di motivarne e governarne l'operato con determinazione ed autorevolezza.

4. Alla performance individuale sarà attribuito un punteggio pari ad un massimo di 30 punti, di cui 15 punti per gli obiettivi individuali specifici e 15 punti per i comportamenti professionali attinenti al ruolo, stabilendo che ad ognuno dei fattori elencati sarà assegnato un punteggio da 0 a 3 punti.

Ogni voce si valuta con la scala:

1. Non adeguato (0)
2. Al di sotto delle attese: da 0,01 a 1
3. In linea con le attese: da 1,01 a 2
4. Pienamente conforme o superiore alle attese: da 2,01 a 3

4. Al dirigente si restituisce la seguente scheda:

Obiettivi individuali specifici ( fino d un massimo di 3)				
Fattori di valutazione	Punti obiettivo 1	Punti obiettivo 2	Punti obiettivo 3	Media
Quantità di lavoro realizzato				(P1+P2+P3) / 3
Qualità di lavoro realizzato				
Rispetto dei tempi di procedura				
Orientamento al risultato				
Gestione delle priorità				
TOTALE				
TOTALE 1				



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Comportamenti professionali attinenti al ruolo	
Fattori di valutazione	Punti
Relazioni con amministratori, colleghi e utenti	
Autonomia operativa	
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	
Motivazione	
Leadership	
TOTALE 2	
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE (TOTALE 1 + TOTALE 2)	

5. Per valutazione complessiva si intende la somma delle valutazioni conseguite per la performance organizzativa e individuale.

6. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale e per collocazione in fasce di merito, così determinate:

- ✓ Fascia A: punteggio compreso tra 90 e 100 = 100% della retribuzione di risultato
- ✓ Fascia B: punteggio compreso tra 80 e 89= 90% della retribuzione di risultato
- ✓ Fascia C: punteggio compreso tra 70 e 79= 80% della retribuzione di risultato
- ✓ Fascia D: punteggio compreso tra 60 e 69= 70% della retribuzione di risultato

Ai dirigenti che conseguano la collocazione nella fascia più elevata, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, nei limiti delle risorse all'uso disponibili.

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare (cc.dd. incarichi ad interim) è operato rinvio alla regolamentazione contenuta nel Contratto Integrativo della Dirigenza, ferma restando la necessità della valutazione operata dai soggetti individuati e sulla base dei criteri stabiliti nel presente Regolamento.

*Valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa*

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione di risultato sia in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi di direzione sia in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, nonché relativa al comportamento professionale per lo specifico ruolo.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

dell'incarico, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda compilata dal dipendente entro il 31 gennaio, validata o revisionata dal Dirigente.

Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, una volta definito l'ammontare, sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei criteri sotto elencati.

3. I Dirigenti individuano ed attribuiscono gli obiettivi individuali al personale incaricato di posizione organizzativa, con derivazione dagli obiettivi di ente e di struttura.

4. Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi di direzione assegnati (max 70 punti) e del punteggio derivante dagli elementi afferenti la qualità della prestazione, ovvero obiettivi individuali specifici e comportamenti professionali legati al ruolo (max 30 punti).

#### *Performance organizzativa*

1. I risultati per gli obiettivi di direzione sono valutabili in ragione del grado di raggiungimento degli stessi, con riferimento allo stato di avanzamento, all'eventuale scostamento ed alla attività posta in essere sia ordinaria sia strettamente correlata all'obiettivo.

2. Sulla base del punteggio assegnato agli obiettivi, si effettua il collocamento del Dipendente nella fascia di valutazione di performance organizzativa secondo la tabella di seguito impostata:

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance obiettivi di direzione
da 0 a 30%	0
da 31 a 50%	30
da 51 a 70%	40
da 71 a 80%	50
da 81 a 90%	60
da 91 a 100%	70

#### *Performance Individuale*

1. I risultati per gli obiettivi individuali specifici, sono valutabili attraverso i seguenti fattori:

1. Quantità di lavoro realizzato;
2. Qualità di lavoro realizzato;
3. Rispetto dei tempi di procedura;
4. Orientamento al risultato;
5. Gestione delle priorità.

2. I comportamenti professionali attinenti al ruolo sono valutabili attraverso i seguenti fattori:



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Rispetto delle direttive Impegno profuso	✓ Puntualità nell'attuazione delle direttive ricevute in termini di regolarità dell'azione amministrativa e di orientamento al risultato
	✓ Quantità lavoro realizzato;
	✓ Attitudine a gestire gli adempimenti senza rigida limitazione di orario
Capacità organizzativa relazionali	✓ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa
	✓ Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento
	✓ Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente
	✓ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi
Problem solving	✓ Soluzione dei problemi e situazioni critiche
	✓ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti
	✓ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro
Autonomia e gestione delle priorità	✓ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto diriferimento
	✓ Capacità di affrontare situazioni ed elaborare soluzioni in autonomia, nel rispetto dei principi generali dell'azione amministrativa
	✓ Capacità di elaborare una scala di prevalenza rispetto alle questioni da affrontare
Trasparenza	✓ Puntuale assolvimento obblighi di trasparenza nell'ambito delle direttive ricevute

3. Alla performance individuale dei titolari di posizione organizzativa sarà attribuito un punteggio pari ad un massimo di 30 punti, di cui 15 punti per gli obiettivi individuali specifici e 15 punti per i comportamenti professionali attinenti al ruolo, stabilendo che ad ognuno dei fattori elencati sarà assegnato un punteggio da 0 a 3 punti.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Ogni voce si valuta con la scala:

1. Non adeguato (0)
2. Al di sotto delle attese: da 0,01 a 13. In linea con le attese: da 1,01 a 2
4. Pienamente conforme o superiore alle attese: da 2,01 a 3

4. Al titolare di posizione organizzativa si restituisce la seguente scheda:

Obiettivi individuali specifici				
Fattori di valutazione	Punti obiettivo 1	Punti obiettivo 2	Punti obiettivo n	Media
Quantità di lavoro realizzato				( P1+P2+Pn)/n
Qualità di lavoro realizzato				
Rispetto dei tempi di procedura				
Orientamento al risultato				
Gestione delle priorità				
TOTALE 1				
Comportamenti professionali attinenti al ruolo				
Fattori di valutazione	Punti			
Rispetto delle direttive e Impegno profuso				
Capacità organizzativa e relazionale; Problem solving				
Autonomia e gestione delle priorità				
Assolvimento degli obblighi di trasparenza				
TOTALE 2				

TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE ( TOTALE 1 + TOTALE 2)	
---	--

5. Per valutazione complessiva si intende la somma delle valutazioni conseguite per la performance organizzativa e individuale.

Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun titolare di posizione organizzativa, è determinato in misura proporzionale e per collocazione in fasce di merito, così determinate:

- ✓ Fascia A: punteggio compreso tra 90 e 100 = 100% della retribuzione di risultato
- ✓ Fascia B: punteggio compreso tra 80 e 89= 90% della retribuzione di risultato
- ✓ Fascia C: punteggio compreso tra 70 e 79= 80% della retribuzione di risultato
- ✓ Fascia D: punteggio compreso tra 60 e 69= 70% della retribuzione di risultato



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

La valutazione è adottata con atto dirigenziale e comunicata al dipendente che firma per presa visione il relativo documento.

Il Dirigente adotta l'atto di liquidazione della retribuzione di risultato e lo trasmette al competente Servizio Gestione Economica del Personale.

#### Valutazione della performance dei Dipendenti

1. Per il personale non dirigenziale, la misura dell'incentivo viene calcolata all'esito del processo di valutazione, ripartendo tra il personale interessato la quota complessiva delle risorse destinate alla performance dal Contratto collettivo decentrato integrativo, tenendo conto che sono oggetto di valutazione:

- a. la performance organizzativa di Direzione;
- b. la performance individuale.

2. I dipendenti in regime di part time concorrono al riparto secondo la percentuale della loro presenza in servizio.

3. Le valutazioni che comportano risultati numerici non interi vengono effettuati con arrotondamento per eccesso all'unità superiore ai soli fini dell'attribuzione della premialità.

4. Il contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale stabilisce:

- a) i limiti e le modalità di correlazione dei premi relativi alla performance di cui al presente regolamento ed altri compensi percepiti dal personale
- b) la misura della maggiorazione del premio individuale e la limitata quota massima di personale cui detta maggiorazione può essere attribuita.

#### *Criteria per la valutazione della performance organizzativa del personale*

1. Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel CCNL, l'Ente determina una quota parte del fondo risorse decentrate, previsto nell'art. 67 del richiamato CCNL, da destinare ai dipendenti quale premio per la performance organizzativa cui concorrono tutti i dipendenti, tenendo conto dei criteri illustrati nel presente articolo.

2. Il budget assegnato in sede di contrattazione decentrata alla performance organizzativa, è suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente (al netto dei titolari di Posizione organizzativa) ed è attribuito alle singole Direzioni in base al numero dei dipendenti alle stesse assegnati (al netto delle p.o.) da quantificare a fine esercizio, anche con riferimento all'effettivo periodo di servizio del dipendente.

3. Il rapporto tra il budget complessivo destinato alla performance organizzativa ed il numero dei dipendenti dell'ente (al netto delle p.o.) determina il "valore teorico" del premio organizzativo per singolo dipendente.

4. A ciascun dipendente sarà attribuito un premio "effettivo" correlato alla percentuale di realizzazione degli obiettivi assegnati al Dirigente, come risultante dalla valutazione dell'Organismo di Valutazione.

5. Il premio effettivo è determinato applicando al "valore teorico" del premio organizzativo per singolo dipendente, la percentuale di realizzazione degli obiettivi di ente e di direzione assegnati al Dirigente di competenza.

#### *Criteria per la valutazione della performance individuale dei dipendenti*

1. Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel CCNL, l'Ente determina una quota parte del fondo risorse decentrate, previsto nell'art.



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

67 del richiamato CCNL, da destinare ai dipendenti quale premio per la performance individuale.

2.1 Dirigenti individuano ed attribuiscono gli obiettivi individuali ed i comportamenti professionali al personale, con derivazione dagli obiettivi di ente e di struttura declinandoli dagli obiettivi loro assegnati dal PEG/Piano della performance/PDO.

Per le categorie di inquadramento più basse e per le posizioni funzionali caratterizzate da mansioni esecutive e/o elementari, i Dirigenti, individuano ed attribuiscono gli obiettivi individuali e i comportamenti professionali ovvero target lavorativi e comportamentali, tenendo conto delle attività garantite da detto personale, correlate, strumentali e finalizzate in ogni caso al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG/Piano della performance/PDO.

3. Il dipendente può conseguire un punteggio di valutazione in 100simi, qualesomma del punteggio di elementi afferenti alla quantità e qualità della prestazione resa (max. 30 punti) e del punteggio derivante dalla valutazione dei comportamenti professionali legati al ruolo (max. 70 punti).

4. La qualità e quantità delle prestazioni rese sono valutate con riferimento ai seguenti fattori, con un punteggio per ognuno da zero a max. 15 punti:

Grado di responsabilità e specializzazione	✓ Misura il grado di partecipazione prestato, la diligenza e lo spirito di servizio nello svolgimento delle attività assegnate
Grado di partecipazione e contributo al risultato	✓ Misura il contributo del dipendente al conseguimento degli obiettivi assegnati

5. I comportamenti professionali legati al ruolo, sono valutati con riferimento ai seguenti fattori, con un punteggio massimo indicato per ognuno di essi:

Capacità relazionali e di orientamento all'utenza, colleghi e terzi	✓ Capacità di recepire e interpretare le esigenze degli interlocutori, nonché di instaurare relazioni positive con colleghi e terzi. Capacità di comunicare e di interagire con gli con un atteggiamento di ascolto attivo, di impostare rapporti corretti e collaborativi	MAX. 15
Capacità di iniziativa e risoluzione dei problemi	✓ Capacità di affrontare e risolvere le problematiche attraverso soluzioni adeguate. Capacità di decidere e agire tempestivamente e di anticipare le conseguenze delle azioni.	MAX. 15
Disponibilità e accuratezza	✓ Impegno a garantire il proprio contributo all'interesse dell'organizzazione, anche fornendo la disponibilità per attività o materie che non sono di specifica competenza ed in situazioni nuove. Attenzione alla riduzione degli errori, alla ricerca di buoni risultati e al rispetto degli orari e scadenze.	MAX. 15



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Cura dei mezzi/ambienti/attrezzature	✓ Attitudine alla cura del patrimonio tecnico a disposizione del Comune di Pozzuoli, in termini di corretto utilizzo, valorizzazione delle funzionalità e manutenzione.	MAX. 10
Rispetto delle norme tecniche e professionali	✓ Conoscenza, aggiornamento e rispetto delle normative tecniche e professionali vigenti nell'ambito della propria attività di lavoro, con particolare attenzione a quelle relative alla sicurezza ed alla tutela dell'igiene e della salute; promozione delle stesse e collaborazione a far sì che siano applicate nei diversi ambienti in cui opera	MAX. 15

6. Al dipendente si restituisce la seguente scheda

FATTORI	PUNTI
Grado di responsabilità e specializzazione	<input type="checkbox"/>
Grado di partecipazione e contributo al risultato	<input type="checkbox"/>
Capacità relazionali e di orientamento all'utenza, colleghi e terzi	<input type="checkbox"/>
Capacità di iniziativa e risoluzione dei problemi	<input type="checkbox"/>
Disponibilità e accuratezza	<input type="checkbox"/>
Cura dei mezzi/ambienti/attrezzature	<input type="checkbox"/>
Rispetto delle norme tecniche e professionali	<input type="checkbox"/>
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	

*Criteria per la valutazione di progetti specifici*

1. L'Ente può definire specifici progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione che siano oggetto di finanziamento ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL del comparto funzioni locali.

2. I progetti di cui al comma precedente sono proposti all'Amministrazione, dai Dirigenti, di norma, entro il termine previsto per l'approvazione del Piano della performance, completi delle seguenti indicazioni:

- a. Data di inizio e conclusione
- b. Modalità di attuazione
- c. Aspettative di risultato
- d. Risorse umane individuate
- e. Stima delle ore di lavoro richieste



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

3. Con riferimento al comma precedente, nella individuazione delle risorse umane, si dovrà tenere conto del principio di rotazione, laddove non siano richieste specifiche professionalità e in ogni caso dovranno essere preferiti i dipendenti che non siano stati destinatari di altri emolumenti accessori, anchese riferiti ad altri istituti contrattuali.
4. Le “aspettative di risultato” debbono essere espresse mediante l’utilizzo di indicatori da cui si evinca il beneficio apportato all’amministrazione utilizzando almeno una delle seguenti prospettive: efficienza, efficacia, economicità, adempimento.
5. L’ammontare delle somme, il cui importo è stabilito in sede di contrattazione sindacale, è ripartito, tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, in proporzione al punteggio conseguito, nel rispetto dei seguenti criteri:

Grado di responsabilità e specializzazione	✓ Misura il grado di partecipazione prestato, la diligenza e lo spirito di servizio nello svolgimento delle attività del progetto
Grado di partecipazione e contributo al risultato	✓ Misura il contributo del dipendente al conseguimento degli obiettivi assegnati con il progetto

6. La scheda di valutazione del progetto, sarà redatta dal Dirigente, d’intesa con il Responsabile di Posizione Organizzativa che abbia coordinato le relative attività progettuali.

Criteri per la valutazione ai fini della progressione economica

1. All’interno di ciascuna categoria, nel rispetto delle prescrizioni normative econtrattuali, è prevista una progressione economica che si realizza mediante l’acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% degli aventi diritto, salvo eventuali ex aequo, comunque compresi nell’ambito delle risorse destinate dal finanziamento dell’istituto.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto.
- A parità di punteggio, nel caso in cui vi fosse incapienza dei fondi destinati all’istituto, verranno preferiti nel seguente ordine, i dipendenti:
- che non hanno mai beneficiato della progressione economico orizzontale;
  - con maggiore anzianità nella posizione economica di provenienza;
  - che appartengono alle categorie A-B1 e B3, preferendo la A alla B1, la B1 alla B3;
  - con maggiore anzianità di servizio nella categoria;
  - con minore età anagrafica.
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa viene determinato:
- 1- la quota massima di dipendenti (espressa in percentuale non superiore al 50% degli aventi diritto, salvo eventuali pari merito) cui è riservato l’istituto della progressione orizzontale;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

2- l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento.

5. Può accedere alla progressione economica orizzontale il personale in servizio, anche comandato o distaccato presso Enti, amministrazioni, al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto, fatta salva eventuale diverso riferimento temporale stabilito in contrattazione.

6. Gli aventi diritto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione decentrata integrativa, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver maturato un periodo minimo di anzianità nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi o comunque tale da consentire l'apprezzamento della valutazione media del triennio, stabilendo che i periodi di servizio superiori a mesi sei saranno arrotondati all'annualità;
- b) non aver subito nel biennio precedente sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
- c) aver la media della performance individuale dell'ultimo triennio pari o superiore a 60/100.

7. Ai fini della maturazione del periodo di permanenza nella posizione economica di provenienza, di cui alla lettera a) del comma 1, è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno, quello a tempo parziale, purché svolto in percentuale pari o superiore al 50% di quello a tempo pieno. Nel caso di dipendenti assunti in mobilità il requisito dell'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica può essere maturato anche nell'Ente di provenienza.

8. Sono ammessi in graduatoria i dipendenti che nell'anno precedente quello della progressione, hanno assicurato una presenza in servizio pari almeno al 60% dell'ordinario orario individuale di lavoro. Ai fini del computo delle presenze non sono considerate come periodi di mancata presenza:

- ferie, riposo compensativo;
- assenze per infortuni per cause di servizio;
- congedo per maternità;
- congedi parentali;
- permessi sindacali;
- permessi per donazioni di sangue;
- permessi per terapie salvavita;
- permessi Legge n. 104/1992.

9. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la progressione economica, viene effettuata d'ufficio sulla base della documentazione in atti.

10. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, individuato il personale utilmente collocato nella graduatoria di categoria, il Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane redigerà una graduatoria unica provvisoria, nel rispetto del budget e della quota di personale definita in sede di contrattazione.

11. La graduatoria unica provvisoria sarà pubblicata per 10 giorni all'Albo pretorio on-line dell'Ente. Entro tale termine è possibile presentare, al Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, ricorso avverso la graduatoria unica provvisoria. In assenza di ricorsi, la graduatoria diverrà definitiva.

12. I ricorsi saranno esaminati e decisi nei successivi 30 giorni, decorsi i quali sarà pubblicata la graduatoria definitiva. Al ricorrente è inoltrata motivata comunicazione, anche via e-mail, in relazione al rigetto del ricorso. La graduatoria unica diverrà definitiva senza ulteriori formalità.

13. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito nella graduatoria unica



## COMUNE DI POZZUOLI

Città Metropolitana di Napoli

definitiva il punteggio più alto in ordine decrescente, nei limiti delle risorse al fine disponibili.

14. Ai sensi dell'art. 16, comma 8 del CCNL 2018-2020, la graduatoria non è utilizzabile negli anni successivi.

15. Le risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto della progressione, sono evidenziate con l'ausilio dei sistemi valutativi vigenti nello specifico anno di valutazione.

## PEG – PDO

L'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che la Giunta Comunale, entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione, deliberi il Piano esecutivo di gestione, individui gli obiettivi di gestione, la dotazione finanziaria, umana e strumentale e li affidi ai Dirigenti.

Il piano esecutivo di gestione (PEG), rappresenta uno strumento di programmazione che affianca i tradizionali strumenti di programmazione previsti dalla normativa, ovvero il DUP (Documento Unico di Programmazione), il bilancio di previsione pluriennale con tutti gli allegati previsti dalla normativa.

Il PEG interviene sull'organizzazione della programmazione dell'ente su tre livelli:

- 1) Aggrega i dati della contabilità finanziaria dell'Ente attraverso il piano dei capitoli. In questa ottica il documento riveste una funzione volta ad autorizzare i dirigenti alla gestione delle risorse.
- 2) Assegna gli aggregati risultati dal piano dei capitoli ai dirigenti, attraverso l'individuazione dei centri di responsabilità. In questa funzione il documento assume una funzione di responsabilizzazione dei medesimi dirigenti in quanto consente l'assegnazione degli obiettivi individuando le linee guida, la descrizione delle attività per il raggiungimento degli stessi ed eventuali vincoli alla realizzazione legandoli alle risorse sia umane, sia strumentali, sia monetarie.
- 3) Infine il PEG riveste una funzione di budget secondo una logica economica, riclassificando i dati provenienti dalla contabilità finanziaria in un piano di conti che preveda centri di spesa, centri d'entrata e centri di costo (funzione economica del PEG).

Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs 267/2000 il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del testo unico ed il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

Il presente Piano Esecutivo di Gestione composto da: Peg - Piano degli obiettivi – Piano della Performance, traduce, quindi, i piani e programmi strategici in concreta attività gestionale ed effettiva assegnazione a ciascun dirigente, nella qualità di vertice apicale della struttura organizzativa, degli obiettivi gestionali e delle necessarie risorse umane, strumentali e finanziarie.

Per un miglior coordinamento con il bilancio di previsione e per una lettura più analitica dell'attività gestionale, il documento viene articolato per centri di responsabilità.

Il centro di responsabilità deve intendersi come quell'ambito funzionale, con a capo un dirigente, al quale sono affidate le risorse umane, strumentali e finanziarie e le attività necessarie al raggiungimento di obiettivi predefiniti, condivisi con il vertice gestionale. In altri termini, il centro di responsabilità viene ad identificarsi con la struttura apicale alla quale fanno riferimento tutte le entrate e le spese che sono riferibili alla direzione di competenza. Il PEG per centro di responsabilità tende ad individuare una responsabilità di risultato, oltre che una responsabilità di tipo procedimentale o giuridico contabile alla quale partecipano anche le posizioni organizzative, Unità Organizzative Complesse, individuate dai dirigenti.

In quest'ottica il dirigente, responsabile del centro di responsabilità, quale responsabile del risultato, avrà cura di sollecitare l'attivazione delle posizioni organizzative individuate.

## **IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il Piano, che si iscrive nell'ambito del ciclo di gestione della performance, mira ad individuare elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà la misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Invero, il ciclo della performance è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse, avviene il monitoraggio durante la gestione e si valutano e rendicontano i risultati ottenuti.

Referenti normativi in materia si rinvencono nel d.lgs. n. 150 del 2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

Punto di riferimento fondamentale per tutte le pubbliche amministrazioni sono altresì le Linee guida elaborate dalla Funzione pubblica.

Ai sensi dell'art 4, co 2 del D.lgs. n.150/2009, il Ciclo della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Nella prima fase del ciclo (programmazione), di cui si parlerà più approfonditamente con riguardo al piano della performance, l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo.

La fase di misurazione serve a quantificare il livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder.

Sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero l'analisi e l'interpretazione dei valori misurati, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo.

Gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa confluiscono nella Relazione annuale sulla Performance, che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano e rappresenta l'atto conclusivo del ciclo della performance.

Il ciclo della performance vede in prima linea:

l'organo di indirizzo politico-amministrativo, al quale compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare;

i dirigenti, titolari di Centri di Responsabilità Amministrativa (CRA), individuati nelle massime cellule organizzative dell'ente, cui compete la responsabilità univoca dei programmi di bilancio assegnati ai CRA medesimi e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;

i titolari di posizioni organizzative, che partecipano al processo di programmazione, contribuendo a definire risorse e obiettivi nella fase top down e successivamente in quella bottom up, al processo di monitoraggio e infine alla valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati;

L'OIV o il NIV verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo (art 6 del decreto) ed esprimono parere vincolante sul SMVP.

Svolgono, tra l'altro, le funzioni:



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti; (art 7 del decreto);

la validazione della Relazione sulla performance e la Relazione annuale sul funzionamento del Sistema(art 10 del decreto).

Le recenti modifiche normative hanno rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa, richiedendo alle amministrazioni di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare le più ampie forme di partecipazione. In particolare, le indagini di customer satisfaction o la comunicazione diretta degli utenti agli OIV, secondo le modalità definite dagli stessi OIV, possono essere un efficace strumento di partecipazione.

Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti del documento unico di programmazione e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

In ordine al primo profilo, che interessa la "qualità" del sistema di obiettivi, l'art 5 co.2 del d.lgs n.150/2009 richiede che gli obiettivi siano:

rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Al fine di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance, il Piano esplicita il “legame” che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell’amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l’amministrazione (nel suo complesso nonché nelle unità organizzative e negli individui di cui si compone) intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Altra finalità del Piano è quella di assicurare l’attendibilità della rappresentazione della performance. La rappresentazione della performance è attendibile solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Il Piano della performance individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori (art. 10 lett. a d.lgs. 150/2009).

Il processo di declinazione degli obiettivi, sia nel tempo, sia dai livelli organizzativi più elevati dell’amministrazione fino alle singole unità organizzative ed agli individui, viene comunemente definito “a cascata” (cascading).

La definizione degli indicatori che l’amministrazione utilizza per programmare, misurare e poi valutare la performance è un’attività di importanza critica. Invero, l’ indicatore è la misura che permette di verificare il grado di raggiungimento di un determinato obiettivo.

Gli indicatori, associati agli obiettivi, devono essere caratterizzati da precisione o significatività e completezza. Devono, inoltre, possedere i requisiti di tempestività e misurabilità.

L’indicatore si distingue dal target, che è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un’attività o processo.

Il processo di definizione degli obiettivi, delle attività e dei tempi per la loro realizzazione , dei risultati da conseguire, dei benefici attesi e delle risorse necessarie per il loro raggiungimento mira a definire la performance organizzativa e quella individuale.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Con riguardo alla performance organizzativa ai sensi dell'art 8 del d.lgs. n.150/2009 il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La performance organizzativa attesa (e, a consuntivo, quella realizzata) può essere misurata e rappresentata tramite le seguenti quattro tipologie di indicatori: stato delle risorse, efficienza, efficacia, impatto.

Gli indicatori di stato delle risorse quantificano e qualificano le risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie, strumentali, tangibili e intangibili): esse possono essere misurate in termini quantitativi e qualitativi, anche al fine di valutare il livello di salute dell'amministrazione.

Gli indicatori di efficienza esprimono la capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali (input) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (output).



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

Gli indicatori di efficacia esprimono l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi che qualitativi.

L'efficacia quantitativa può riguardare quella erogata, che esprime la quantità erogata di output (n. servizi o prodotti), o quella fruita, che esprime la quantità dei destinatari diretti degli output (n. fruitori).

L'efficacia qualitativa erogata, invece, esprime la qualità erogata degli output, attraverso parametri oggettivi, (ad esempio il tempo di pagamento ai fornitori) secondo la prospettiva dell'amministrazione; la qualità percepita esprime la qualità percepita degli output, secondo la prospettiva dei fruitori (livello di soddisfazione dei fruitori).

Gli indicatori d'impatto esprimono l'effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio. Gli indicatori in oggetto possono essere misurati sia in valori assoluti che in termini di variazione percentuale rispetto alla condizione di partenza.

A consuntivo, attraverso gli indicatori è possibile verificare lo scostamento tra il risultato ottenuto e il target stabilito e formulare una serie di considerazioni in merito all'effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento alla Performance individuale, ai sensi dell'art 9 d.lgs. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata alle norme regolamentari vigenti.

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	<b>Attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPC.</b>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	50%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio previste nel Piano Triennale Anticorruzione individuate e poste a presidio dei procedimenti di competenza della direzione secondo le modalità indicate nel Piano e a seguito di direttive e circolari del RPC.	100	Efficacia	SI/NO



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

100,00

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Attivazione dei controlli per l'anno 2022, con particolare riguardo a quello di regolarità amministrativa successivo.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	50%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che deve essere raggiunto dopo l'approvazione e l'adozione del nuovo Regolamento integrato di disciplina dei controlli interni.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Adozione del Piano Operativo dei controlli di regolarità amministrativa 2022 entro il 30 settembre 2022.	100	Efficacia	SI/NO
	<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
<b>DIREZIONE 1 UFFICIO PATRIMONIO</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	REDAZIONE NUOVO REGOLAMENTO ALIENAZIONI INTEGRATO CON LA DISCIPLINA DELLE LOCAZIONI E DEL COMODATO D'USO DEL PATRIMONIO COMUNALE						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	34%	<b>Inizio</b>	GIUGNO 2022	<b>Fine</b>	31 DICEMBRE 2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente politico</b>	SINDACO/ASSESSORE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Invio Regolamento alla Commissione Consiliare entro il 31 dicembre 2022.	100	EFFICIENZA	SI/NO

DESCRIZIONE							
<b>DIREZIONE 1 UFFICIO PATRIMONIO</b>							



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

<b>Descrizione Estesa</b>	RIDETERMINAZIONE STIME, PER LA DEFINIZIONE DEI CORRISPETTIVI DI CUI ALLA LEGGE N. 448/1998, AI SENSI E PER EFFETTO DELLA NUOVA LEGGE N. 51/2022 PER GLI IMMOBILI RICOMPRESI NELLE AREE DI CUI AI PIANI LEGGI N. 167/1962 E N. 865/1971.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	33%	<b>Inizio</b>	GIUGNO	<b>Fine</b>	30 SETTEMBRE 2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO/ASSESSORE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
PREDISPOSIZIONE DELLE STIME ENTRO IL 31 OTTOBRE 2022	100	EFFICIENZA	SI/NO

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>DIREZIONE 1 ORGANIZZAZIONE UFFICIO POLITICHE ABITATIVE</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	PROCEDIMENTALIZZAZIONE <i>EX LEGE</i> N. 241/1990 DELLE ATTIVITA' D' UFFICIO INERENTI LA GESTIONE ALLOGGI ERP (OSPITALITA', NULLA OSTA IDRICI, COABITAZIONE ETC...) E DEFINIZIONE DELLA MODULISTICA PER LE ISTANZE DEGLI INTERESSATI CHE SARA' PUBBLICATA SUL SITO ISTITUZIONALE						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	33%	<b>Inizio</b>	GIUGNO	<b>Fine</b>	30/11/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO/ASSESSORE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
ADOZIONE ATTO GESTIONALE DI PRESA D'ATTO DELLA DEFINIZIONE FASI DEL PROCEDIMENTO CON RELATIVE VERIFICHE (CHECK LIST) E PREDISPOSIZIONE MODULISTICA ENTRO IL 30 NOVEMBRE 2022.	100	EFFICIENZA	SI/NO

**OBIETTIVI Direzione 2 - Coordinamento Entrate**

<b>Servizio Riscossione Canoni Idrici – Avvio riscossione coattiva diretta per le diffide non pagate</b>



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

<b>Descrizione Estesa</b>	Nel corso degli ultimi anni è stata avviata una importante attività di recupero dei crediti afferenti i canoni idrici non versati dagli utenti. A seguito di detta attività sono state emesse numerose diffide e messa in mora. La corretta analisi e gestione di ognuna di dette diffide e messa in mora rappresenta l'attività propedeutica e necessaria all'avvio della riscossione coattiva per gli importi non pagati. In particolare, le attività da realizzare possono essere così sinteticamente rappresentate: 1) ricerca e caricamento notifiche andate a buon fine; 2) estrazione delle diffide non notificate; 3) analisi delle cause delle mancate notifiche; 4) bonifica delle singole posizioni; 5) emissione nuove diffide per le posizioni bonificate; 6) ricerca e caricamento delle notifiche delle diffide rimesse; 7) acquisizione e bonifica dei versamenti effettuati; 8) analisi delle diffide oggetto di rateizzo e verifica del rispetto dei piani di ammortamento, con conseguente sollecito nelle ipotesi previste dall'art. 48 del vigente Regolamento generale delle entrate. Tutte le predette attività sono finalizzate alla trasmissione all'Ufficio Unico delle Entrate delle diffide e messa in mora per le quali avviare la riscossione coattiva. L'obiettivo da raggiungere è rappresentato dalla trasmissione all'Ufficio Unico delle Entrate complessivamente di almeno n. 7.500 diffide e messa in mora comprendenti sia diffide e messa in mora "non esecutive" perché emesse entro il 31 dicembre 2019 sia diffide e messa in mora "esecutive" perché emesse a decorrere dal 1° gennaio 2020.						
	<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Avvio alla riscossione coattiva di almeno n. 7.500 diffide e messa in mora	100,00	Out come (OTC)	Numero delle diffide e messa in mora avviate alla riscossione coattiva
	<b>100,00</b>		

**Servizio Riscossione Canoni Patrimoniali – Avvio riscossione coattiva diretta per le diffide non pagate**



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

<b>Descrizione Estesa</b>	Nel corso degli ultimi anni è stata avviata una importante attività di recupero dei crediti afferenti i canoni patrimoniali non versati dagli utenti. A seguito di detta attività sono state emesse numerose diffide e messa in mora. La corretta analisi e gestione di ognuna di dette diffide e messa in mora rappresenta l'attività propedeutica e necessaria all'avvio della riscossione coattiva per gli importi non pagati. In particolare, le attività da realizzare possono essere così sinteticamente rappresentate: 1) ricerca e caricamento notifiche andate a buon fine; 2) estrazione delle diffide non notificate; 3) analisi delle cause delle mancate notifiche; 4) bonifica delle singole posizioni; 5) emissione nuove diffide per le posizioni bonificate; 6) ricerca e caricamento delle notifiche delle diffide rimesse; 7) acquisizione e bonifica dei versamenti effettuati; 8) analisi delle diffide oggetto di rateizzo e verifica del rispetto dei piani di ammortamento, con conseguente sollecito nelle ipotesi previste dall'art. 48 del vigente Regolamento generale delle entrate. Tutte le predette attività sono finalizzate alla trasmissione all'Ufficio Unico delle Entrate delle diffide e messa in mora per le quali avviare la riscossione coattiva. L'obiettivo da raggiungere è rappresentato dalla trasmissione all'Ufficio Unico delle Entrate complessivamente di almeno n. 1.500 diffide e messa in mora.						
	<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Avvio alla riscossione coattiva di almeno n. 1.500 diffide e messa in mora	100,00	Out come (OTC)	Numero delle diffide e messa in mora avviate alla riscossione coattiva
	<b>100,00</b>		



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

OBIETTIVI Direzione 2

Servizio Fiscalità Locale - Lotta all'evasione Imu e Tari							
<b>Descrizione Estesa</b>	La lotta all'evasione ed all'elusione delle due principali entrate del bilancio comunale è determinante per garantire all'Ente le risorse necessarie all'erogazione dei servizi alla collettività. L'efficace lotta all'evasione non può prescindere dalla costante analisi ed aggiornamento delle banche dati, anche a mezzo incrocio con le informazioni disponibili sia all'interno dell'Amministrazione comunale sia negli archivi pubblici messi a disposizione dell'Ente. Anche per garantire i costanti flussi di cassa e mantenere l'equilibrio economico-finanziario dell'Ente è necessario emettere ed avviare alla notifica almeno n. 5.000 accertamenti Imu e n. 500 accertamenti Tari.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione		<b>Referente Politico</b>	Assessore			
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo	Valore	Tipologia indicatore	Modalità di valutazione
Predisposizione, elaborazione ed avvio alla notifica di almeno n. 5000 accertamenti IMU	60,00	Out come (OTC)	Numero di atti emessi
Predisposizione, elaborazione ed avvio alla notifica di almeno n. 500 accertamenti TARI	40,00	Out come (OTC)	Numero di atti emessi
	<b>100,00</b>		

Ufficio Unico delle Entrate - Riscossione coattiva diretta							
<b>Descrizione Estesa</b>	A seguito del superamento della finanza derivata è sempre più importante gestire in maniera efficace ed efficiente le proprie entrate; il tutto per garantire all'Ente le risorse necessarie per l'erogazione dei servizi alla collettività. Nell'ambito delle diverse fasi della gestione delle entrate comunali quella che presenta le maggiori criticità è la fase della riscossione coattiva. Fino al 2020 detta fase è stata gestita in modo indipendente dalle diverse Direzioni dell'Ente che per la quasi totalità si sono avvalse dello strumento del ruolo affidando i carichi ad Agenzia delle Entrate Riscossione. La riscossione a mezzo ruolo, però, ha evidenziato tutte le sue criticità derivanti sia dai continui interventi legislativi (accentuati negli ultimi anni) sia dagli scarsi risultati ottenuti in termini di somme effettivamente riscosse rispetto ai carichi affidati ad Agenzia delle Entrate-Riscossione. Ciò detto, al fine di aumentare la performance della riscossione nella fase coattiva, a partire dal 2021 l'Amministrazione ha inteso avviare la riscossione coattiva diretta accentrando la gestione di detta fase per tutte le entrate dell'Ente, ad eccezione delle somme dovute per sanzioni amministrative derivanti da contravvenzioni al codice della strada, affidandola all'Ufficio Unico delle Entrate. Dopo l'avviso della nuova procedura avvenuto nel corso dell'anno 2021, a partire dal 2022 l'attività è svolta "a regime". Per l'annualità 2022 l'obiettivo da raggiungere consiste nell'emettere complessivamente almeno n. 15.000 atti tra ingiunzioni di pagamento, solleciti bonari, avvisi di intimazione e pignoramenti presso terzi.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022

**COMUNE DI POZZUOLI**

Città Metropolitana di Napoli

<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione	<b>Referente Politico</b>	Assessore
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO		
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.		

**OBIETTIVI Direzione 5**

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Emissione di almeno n. 15.000 atti tra ingiunzioni di pagamento, solleciti bonari, avvisi di intimazione e pignoramenti presso terzi	100,00	Out come (OTC)	Numero atti emessi
	100,00		

**OBIETTIVI Direzione 3****Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità - Gestione del personale****OBIETTIVO ASSEGNATO ALLA U.O.C. "Bilancio e Programmazione – Rendicontazione e Certificazioni, Pareggio di bilancio"**

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Riconoscimento dei mutui in essere e ricalcolo dei singoli piani di ammortamento per allineare le sospensioni del 2020-2021 al bilancio 2022/2024.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	OPERATIVO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/07/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore al Bilancio		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che deve essere raggiunto antecedentemente la predisposizione dello Schema di Salvaguada degli equilibri di bilancio 2022 in modo da procedere alla variazione degli stanziamenti per gli esercizi 2022 – 2024 sia della quota interessi che della parte capitale.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Inserimento della variazione nello schema di Salvaguada degli equilibri di bilancio 2022	1	Numerico	Variazione degli stanziamenti di bilancio in linea con gli addebiti di CDP e del MEF.
	100,00		

**OBIETTIVO ASSEGNATO ALLA U.O.C. "Gestione della Spesa, Gestione dei Mutui e indebitamento, Organo di Revisione"**

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Verifiche ed aggiornamenti della banca dati della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC), al fine di non incorrere nella sanzione prevista dal comma 862 art. 1 della L 145/2018 che impone agli Enti inadempienti dei tempi medi di pagamento di accantonare una percentuale, da calcolarsi in ragione del ritardo registrato, degli stanziamenti del macroaggregato 3 al Fondo di garanzia dei debiti commerciali.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	OPERATIVO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore al Bilancio		



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento al fine di raccordare costantemente i dati risultanti dalle scritture contabili dell'ente con quelle registrate nella Piattaforma Crediti Commerciali e che proseguirà per l'intero esercizio 2022.

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Tempi medi di ritardo di pagamento	≤0	Numerico	Verifica indicatore in PCC al 31/12/2022
	<b>100,00</b>		

**OBIETTIVO ASSEGNATO ALLA U.O.C. "Risorse Umane – Gestione Giuridica ed Economica del Personale"**

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Corresponsione degli arretrati contrattuali dei dipendenti comunali.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	STRATEGICO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore alle Risorse Umane		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Caricamento degli arretrati contrattuali e aggiornamento della retribuzione di ciascuno dei 625 dipendenti nel cedolino di dicembre.	1	Numerico	pagamento degli arretrati contrattuali e aggiornamento della retribuzione nel cedolino di dicembre
	<b>100,00</b>		

**OBIETTIVO ASSEGNATO ALLA U.O.C. "Gestione Amministrativa sicurezza sul lavoro"**

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Programmazione e svolgimento delle visite mediche obbligatorie a tutti i dipendenti per l'aggiornamento dei fascicoli personali e programmazione dei corsi obbligatori						
<b>Tipo Obiettivo</b>	STRATEGICO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
--	---------------	-----------------------------	--------------------------------

**COMUNE DI POZZUOLI**

Città Metropolitana di Napoli

Inserimento dell'esito della visita medica nel fascicolo personale di ogni dipendente in servizio e aggiornamento professionale obbligatorio dei dipendenti recuperando il gap precedente	Temporale	Temporale	Verifica del numero di dipendenti in regola le visite mediche che con la formazione obbligatoria.
	100,00		

**OBIETTIVO ASSEGNATO ALLA U.O.C. "Economato e Provveditorato – PAC, Merato Elettronico, CONSIP, Beni mobili, Gestione magazzino"**

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Aggiornamento del "Regolamento economale" alle esigenze organizzative dell'Ente.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	STRATEGICO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Predisposizione del "Regolamento economale" da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale .	Temporale	Temporale	Trasmissione del Regolamento economale al Consiglio Comunale
	100,00		

**OBIETTIVI DIREZIONE 4****Direzione 4 - Coordinamento Lavori Pubblici**

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Manutenzione straordinaria per l'impermeabilizzazione e facciate degli alloggi ERP Monteruscello.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	50%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco/Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	L'intervento ha lo scopo di eliminare le infiltrazioni dagli edifici prefabbricati nella zona dei 600 alloggi – via Campigli e via Severini.						
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>				

**COMUNE DI POZZUOLI****Città Metropolitana di Napoli**

Atti gestionali di approvazione ultimazione lavori entro il 31 dicembre 2022.	100	Numerico	SI/NO
	<b>100,00</b>		

**Coordinamento Lavori Pubblici**

<i>DESCRIZIONE</i>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Aggiornamento e rinnovo delle certificazioni antincendio degli edifici scolastici.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	50%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco/Assessore		



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO
<b>Note</b>	<b>OBIETTIVI Direzione 5</b> Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
1) Affidamento incarico esterno a professionista qualificato alla verifica degli impianti antincendio e alla presentazione di Scia ai Vigili del Fuoco entro il 30 giugno 2022.	34	Numerico	SI/NO
2) Ottenimento dei protocolli di presentazione delle pratiche Scia ai VV.FF. entro il 31 ottobre 2022.	33		
3) Completamento Scia antincendio delle scuole Viviani, Pergolesi, Diaz succursale e Rosini, per le quali sono stati realizzati nuovi impianti antincendio entro il 31 dicembre 2022.	33		
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
PIANO URBANISTICO COMUNALE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Definizione del processo partecipativo per la formazione del PUC – Avviso Pubblico Manifestazione d'Interesse						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	1.01.2021	<b>Fine</b>	31.12.2021
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore al Governo del Territorio		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Pubblicazione Avviso Pubblico al 30.09.2022 e presa d'Atto degli esiti della Manifestazione d'Interesse al 31.12.2022	100	Efficacia	SI/NO

**OBIETTI** **zione 5****COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

<b>DESCRIZIONE</b>							
AZIONE DI REPRESSIONE DELL'ABUSIVISMO EDILIZIO							
<b>Descrizione Estesa</b>	Procedimenti RE.S.A. – Definizione attivazione anticipazione fondo demolizione CDP per nuovi incarichi della Procura e atti ingiuntivi agli esecutati di manufatti già demoliti.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore al Governo del Territorio		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Approvazione della documentazione da parte di cassa depositi e prestiti al 31/12/2022 ed ingiunzione agli esecutati di demolizioni avvenute nel triennio precedente.	100	Efficacia	SI/NO
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
Definizione procedure amministrative finalizzate all'affidamento della gestione della sosta su sede stradale, a pagamento e libera, nel territorio del Comune di Pozzuoli.							
<b>Descrizione Estesa</b>	Ricorso all'esternalizzazione dello stesso mediante la " <b>CONCESSIONE DEL SERVIZIO DI GESTIONE DELLA SOSTA, A PAGAMENTO E LIBERA, SU SEDE STRADALE, NEL TERRITORIO DEL COMUNE DI POZZUOLI</b> ", mediante una procedura di gara ad evidenza pubblica						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	Gennaio 2022	<b>Fine</b>	Dicembre 2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	ASSESSORE ALLA MOBILITA'		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Approvazione degli atti di gara 31/12/2022	100	Efficacia	SI/NO
	<b>100%</b>		

DESCRIZIONE							
<b>SUE:</b> completamento evoluzione funzionale piattaforma online del SUE – Sportello Unico per l’Edilizia <b>SUE:</b> integrazione piattaforma online SUE – Sportello Unico per l’Edilizia e portale CiviliaNext <b>Ufficio Condono Edilizio:</b> completamento istruttorio delle pratiche giacenti							
<b>Descrizione Estesa</b>	<b>SUE:</b> completamento implementazione funzionale piattaforma 2SUE – Sportello Unico per l’Edilizia per la ricezione e l’istruttoria delle istanze di accertamento di conformità urbanistica e compatibilità paesaggistica (art. 36 d.P.R. 380/01 ed art. 167 d.lgs. 42/04), anche tramite “dialogo” telematico con l’Ufficio del Paesaggio e la competente Commissione. Evoluzione del portale SUE con rilascio di numerazione di protocollo all’atto della definizione delle pratiche edilizie, onde consentire ad altri Enti (es. Agenzia delle Entrate) e soggetti (Notai), le istruttorie di loro competenza (es. Superbonus, Ecobonus, Sismabonus, rogiti). <b>SUE:</b> integrazione piattaforma online SUE – Sportello Unico per l’Edilizia e portale CiviliaNext per rilascio permessi di costruire in sanatoria, accertamenti di conformità, permessi di costruire anche tramite interconnessione tra i due applicativi <b>Ufficio Condono Edilizio:</b> completamento istruttorio delle pratiche giacenti						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessorato al Governo del Territorio		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell’obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Definizione dell’istruttoria delle pratiche giacenti entro il 31.12.22	100	Efficacia	Sì/No
	100,00		

## DIREZIONE 6 -Coordinamento Servizi istituzionali e politiche sociali e culturali

DESCRIZIONE							
<b>Assistenza agli alunni con disabilità ed altri servizi per l’inclusione scolastica.</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Riprogrammazione e organizzazione di servizi la cui realizzazione, strettamente connessa ed integrata con l’offerta scolastica, è finalizzata a rendere concreto l’esercizio del diritto allo studio da parte di bambini e ragazzi con disabilità: servizi per l’inclusione scolastica dei bambini con disabilità attraverso servizi di assistenza specialistica scolastica, trasporto da e per le scuole e assistenza fornita da professionisti agli alunni con disabilità sensoriale di cui all’art. 13 L. n. 104/92. Relativamente a questi ultimi, sono garantiti interventi finalizzati a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono l’esercizio del diritto alla formazione ed istruzione da parte di soggetti con disabilità a causa di deficit fisici o sensoriali. È fornita assistenza per l’autonomia e la comunicazione personale agli alunni ipovedenti e ipoacusici attraverso il supporto di figure specialistiche presenti in classe. Strettamente connesse a queste finalità sono le azioni e gli strumenti destinati a facilitare l’inclusione scolastica, attraverso erogazione di contributi per il trasporto scolastico e la riabilitazione presso i Centri di fisioterapia.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	5%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco/Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						

<b>Note</b>			
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
1) Organizzazione del servizio in tempo utile per l'inizio dell'anno scolastico	50	Efficienza	SI/NO
2) Esecuzione delle attività a regime entro il 31/12/2022 anche in coerenza con il PDZ	50		
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Gestione e sviluppo delle raccolte della biblioteca civica "Raffaele Artigliere"</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Coordinamento acquisizioni libri, video, CD, audiolibri, coordinamento del servizio di biblioteca digitale (prestito librario e gestione/utilizzo aule-studio); gestione inventari; catalogazione e classificazione volumi; pianificazione e coordinamento delle attività di collocazione, riordino, esposizione dei volumi; predisposizione delle procedure per l'acquisto e la rendicontazione dei nuovi libri acquistati						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	5%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO/ASSESSORE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Esecuzione delle attività entro il 31/12/2022	100,00	Temporale	SI/NO
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Diritto allo studio e sostegno al sistema scolastico</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Articolato sistema di azioni mirato a: assicurare i servizi di supporto al funzionamento del sistema delle istituzioni scolastiche (edilizia scolastica, arredi, risorse organizzative, etc); programmare e organizzare i servizi finalizzati a rendere concreto l'esercizio del diritto allo studio da parte di tutti i bambini e ragazzi: servizi per l'inclusione scolastica dei bambini con disabilità (supporti e sussidi), servizi di prolungamento e anticipo dell'orario scolastico, trasporto collettivo, fornitura e rimborso dei libri di testo; premiazione studenti che abbiano conseguito il punteggio di 100/100 nel conseguimento del diploma.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<i>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Valore</i>	<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Esecuzione delle attività entro il 31/12/2022.	100,00	Temporale	Sì/NO
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Promozione di manifestazioni culturali, artistico-musicali, attività di comunicazione</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>Programmazione e coordinamento progettuale e operativo delle manifestazioni estive (luglio-settembre) ed invernali (dicembre). Ideazione e realizzazione di specifiche iniziative culturali in un'ottica sussidiaria di valorizzazione della creatività artistica.</p> <p>Gestione dei rapporti con il sistema dello spettacolo dal vivo e con il sistema associativo.</p> <p>Predisposizione atti di G.C. e delle procedure di affidamento delle manifestazioni culturali</p> <p>Coordinamento della comunicazione relativamente agli aspetti riguardanti le attività culturali e sportive.</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	ALTRO			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<i>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Valore</i>	<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Esecuzione delle attività entro il 30/09/2022	100,00	Temporale	Sì/NO
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Valorizzazione impianti sportivi</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>Completamento delle attività volte all'affidamento della gestione del complesso sportivo "Alfonso Trincone"-Riconoscimento e proposte operative per impianti sportivi comunali</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<i>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Valore</i>	<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Esecuzione delle attività entro il 31/12/2022	100,00	Temporale	Sì/NO

100,00

DESCRIZIONE							
Educativa Domiciliare							
<b>Descrizione Estesa</b>	Garantire il diritto di ciascun minore di crescere in un ambito familiare accogliente ed adeguato ai suoi bisogni affettivi ed evolutivi mediante i servizi di accoglienza per minori, attraverso servizi per l'Adozione, servizi di affido familiare e servizi di assistenza educativa domiciliare e interventi del Centro per la famiglia. Garantire ulteriori interventi educativi diretti a favore di minori, specie adolescenti, contrastando l'aggravarsi di forme di disagio familiare e prevenire l'allontanamento dei minori dai propri nuclei familiari. Dedicare all'accoglienza dei minori o dei nuclei di madri sole con minori una rete di risorse di accoglienza residenziale, attivata in risposta alla necessità di intervenire a protezione immediata di minori e/o di genitori con figli minori in condizioni di emergenza o soggetti a provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria che ne dispongono l'allontanamento dal nucleo familiare.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Predisposizione degli atti necessari all'erogazione dei servizi entro il 31/12/2022, anche in coerenza con il PDZ	100,00	Efficacia	Sì/NO
	<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
Inclusione sociale							
<b>Descrizione Estesa</b>	Assicurare le competenze in materia di reddito di cittadinanza ed altri strumenti di inclusione sociale in adempimento alla normativa statale. Invio al Ministero dell'Interno del Prospetto per il monitoraggio fisico <i>PON Inclusione – Avviso 3-2016 e PaIS Avviso 1-2019</i> . Coordinare le attività di gestione del Servizio sociale territoriale compreso quelle in rapporto con l'ASL in favore di persone e nuclei in situazione di difficoltà economiche connesse a bisogni di salute e di cura, al fine di ridurre i rischi di esclusione sociale e limitare le fasce di povertà mediante erogazione di sussidi e contributi economici. Supportare la progettazione dedicate a persone in situazione di fragilità sociale.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<i>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Valore</i>	<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Esecuzione delle attività entro il 31/12/2022	100,00	Temporale	Sì/NO
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Domiciliarità e residenzialità anziani/disabili</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Garantire servizi domiciliari a favore delle persone anziane e delle persone adulte con disabilità. Rispondere alle esigenze assistenziali delle persone con disabilità prive del nucleo familiare o la cui situazione non permette la permanenza al proprio domicilio attraverso l'inserimento in strutture a carattere socio-sanitario (RSA), attraverso valutazione in Unità di Valutazione Integrata (UVI) di concerto con l'ASL o sociale (Case di riposo).						
	Rispondere alle esigenze di integrazione ed inclusione degli anziani per i quali è impossibile mantenere appropriata assistenza nel proprio ambito familiare attraverso le attività svolte presso i Centri sociali del territorio e attraverso la partecipazione al servizio di vigilanza svolto dai nonni vigili all'ingresso delle scuole del territorio. Offrire un supporto a coloro che svolgono sostegno a domicilio, quali caregiver familiari assistenti privati che assistono anziani e disabili.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<i>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Valore</i>	<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Predisposizione degli atti necessari all'erogazione dei servizi	100,00	Efficacia	Sì/NO
	<b>100,00</b>		

<b>DESCRIZIONE</b>							
POTENZIAMENTO DIGITALIZZAZIONE ACCESSO SERVIZI DEMOGRAFICI							
<b>DESCRIZIONE ESTESA</b>	ATTUAZIONE INTERVENTI DIGITALIZZAZIONE						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	GENNAIO 2022	<b>Fine</b>	DICEMBRE 2022
<b>Atto di programmazione</b>	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE			<b>Referente Politico</b>	Sindaco/assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento, con riferimento a singole procedure ordinarie.						
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>					<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
ESTENSIONE SERVIZI APP IO entro il 31.12.2022.					100	EFFICIENZA	SI/NO

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Digitalizzazione procedimento di pubblicazione delle delibere.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco/Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Creazione flusso digitale delle delibere di giunta e di consiglio entro il 31/12/2022.	100	Efficienza	SI/NO
	<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Redazione di contratti per la concessione di suoli cimiteriali finalizzati alla costruzione di cappelle gentilizie.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco/Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento, con riferimento a singole procedure ordinarie.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Istruttoria con relativa stipula di n. 35 concessioni di suoli di varie metrature, per la costruzione di cappelle gentilizie all'interno del Cimitero entro il 31.12.2022.	100	Numerico	SI/NO
	<b>100,00</b>		

## OBIETTIVI - Direzione 7 - Coordinamento Attività e Sviluppo Economico

<b>DESCRIZIONE</b>							
Funzionamento a regime del Mercato Ittico all'Ingrosso							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>Nel 2021 è stato avviato il procedimento amministrativo finalizzato alla concessione dei box e degli spazi di vendita del Mercato ittico all'ingrosso; tuttavia, all'esito della procedura, per motivazioni legate alla crisi economica che stiamo vivendo, non tutti i box e gli spazi di vendita sono stati oggetto di concessione.</p> <p>Tenuto conto che il funzionamento a pieno regime del mercato è un obiettivo strategico dell'Amministrazione, si rende necessario proporre una nuova procedura finalizzata ad intercettare le aziende economiche interessate ad operare nel nostro Mercato Ittico.</p> <p>L'obiettivo consiste pertanto nell'avviare un nuovo procedimento per la concessione dei box e degli spazi di vendita del Mercato ittico all'ingrosso predisponendo gli atti necessari.</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	Gennaio 2022	<b>Fine</b>	Dicembre 2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco / Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento e che consiste nella sua implementazione.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Predisposizione atti amministrativi necessari per l'indizione del nuovo bando	30	Efficacia	SI/NO
Indizione bando per la concessione dei box e degli spazi di vendita entro il 31.12.2022	70	Efficacia	SI/NO
	<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
Rinnovo delle concessioni per i Mercati al Dettaglio su aree pubbliche entro il 30/06/2022							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>Il disposto normativo di cui all'art. 181, co 4 bis, del Decreto-Legge n. 34/2020 convertito dalla legge n. 77/2020 prevede che le concessioni di posteggio per l'esercizio del commercio su aree pubbliche aventi scadenza entro il 31 dicembre 2020, siano rinnovate per la durata di dodici anni.</p> <p>Tuttavia, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, nella riunione del 2 febbraio 2021, ha inteso rendere le seguenti osservazioni "si ritiene che codesto Comune debba ricorrere allo strumento della disapplicazione delle norme nazionali per contrarietà con la disciplina e i principi di diritto europeo a presidio della concorrenza, adottando una disciplina delle procedure di assegnazione delle concessioni di posteggio coerente con i menzionati principi in materia di durata, criteri di selezione e assenza di rinnovi automatici"; inoltre, il Consiglio di Stato, in sede giurisdizionale (Adunanza Plenaria) ha adottato la sentenza N. 00018/2021REG.PROV.COLL. N. 00013/2021 REG.RIC.A.P. pubblicata il 9/11/2021 nella quale, pur con riferimento alle concessioni demaniali marittime, si stabilisce che "le concessioni demaniali per finalità turistico-ricreative già in essere continuano ad essere efficaci sino al 31 dicembre 2023, fermo restando che, oltre tale data, anche in assenza di una disciplina legislativa esse cesseranno di produrre effetti, nonostante qualsiasi eventuale ulteriore proroga legislativa che dovesse nel frattempo intervenire, la quale andrebbe considerata senza effetto perché in contrasto con le norme dell'ordinamento dell'U.E.".</p> <p>Stante il dubbio interpretativo e le diverse posizioni assunte dagli attori sopra indicati, è necessario dover decidere in merito alla tempistica del rinnovo delle concessioni relative ai mercati cittadini (scadenza al 31/12/2023, laddove si sostenesse la tesi dell'AGCOM e si ritenesse la sentenza del C.d.S. applicabile anche alle concessioni mercatali, scadenza al 31/12/2032 laddove fosse ritenuta applicabile la normativa nazionale e regionale).</p> <p>L'obiettivo si propone di intervenire rapidamente nei confronti degli operatori mercatali adottando una scelta ponderata in merito alla durata delle concessioni da rinnovare entro e non oltre, in ogni caso, il 30/6/2022.</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	Gennaio 2022	<b>Fine</b>	Giugno 2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO/ASSESSORE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>				<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>	
Rinnovo delle concessioni in favore dei mercatali operanti nei mercati di Via Fasano, Via Roma, Toiano e Monterusciello e relativi controlli (circa 350-400).				100	Efficacia	SI/NO	
				<b>100,00</b>			



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

DESCRIZIONE							
Implementazione del sistema di automazione							
<b>Descrizione Estesa</b>	Il sistema di automazione funzionante presso il Mercato Ortofrutticolo all'Ingrosso ha evidenziato sin da subito una serie di criticità determinate dai comportamenti non sempre regolari da parte degli utenti; ciò ha comportato la necessità di sviluppare soluzioni idonee finalizzate ad evitarli. In particolare, si è registrata la perdita dei gettoni chip coin che ha richiesto la necessità di continui nuovi acquisti con evidente dispersione di risorse economiche. Nello specifico, la perdita di gettoni registrata nel corso del 2021 è stata pari a circa 35 al mese. L'obiettivo consiste nel reperimento ed attuazione di una soluzione tecnico-organizzativa finalizzata a ridurre al minimo comportamenti fraudolenti degli utenti che causano la perdita dei gettoni chip coin e, conseguentemente, nella riduzione di detti quantitativi.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	Gennaio 2022	<b>Fine</b>	Dicembre 2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco / Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Implementare il sistema di automazione con funzioni aggiuntive	30	Efficacia	SI/NO
Gestione e conservazione di n. 380 gettoni chip coin necessari per consentire l'accesso degli utenti all'interno del Mercato Ortofrutticolo all'Ingrosso con un numero accettabile di perdita degli stessi non superiore a 25 al mese	70	Efficacia	SI/NO
	<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
Linee Guida teorico/pratiche per il SUAP							
<b>Descrizione Estesa</b>	L'obiettivo di performance mira alla standardizzazione e proceduralizzazione dell'attività amministrativa svolta dagli operatori del SUAP. Nel 2021 il SUAP di Pozzuoli ha aderito al portale impresainungiorno e si è posta la necessità di svolgere l'attività amministrativa per il tramite del nuovo sistema informatico, così da declinare gli istituti procedurali e le comunicazioni, rivolte agli interessati ed Enti terzi, negli "Eventi" indicati in piattaforma. La realizzazione dell'obiettivo prevede la predisposizione di Linee Guida teorico/pratiche finalizzate a fornire indicazioni operative al personale SUAP, sull'utilizzo degli istituti procedurali, sull'utilizzo della piattaforma ed, al contempo, suggeriscono fac simili di atti e comunicazioni.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	Gennaio 2022	<b>Fine</b>	Dicembre 2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco / Assessore		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento, con riferimento a singole procedure ordinarie.
-------------	--

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Predisposizione e perfezionamento continuo di Linee Guida teorico/pratiche dell'operatore SUAP per Procedure Ordinarie e Scia	100,00	Efficacia	Si/no
	<b>100,00</b>		

**DESCRIZIONE**

**DEMOLIZIONE DI CONTAINERS CONTENENTI AMIANTO UBICATI IN POZZUOLI LOCALITA' LA SCHIANA.**

<b>Descrizione Estesa</b>	L'intervento, parzialmente finanziato con fondi regionali ed inserito nella programmazione triennale del LL.PP. , è di importanza strategica per il territorio puteolano, in quanto continua il percorso già intrapreso di rimozione e demolizioni dei numerosi manufatti ubicati in vari punti del territorio e contenenti amianto.  Nel corso dell'anno è stata esperita una procedura di gara ,attuata mediante procedura negoziata, volta ad individuare l'operatore economico a cui affidare i lavori di cui sopra e si è, infine, proceduto all'aggiudicazione definitiva a favore della ditta vincitrice.  L'obiettivo è quello di dare inizio alle lavorazioni di rimozione e demolizione, al fine di bonificare e mettere in sicurezza le aree occupate dai containers e garantire nuovi spazi comuni per i cittadini.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione.			<b>Referente Politico</b>	ASSESSORE ALL'AMBIENTE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	no						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Verbale inizio lavori entro il 31 dicembre 2022.	100	Efficienza	SI/NO
	<b>100,00</b>		



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

<b>DESCRIZIONE</b>							
REALIZZAZIONE NUOVO CENTRO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA IN MONTERUSCELLO							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>L'intervento, finanziato con fondi della Città Metropolitana di Napoli ed inserito nella programmazione triennale dei LL.PP. , è di importanza strategica per il territorio puteolano, consentendo la creazione di una nuova e più ampia isola ecologica nel quartiere di Monteruscello.</p> <p>La progettazione dell'intervento, solo di recente ripresa, ha subito una fase di arresto in quanto l'ubicazione del centro di raccolta in un primo momento stabilita non è risultata essere più disponibile in quanto destinata ad altro tipo di valorizzazione da parte dell'Amministrazione.</p> <p>Individuata una nuova potenziale area per ospitare il centro si è proceduto a completare la progettazione e ad esperire la gara per l'affidamento.</p> <p>L'obiettivo è quello di dare inizio alle lavorazioni.</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione.			<b>Referente Politico</b>	ASSESSORE ALL'AMBIENTE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	no						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>				<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>	
Verbale inizio lavori entro il 31 dicembre 2022.				100	Efficienza	SI/NO	
				<b>100,00</b>			



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

DESCRIZIONE							
<b>NUOVA RETE FOGNARIA PER GLI INSEDIAMENTI DI VIA MONTENUOVO LICOLA PATRIA, INCROCIO CONTRADA LA SCHIANA E VIA ARCO FELICE VECCHIO</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>L'intervento in oggetto, finanziato con ricorso all'indebitamento ex CDDPP, è già inserito nella programmazione triennale dei LL.PP.</p> <p>Il progetto prevede la "realizzazione e potenziamento della rete fognaria in località La Schiana, lungo via Montenuovo Licola Patria incrocio Contrada La Schiana e via Arco Felice Vecchio" del Comune di Pozzuoli (NA). In particolare, è prevista la realizzazione di collettori fognari al servizio dell'area Ovest del Comune di Pozzuoli lungo via Montenuovo Licola Patria, lungo la strada Contrada La Schiana per circa 608,81 ml e su via Arco Felice Vecchio per un tratto di circa 421,63 ml fino all'immissione nel recettore finale "pozzetto D" ubicato su via Arco Felice.</p> <p>L'intervento prevede la realizzazione di una rete fognaria del tipo mista, realizzata con tubazione corrugata in PEAD tipo SN8 DE pari a 800 mm, al servizio degli insediamenti abitativi e per la raccolta delle acque reflue e di dilavamento della carreggiata stradale attraverso griglie di raccolta dislocate ai margini della carreggiata lungo le strade oggetto di intervento.</p> <p>La procedura di gara è stata esperita ed aggiudicata. Tuttavia una interferenza con un cantiere a regia regionale ha allungato i tempi per l'esecuzione.</p> <p>L'obiettivo allo stato attuale è quello formalizzare la stipula del relativo contratto, alla luce della interferenza sopra richiamata.</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	PROGRAMMA TRIENNALE OO.PP.		<b>Referente Politico</b>	ASSESSORE ALL'AMBIENTE			
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>					<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Stipula del contratto attraverso la piattaforma Me.Pa. entro il 31 dicembre 2022.					100	Efficienza	SI/NO
					<b>100,00</b>		



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

DESCRIZIONE							
<b>LAVORI DI ABBATTIMENTO, RIPIANTUMAZIONE ED INCREMENTO DEL VERDE PER LA ZONA DI MONTE NUOVO</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	L'intervento, finanziato con fondi della Città Metropolitana di Napoli ed inserito nella programmazione triennale dei LL.PP. , è di importanza strategica per il territorio puteolano, configurando una significativa attività di recupero e di riqualificazione di un'area di notevole pregio ambientale e paesaggistico. L'intervento in sintesi prevede l'abbattimento degli elementi in precarie condizioni di stabilità o comunque malati e la loro sostituzione con nuovi soggetti compatibili con il contesto. Esperita la relativa gara di aggiudicazione le attività sono in corso. L'obiettivo da raggiungere è quello dell'ultimazione dei lavori.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	25%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	ASSESSORE ALL'AMBIENTE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						
Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo					Valore	Tipologia indicatore	Modalità di valutazione
Adozione atto gestionale di approvazione ultimazione lavori.					100	Efficienza	SI/NO
					<b>100,00</b>		

OBIETTIVI DIREZIONE

AVVOCATURA

DESCRIZIONE							
SUPPORTO ALLE DIREZIONI							
<b>Descrizione Estesa</b>	L'AVVOCATURA SVOLGERA' ATTIVITA' CONSULTIVA NEI CONFRONTI DI TUTTE LE DIREZIONI						
<b>Tipo Obiettivo</b>	STRATEGICO	<b>Peso</b>	15%	<b>Inizio</b>	GENNAIO 2022	<b>Fine</b>	DICEMBRE 2022
<b>Atto di programmazione</b>	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>							
<b>Note</b>							
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>				<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>	
REDAZIONE DI ALMENO DI ALMENO 5 PARERI SCRITTI E CONSULENZA SU RICHIESTA DELLE DIREZIONI PER PROBLEMATICHE DI SETTORE				100	EFFICACIA	REDAZIONE PARERI	

100

DESCRIZIONE							
SUPPORTO AL SINDACO ED ALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE							
<b>Descrizione Estesa</b>	ATTIVITA' CONSULTIVA E DI PREDISPOSIZIONE ATTI IN RELAZIONE ALLE QUESTIONI AFFERENTI I PROCEDIMENTI DI MAGGIORE RILEVANZA DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE						
<b>Tipo Obiettivo</b>	STRATEGICO	<b>Peso</b>	15%	<b>Inizio</b>	GIUGNO 2022	<b>Fine</b>	DICEMBRE 2022
<b>Atto di programmazione</b>	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE			<b>Referente Politico</b>	SINDACO - GIUNTA COMUNALE		
<b>Obiettivo Trasversale</b>							
<b>Note</b>							
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>				<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>	
CONSULENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA, PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI IN TUTTE LE SEDI ISTITUZIONALI ANCHE SOVRACOMUNALI, REDAZIONE VERBALI, ATTI, PROPOSTE DI DELIBERAZIONE.				100	EFFICACIA	RELAZIONE	

100

DESCRIZIONE							
RIORGANIZZAZIONE AVVOCATURA COMUNALE							
<b>Descrizione Estesa</b>	REDAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELL'AVVOCATURA COMUNALE						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	40%	<b>Inizio</b>	GIUGNO 2022	<b>Fine</b>	DICEMBRE 2022
<b>Atto di programmazione</b>	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							

<i>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Valore</i>	<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
Invio atto alla Commissione Consiliare entro il 31 ottobre 2022	100%	EFFICIENZA	SI/NO

100

<b>DESCRIZIONE</b>							
ATTUAZIONE MECCANISMI ALTERNATIVI ALLA GIURISDIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	GESTIONE DELL'ISTITUTO DELLA NEGOZIAZIONE ASSISTITA						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	30%	<b>Inizio</b>	GENNAIO 2022	<b>Fine</b>	DICEMBRE 2022
<b>Atto di programmazione</b>	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>							
<b>Note</b>							

<i>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Valore</i>	<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Modalità di valutazione</i>
SVOLGIMENTO DI ALMENO N. 50 SEDUTE DI NEGOZIAZIONE ASSISTITA.	100	EFFICIENZA	SI/NO

100

OBIETTIVI PROGETTI SPECIALI

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Richiesta di accesso al fondo per adeguamento dei prezzi di cui all'articolo 26 comma 4 lettera b) del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 1 luglio 2022 n. 91</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Il Decreto Legge 17 maggio 2022 n. 50 convertito in legge 15 luglio 2022 n. 91 recante "misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina", per fronteggiare gli aumenti eccezionali dei prezzi dei materiali da costruzione consente agli stazioni appaltanti di presentare istanza per conto delle ditte che hanno effettuato lavorazioni eseguite e contabilizzate dal 1 gennaio al 31 dicembre 2022.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	50%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	ASSESSORE AL GP CAMPI FLEGREI		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente.						
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>					<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Presentazione istanza di richiesta di accesso al fondo nei termini previsti.					100	Efficacia	SI/NO.
					<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
<b>Prove integrative per Contenzioso (R.G. 7764/2019 X Sezione Civile Tribunale di Napoli) ATI D&amp;D Costruzioni Generali srl/ Comune di Pozzuoli/RTP ITS /Generali italiaSpA per i lavori per il “Risanamento idraulico dei bacini del Lago d’Averno e del Lago Lucrino – Intervento Fognario di Via Napoli”</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>Le indagini complementari per prove di tenuta vizi e difetti delle opere eseguite dalla D&amp;D nell’ambito dell’esecuzione dei lavori per il “Risanamento idraulico dei bacini del Lago d’Averno e del Lago Lucrino – Intervento Fognario di Via Napoli” si sono rese necessarie per la possibilità di sostegno della tesi del Comune di Pozzuoli circa la maggiore estensione, rispetto a quanto finora riconosciuto dal CTU, dei vizi e difetti delle opere eseguite dalla D&amp;D nell’ambito dell’esecuzione dei lavori per il “Risanamento idraulico dei bacini del Lago d’Averno e del Lago Lucrino – Intervento Fognario di Via Napoli”.</p> <p>L’obiettivo da raggiungere è quello dell’ultimazione delle prove integrative ai quesiti p) e q) della C.T.U.</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	50%	<b>Inizio</b>	09/05/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	ASSESSORE AL GP CAMPI FLEGREI		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l’attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l’approvazione del presente documento.						
<b>Indicatore di raggiungimento dell’obiettivo</b>					<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Resoconto delle attività svolte e prove di tenuta.					100	Efficacia	SI/NO.
					<b>100,00</b>		

## OBIETTIVI POLIZIA MUNICIPALE

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Sarà assicurato l'inserimento di circa 50.000 verbali elevati dalle pattuglie di agenti di P.M. ovvero quelli elevati a mezzo strumenti elettronici (varchi ZTL Corso Umberto I <sup>a</sup> e area pedonale Centro Storico). Dei detti verbali saranno assicurate tutte le attività per la loro notifica ed i successivi adempimenti fino alla chiusura dell'iter, ivi compresi gli accertamenti anagrafici presso gli altri Comuni al fine della notifica a mezzo messaggi comunali, per i contravventori residenti fuori dal Comune di Pozzuoli, ovvero per la notifica ai sensi dell'art. 140 c.p.c. in caso di irreperibilità. Per coloro che necessitano di ulteriori accertamenti (trasferimento di residenza, di proprietà, etc.) sarà assicurata la rinotifica nei tempi previsti dalla normativa.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo	Valore	Tipologia indicatore	Modalità di valutazione
Elevare almeno 50.000 verbali con relativa notifica entro il 31/12/2022.	100	Numerico	SI/NO
	<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Al fine di contrastare gli illeciti ed i reati ambientali si è aderito ad un progetto organizzato dalla Prefettura di Napoli denominato "Terra dei Fuochi" nel quale hanno preso parte più Comandi di Polizia Municipale di comuni limitrofi. Con essi sono state organizzate pattuglie miste di agenti appartenenti ai vari Comandi, al fine di procedere a svolgere sopralluoghi in zone particolarmente sensibili ovvero in aree indicate dall'Esercito Italiano che, attraverso il sistema satellitare, individua discariche abusive ovvero abbandoni di rifiuti sui territori dei Comandi aderenti al progetto della Prefettura di Napoli						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento, con riferimento a singole procedure ordinarie.						

Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo	Valore	Tipologia indicatore	Modalità di valutazione
Predisposizione di almeno tre relazioni di servizio entro il 31.12.2022.	100	Numerico	SI/NO
	<b>100,00</b>		

<b>Descrizione Estesa</b>	Alla luce delle innumerevoli occupazioni abusive di alloggi di proprietà comunale che sono in continuo e costante aumento, è stato progettato un piano di sgomberi coattivi che è già iniziato ed è tutt'ora in corso. Essi sono organizzati dalla VI <sup>a</sup> Direzione per la parte amministrativa, mentre sono materialmente attuati e gestiti sul campo dalla Polizia Municipale che li concorda con il locale Commissariato per quanto di loro competenza e per eventuali interventi in caso di disordini ovvero di interventi di ordine pubblico.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Redigere almeno un atto che attesti l'assistenza fornite alle Forze di Polizia,	100	Numerico	SI/NO
	<b>100,00</b>		

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	<p>Al fine di assicurare un maggior numero di pattuglie sul territorio per incrementare i controlli di polizia stradale ed amministrativa, soprattutto nelle ore serali e notturne ed in concomitanza con un maggior afflusso di persone, in particolar modo giovani, che raggiungono la Città per la movida puteolana, ma anche in tutti gli altri momenti particolari dell'anno (festività natalizie, ponte del 1 maggio e della Festa del 25 aprile, Ferragosto fino all'incremento notevole di pattuglie per il veglione di Capodanno); il progetto, finanziato con i proventi delle sanzioni al CdS come previsto dall'art. 208 dello stesso Codice, consente di potenziare il numero delle pattuglie di polizia stradale e di polizia amministrativa nelle zone del Centro Storico, del Lungomare Pertini e della zona di Arco Felice/Lucrino.</p> <p>Il progetto è finalizzato anche al contrasto ed alla prevenzione dell'incidentalità anche a mezzo di strumenti, in dotazione a questo Comando, quali l'etilometro, i drug test e l'autoscan (controllo dei documenti di circolazione), prevedendo equipaggi specifici ed attrezzati per il rilevamento di eventuali sinistri stradali anche con esiti mortali.</p> <p>Il potenziamento delle pattuglie di polizia amministrativa sono, invece, dedicate principalmente al controllo dell'emissioni sonore da parte delle attività commerciali di bar e di ristorazione.</p> <p>Sono previste anche pattuglie in borghese per il contrasto alla vendita di alcool ai minori da parte di bar e locali di somministrazione.</p>						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	20%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	SINDACO		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento.						
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>					<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Redazione di una relazione o di un atto che attesti lo svolgimento del progetto.					100	Efficacia	SI/NO
					<b>100,00</b>		



COMUNE DI POZZUOLI  
Città Metropolitana di Napoli

DESCRIZIONE							
<b>Descrizione Estesa</b>	Le aree di sosta individuate dall'Amministrazione Comunale nel Centro Storico sono presidiate dagli addetti al controllo stalli di sosta facenti parte di un progetto di pubblica utilità nel quale sono confluiti in gran parte i L.S.U. oggi stabilizzati con contratto part time al 50%. La gestione del progetto, al quale partecipano n. 28 dipendenti, prevede la stesura delle comandate di servizio settimanali, dei relativi atti di liquidazione delle spettanze nonché il controllo del personale. Essi sono impiegati nel controllo, senza possibilità di elevare infrazioni al CdS per le violazioni al CdS, delle aree di sosta dell'area parcheggio del 'Molo Caligoliano', dell'area parcheggio del Mercato Ittico Ingrosso e dell'area parcheggio del Parco archeologico di via Vigna, nonché sono addetti al controllo della pista ciclabile di Monteruscello per l'intero arco della giornata.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>	Obiettivo che ha impegnato l'attività gestionale, riconducibile alla direzione competente, già nel periodo antecedente l'approvazione del presente documento, con riferimento a singole procedure ordinarie.						

<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Adozione degli atti gestionali necessari per attestare il raggiungimento dell'obiettivo.	100	Efficacia	SI/NO
	<b>100,00</b>		



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

<b>DESCRIZIONE</b>							
<b>Descrizione Estesa</b>	Attraverso una programmazione della squadra segnaletica stradale si è proceduto ad una ricognizione di tutta la segnaletica orizzontale e verticale operando, secondo un piano suddiviso a zone e con priorità per quelle più a rischio, che ha consentito il continuo ripristino dei segnali stradali e della segnaletica orizzontale in tempi brevissimi al fine di prevenire sinistri stradali e richieste di risarcimento danni con attribuzione della responsabilità al Comune di Pozzuoli. Per la sicurezza delle strade puteolane è costituita una squadra che interviene nei ripristini della sede stradale laddove essi si rendono necessari per gravi dissesti della pavimentazione, intervenendo anche in emergenza.						
<b>Tipo Obiettivo</b>	SPECIFICO	<b>Peso</b>	10%	<b>Inizio</b>	01/01/2022	<b>Fine</b>	31/12/2022
<b>Atto di programmazione</b>	Documento Unico di Programmazione			<b>Referente Politico</b>	Sindaco		
<b>Obiettivo Trasversale</b>	NO						
<b>Note</b>							
<b>Indicatore di raggiungimento dell'obiettivo</b>					<b>Valore</b>	<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Modalità di valutazione</b>
Produzione della rendicontazione annuale a cura del Responsabile del VI^ Settore.					100	Efficienza	SI/NO
					<b>100,00</b>		



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

La legge 06 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, prevede che le singole Amministrazioni provvedano all’adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) e lo aggiornino annualmente a “scorrimento” entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Questa amministrazione ha approvato l’aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e relativi allegati con deliberazione n. 39 del 31 marzo 2022.

**IL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE**

La legge 190/2012, art. 1, comma 5, definisce il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione come lo strumento che “fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”.

È di tutta evidenza, pertanto, che il Piano non deve limitarsi a garantire lo studio e l’indagine sull’astratta esposizione al rischio di maladministration di un processo in essere all’interno di una pubblica amministrazione; deve essere lo strumento dinamico attraverso il quale l’ente individua:

- le misure di prevenzione concrete da porre in essere con carattere di certezza;
- le relative modalità per monitorare nel tempo l’attuazione e l’efficacia delle stesse misure di prevenzione in ordine alla capacità di ostacolare la diffusione dei fenomeni di corruzione.

L’efficacia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, pertanto, è direttamente proporzionale al grado di approfondimento del processo di gestione del rischio: solo in seguito e in virtù di un’analitica cura del processo, il documento può garantire misure di prevenzione e modalità di monitoraggio della loro efficacia tali da rendere concreta la lotta preventiva alla diffusione del fenomeno corruzione.

A tale fine, il Piano Nazionale Anticorruzione segnala, non solo ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione, ma anche a tutti i soggetti che partecipano attivamente alla predisposizione del Piano, la necessità che il processo di gestione del rischio sia articolato e curato attraverso:

- la preliminare fase di esame del contesto esterno nel quale la pubblica amministrazione si trova ad agire;



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

- la preliminare fase di analisi ed esame dell'organizzazione dell'ente, di studio delle regole, delle norme e delle prassi in uso che disciplinano i processi amministrativi, attraverso la mappatura dei processi interni all'amministrazione, l'articolazione dei processi in procedimenti e l'individuazione del responsabile del procedimento, tenendo in considerazione tutte le aree di rischio;
- la successiva fase di valutazione del rischio attraverso la verifica in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo dei processi amministrativi o di singole fasi di esso, esaminando, valutando e gestendo il rischio corruzione al quale il processo è esposto, con la conseguenziale ponderazione inerente il raffronto con altri rischi, anche al fine di decidere la priorità e l'urgenza della misura di prevenzione.

La successiva fase del trattamento del rischio attraverso la previsione di misure di prevenzione concrete, sostenibili e verificabili in relazione ai processi amministrativi o alle fasi degli stessi processi risultati esposti al rischio corruzione ed atte in astratto a ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione, creando un generale contesto sfavorevole alla mala amministrazione.

La centralità del processo di gestione del rischio corruzione all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione consente di rafforzare il contenuto del documento come uno strumento organizzativo: deve evidenziare eventuali disfunzioni al fine di prevenire che in tali maglie si possa annidare il rischio corruzione. In tale senso non esprime valutazioni su chi riveste posizioni di responsabilità nelle aree individuate a rischio corruzione.

Tanto meno il Piano può avere contenuto repressivo o ispettivo. Attraverso la conoscenza dei contesti interni ed esterni all'ente, utilizzando le buone pratiche eventualmente già in essere, chi predispose il documento deve avere l'attenzione di singolarizzare il processo di gestione del rischio calandolo all'interno della specificità dell'ente.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha più volte sottolineato che il processo di gestione del rischio corruzione, contenuto all'interno dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, non deve essere caratterizzato dal formalismo del mero adempimento burocratico: l'attività deve essere in concreto volta a garantire il raggiungimento dell'interesse pubblico a prevenire la diffusione del fenomeno della corruzione, con assunzione di responsabilità da parte di chi è tenuto a fare delle scelte in merito alla valutazione ed al trattamento del rischio. A tale fine, è necessario che nel processo di gestione del rischio siano coinvolti, in modo costante e puntuale, portatori d'interessi interni ed esterni all'amministrazione,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

anche con l'obiettivo prudenziale di non fare sottostimare il rischio di corruzione a un'amministrazione troppo autoreferenziale.

Il processo di gestione del rischio non può essere intesa come un'attività fine a se stessa: si tratta di un processo che non si ferma nel tempo e che deve tendere a un miglioramento continuo e graduale attraverso l'interazione con la fase di gestione dell'attività dell'ente e l'integrazione con tutti gli altri processi di programmazione e gestione dell'amministrazione che adotta il Piano.

In particolare, una volta concluso il processo di gestione del rischio e individuate le migliori misure di prevenzione del rischio corruzione, occorre che le misure diventino azioni e che le misure siano attuate dalla struttura dell'ente ed è necessario che sia implementato un sistema di monitoraggio della realizzazione delle stesse, così come della loro efficacia in termini di prevenzione.

È di tutta evidenza che il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, al termine di un corretto processo di gestione del rischio, rappresenta il documento di natura organizzativa e programmatica teso a creare le condizioni per l'attuazione delle misure di prevenzione elaborate in funzione dell'analisi dei rischi corruzione presenti all'interno dell'ente: in quanto tale deve integrarsi con il piano delle performance, costituendone una costola, e con il sistema dei controlli interni.

In considerazione di quanto emerso appare necessario affermare sin d'ora che il processo di gestione del rischio corruzione è condotto a termine in modo proficuo e con successo se:

- la direzione dell'ente interessata all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è impegnata nel tempo nell'introduzione dei principi inerenti la gestione del rischio all'interno della macchina organizzativa, insieme alla definizione ed alla individuazione degli obiettivi ad essi collegati;
- la macchina organizzativa è caratterizzata dalla presenza di una struttura di riferimento per la gestione del rischio, qualificata anche per l'assegnazione di risorse umane all'uopo formate, in modo da potere ritenere lo stesso processo di gestione del rischio integrato con tutti gli altri processi organizzativi dell'ente;
- il processo di gestione è integrato con efficaci strumenti e meccanismi di comunicazione e reporting sia interni, sia esterni;
- la fase dell'attuazione della gestione del rischio si concretizza in una reale integrazione con tutti gli altri strumenti e documenti di programmazione, anche attraverso una particolare



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

interrelazione con il Piano della Performance, caratterizzato da un sistema di monitoraggio finalizzato a migliorare la gestione del processo all'interno della struttura in considerazione dei risultati ottenuti;

- attraverso il monitoraggio dei risultati ottenuti si ottiene il riesame ed il miglioramento continuo del sistema.

Il processo di gestione del rischio corruzione deve essere interpretato come un processo continuo finalizzato ad aumentare il livello di consapevolezza dei rischi ai quali è esposta l'organizzazione dell'ente anche attraverso la necessaria ed opportuna informazione e formazione del personale sulle modalità di gestione e trattamento degli eventi rischiosi identificati favorendo il miglioramento della performance dell'organizzazione stessa.

Il sistema normativo introdotto nel nostro paese a partire dalla legge 190/2012 ha conferito cittadinanza nel nostro ordinamento per la prima volta alle misure di "Integrity Risk Management", esaltando il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione come principale strumento di prevenzione dei fenomeni corruttivi intesi come mala administration e favorendo i principi della buona amministrazione e dell'amministrare bene.

L'approvazione del Piano è disegnata come un obbligo di legge posto in capo alle pubbliche amministrazioni finalizzato a creare un contesto amministrativo che ostacoli l'abuso del potere assegnato ad un soggetto pubblico per ottenere vantaggi privati, riducendo le opportunità che si manifestino casi di corruzione, creando un contesto sfavorevole ai fenomeni di corruzione e aumentando la capacità di fare emergere le ipotesi di corruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione deve essere il risultato di una:

- preliminare fase di esame del contesto esterno nel quale la pubblica amministrazione si trova ad agire;
- preliminare fase di analisi ed esame dell'organizzazione dell'ente, di studio delle regole, delle norme e delle prassi in uso che disciplinano i processi amministrativi, attraverso la mappatura dei processi interni all'amministrazione, l'articolazione dei processi in procedimenti e l'individuazione del responsabile del procedimento;
- successiva fase di verifica in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo dei processi amministrativi o di singole fasi attraverso l'esame, la valutazione e la gestione del rischio corruzione al quale il processo è esposto, con la conseguenziale ponderazione



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

inerente il raffronto con altri rischi, anche al fine di decidere la priorità e l'urgenza della misura di prevenzione;

- elaborazione delle misure di prevenzione per i processi amministrativi, o per le fasi degli stessi processi risultati esposti al rischio corruzione, atte in astratto a ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione, creando un generale contesto sfavorevole alla mala administration.

Il Piano così costruito dalle pubbliche amministrazioni consente ai vertici strategici degli enti di soddisfare, attraverso l'apparato dirigenziale, i bisogni percepiti espressi, quelli inespressi e quelli latenti, anche attraverso la previsione di obiettivi di medio e lungo periodo. Allo stesso tempo il Piano così costruito rappresenta il documento di natura organizzativa e programmatica teso a creare le condizioni per l'attuazione delle misure di prevenzione elaborate in funzione dell'analisi dei rischi di corruzione presenti all'interno dell'ente. Il Piano della Performance è il luogo ove l'attività di prevenzione della corruzione e la valutazione della performance si incontrano: il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione deve essere finalizzato ad individuare misure di prevenzione concrete da realizzare, la cui attuazione deve essere monitorata nel tempo anche per valutare l'efficacia delle misure previste nell'ottica di prevenzione della corruzione.

L'attuazione delle misure di prevenzione non può essere lasciata al caso, demandata a soggetti non definiti e non perfettamente individuati ed attuata in tempi non esaminati, previsti e contingentati.

Le misure di prevenzione previste nel Piano come risultato dell'esame, della valutazione e della gestione del rischio, si devono tradurre, in sede di coordinamento tra il Piano e gli altri documenti di programmazione dell'ente, in obiettivi concreti, reali, certi, condivisi, misurabili, da assegnare ai dirigenti dell'ente attraverso il Piano della Performance, insieme alle risorse umane e finanziarie.

Il ciclo della performance consentirà alle pubbliche amministrazioni, in tale modo, di monitorare l'attuazione delle misure, apporre eventualmente correttivi in corso d'opera, o di correggere, implementare o modificare, in sede di elaborazione dei nuovi Piani, le misure di prevenzione già previste in funzione dei risultati ottenuti nell'ottica della prevenzione della corruzione.

**I SOGGETTI COINVOLTI NELLA REDAZIONE DEL PIANO E NELLA SUA ATTUAZIONE**



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- l'A.N.A.C. (ex C.I.V.I.T.) che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza;
- la Corte dei Conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue fondamentali funzioni di controllo;
- il Comitato Interministeriale che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo;
- la Conferenza unificata che è chiamata a individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi;
- il Prefetto che fornisce, su apposita richiesta, supporto tecnico ed informativo in materia;
- il Consiglio Comunale è l'organo di indirizzo politico generale al quale l'ANAC consiglia di approvare il documento di carattere generale sul contenuto del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione. E' opportuno rimarcare il ruolo centrale del Consiglio Comunale nella definizione della programmazione strategica che avviene con il DUP (documento unico di programmazione) da cui discende la programmazione gestionale sviluppata nell'ambito del Piano della Performance (PEG-PDO). Nell'ambito del DUP il Consiglio Comunale sarà chiamato ad approvare gli indirizzi e le finalità in materia di prevenzione della corruzione;
- i componenti del Consiglio Comunale, che possono svolgere funzione di indirizzo in fase di predisposizione e di modifica del PTPCT, nonché svolgere ruolo attivo effettuando segnalazione di illecito o richiedendo approfondimenti sull'attività in tema di prevenzione della corruzione attuata all'interno del Comune;
- la Giunta Comunale è l'organo di indirizzo politico cui competono, entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale e i successivi aggiornamenti del P.T.P.C.T;
- il Sindaco è l'organo al quale compete la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e del responsabile della trasparenza (R.P.C.T.). Nel Comune di Pozzuoli, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è individuato nel Segretario Generale, incarico attualmente ricoperto dal dott. Giovanni Schiano di Colella Lavina, nominato con decreto sindacale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) esercita i



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- elabora la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti nelle misure trasversali del presente Piano;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- elabora la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta, secondo lo schema di relazione formulato dall'ANAC;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 d.P.R. 62/2013);
- svolge le funzioni indicate dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013;
- i Dirigenti e i Titolari di Posizione Organizzativa, nell'ambito dei settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio. In particolare l'articolo 16 del decreto legislativo n. 165 del 2001 dispone che:
  - concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. (comma 1-bis);
  - forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (comma 1-ter);
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

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 (comma 1-quater). I Dirigenti e i Titolari di Posizione Organizzativa, inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c), della legge n. 190 del 2012;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- osservano ed attuano le misure di prevenzione contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari;
- i referenti per la prevenzione (individuati, eventualmente dal R.P.C.T. o dai dirigenti in ciascun settore nell'ambito delle cat. D), con il ruolo di sensibilizzare in ordine al rischio, svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti;
- il Nucleo di valutazione/ Organismo Indipendente di Valutazione:
  - partecipa al processo di gestione del rischio;
  - nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
  - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
  - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, d.lgs. 165/2001);
  - verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione ed ottempera a tutti gli obblighi sanciti dalla legge n. 190/2012 e successivi interventi normativi posti specificatamente in capo all'organismo medesimo.
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):
  - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis d.lgs. 165/2001);
  - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. 20/1994; art. 331 c.p.p.);

- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del d.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici";
- tutti i dipendenti dell'amministrazione:
  - partecipano al processo di gestione del rischio;
  - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
  - segnalano le situazioni di illecito secondo le modalità del whistleblowing e i casi di personale conflitto di interessi.
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:
  - osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C.T. e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento;
  - sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito.

**ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO**

Il processo di gestione del rischio deve presupporre la conoscenza del contesto esterno ed interno nel quale opera l'amministrazione interessata alla redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che influenza in modo rilevante le modalità attraverso le quali le attività e i rischi sono identificati, valutati e gestiti nonché la definizione delle strategie e degli obiettivi di risposta. La fase dell'analisi del contesto, infatti, consente di maturare le conoscenze e le informazioni necessarie per valutare in modo consapevole se il rischio corruttivo possa penetrare all'interno dell'amministrazione attraverso le specificità dell'ambiente in cui essa opera o attraverso la struttura organizzativa interna.

Elemento qualificante di ogni Piano è, insieme all'acquisizione della conoscenza del contesto, soprattutto l'accuratezza dell'analisi del contesto: maggiore sarà stata la cura e l'attenzione prestata alla conoscenza, migliore risulterà il documento, quale strumento specifico di prevenzione della corruzione, in quanto risulterà calato nella specifica realtà organizzativa nella quale l'ente opera.

L'analisi del contesto esterno consiste nella conoscenza delle dinamiche del territorio circostante nel quale l'amministrazione opera, in termini di strutture territoriali, di dinamiche sociali, economiche e culturali.

L'analisi del contesto interno rappresenta la capacità dell'amministrazione di censire,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

descrivere e rappresentare i propri processi organizzativi attraverso una preliminare fase di analisi ed esame dell'organizzazione dell'ente, di studio delle regole, delle norme e delle prassi in uso che disciplinano i processi amministrativi. In particolare l'ente è tenuto a:

- mappare i processi inerenti le aree di rischio indicate dal Piano Nazionale e le altre aree o sottoaree rilevate come esposte al fenomeno di corruzione, con articolazione dei processi in procedimenti, con l'individuazione del responsabile del procedimento;
- individuare le norme di legge, la disciplina statutaria e regolamentare, la prassi che trova applicazione nei singoli procedimenti.

#### VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, migliorando la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili. In tale contesto è altamente auspicabile, come buona prassi, non introdurre ulteriori misure di controlli bensì razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati. Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema). Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Il Piano Nazionale Anticorruzione definisce la valutazione del rischio come la macro fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Il Piano Nazionale anticorruzione 2019 ha aggiornato, attraverso l'allegato n 1, sul piano metodologico, le metodologie di gestione del rischio corruttivo: l'allegato diventa pertanto l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per questa parte.

L'Autorità si preoccupa di focalizzare l'attenzione sulla nozione di "corruzione in senso ampio", ribadendo la preoccupazione che il fenomeno non venga circoscritto alla fattispecie descritta nel codice penale, ma venga estesa anche alla cosiddetta "maladministration", cioè alla "assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad 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 delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse".

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione deve, pertanto, considerare il rischio corruzione come l'insieme di comportamenti, anche indotti dall'esterno, tali da compromettere, né più né meno, il buon andamento dell'azione amministrativa, nonché, sia l'imparzialità oggettiva, sia l'imparzialità soggettiva del funzionario.

La legge 190/2012 non contiene alcun esplicito riferimento ad un sistema di risk management: ciò nonostante, l'impianto normativo costruito dal legislatore mira all'obiettivo della gestione del rischio corruzione, intesa nella sua accezione più ampia, come maladministration, vincolando le amministrazioni ad implementare processi di risk management al loro interno.

A conferma di ciò, si rappresenta che, sia il rapporto del 2012 della Commissione per lo studio e l'elaborazione di proposte di legge in tema di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, sia il Piano Nazionale Anticorruzione, fanno esplicito riferimento alle logiche di risk management. In tale ottica, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione deve rappresentare lo strumento necessario attraverso il quale le pubbliche amministrazioni devono attuare la gestione del rischio.

L'obiettivo che il documento si deve prefiggere è di costruire, sulla base della conoscenza del contesto esterno e del contesto interno, una stima dei rischi di maladministration volta



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

ad evidenziare il grado di probabilità che l'evento possa verificarsi, di modo che l'amministrazione programmi misure a presidio del rischio così come evidenziato. Identificato il grado di rischio al quale è esposto un determinato processo nel quale si struttura l'azione dell'amministrazione, il processo di risk management richiede la programmazione delle misure di prevenzione del rischio e la valutazione del presidio creato attraverso un collegamento al sistema dei controlli interni.

Se il processo descritto è condotto nel tempo con profitto, è di tutta evidenza che, attraverso un sistema di aggiornamento e monitoraggio dei risultati ottenuti, anno per anno, l'amministrazione è in grado di implementare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ampliandone la portata e focalizzando l'attenzione su quanto il sistema di risk management ha fatto emergere nell'anno precedente, evidenziando, anche in funzione di eventuali cambiamenti del contesto esterno o del contesto interno, nuovi potenziali fenomeni di rischio<sup>3</sup>.

Il processo descritto si autoalimenta nel tempo generando l'implementazione dei risultati grazie all'attività di monitoraggio, informazione e comunicazione: è quanto l'amministrazione pubblica deve ottenere attraverso l'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il processo di valutazione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

- l'identificazione degli eventi rischiosi;
- l'analisi del rischio;
- la ponderazione del rischio.

#### TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio è quella tesa ad individuare i presidi più idonei a prevenire i rischi, in considerazione delle priorità come emerse in seguito al processo di valutazione del rischio, iniziato con l'individuazione del rischio e terminato con la fase della ponderazione degli eventi di rischio. Attraverso il trattamento del rischio, l'amministrazione deve individuare i correttivi e le modalità migliori per ostacolare la diffusione del fenomeno corruttivo e favorire la divulgazione delle best practice e della buona amministrazione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione non deve limitarsi a prevedere le misure di prevenzione in forma astratta o, persino, non realizzabili: è necessario che le misure di prevenzione inserite nel Piano a presidio della probabilità che l'evento rischio si verifichi



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

siano adeguatamente:

- progettate;
- sostenibili;
- verificabili.

Progettare una misura di prevenzione significa prevederla e calarla nel contesto organizzativo dell'ente nel quale essa dovrà trovare attuazione anche attraverso la previsione di tempi concreti e coerenti con le priorità emerse a seguito della conclusione della fase di valutazione del rischio.

Le misure di prevenzione sono sostenibili in quanto esse sono programmate in conformità alle risorse strumentali, umane e finanziarie necessarie per darvi attuazione. Al fine di non rendere l'inserimento nel Piano di una misura di prevenzione una previsione astratta e priva di contenuto è necessario che l'organizzazione dell'ente possa supportare e sostenere l'attuazione della stessa in termini strutturali, finanziari e di risorse umane.

La misura di prevenzione posta a presidio del rischio deve essere anche verificabile nel tempo: l'individuazione della stessa, pertanto, deve avvenire tenendo conto della necessità che gli strumenti di controllo e di monitoraggio in uso nell'ente possano e debbano verificarne l'attuazione con i risultati ottenuti.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione deve essere caratterizzato da azioni concrete e misurabili di prevenzione della corruzione, finalizzate a fissare le attività da compiere, ed a predeterminare gli obiettivi ed a individuare i modi per verificarne lo stato d'attuazione, legando a questi elementi parte significativa della retribuzione di risultato dirigenziale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ribadisce che le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

Con riferimento alle misure generali è necessario verificare la corretta e continua attuazione nel tempo delle stesse, sia attraverso il monitoraggio, sia attraverso misure integrative o interventi correttivi. In tale modo si garantisce la continuità dell'azione volta ad intercettare eventuali criticità che potrebbero avere reso inadeguata la misura stessa.

L'individuazione e la conseguente programmazione delle misure di prevenzione rappresentano il "cuore" del PTPCT: tutte le attività (dall'analisi del contesto alla valutazione del rischio) precedentemente effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure.

Non è necessario che le misure di prevenzione individuate dall'amministrazione debbano essere caratterizzate dall'elemento della novità; è sufficiente, in realtà, che, a fronte di determinati eventi di rischio, emergano le best practice già in uso all'interno dell'organizzazione dell'ente in modo che esse diventino sistema e prassi. In questo caso, a presidio dell'evento rischio, il Piano triennale deve limitarsi ad estendere le esperienze di buona amministrazione che caratterizzano l'ente emerse in sede di esito di processo di valutazione del rischio.

È di tutta evidenza che la fase di trattazione del rischio non può avere come obiettivo finale quello di cancellare tutte le possibili ipotesi di rischio eliminando del tutto la probabilità che l'evento rischio si verifichi: la fase ha l'obiettivo di "trattare" il rischio, non di eliminarlo. L'obiettivo finale di questa fase deve essere, pertanto, di ridurre il delta tra il rischio inerente ed il rischio residuo, ove per rischio inerente si intende il rischio al quale l'amministrazione è esposta in assenza di ogni intervento a presidio della buona amministrazione.

Il trattamento del rischio consiste in un'attività attraverso la quale si selezionano e si implementano misure di prevenzione con la finalità di modificare il livello di probabilità che l'evento rischio si verifichi<sup>4</sup>. In questa ottica il nesso tra il risultato della fase di valutazione del rischio, ottenuto con la ponderazione dell'evento rischio, e la fase di trattazione del rischio è direttamente proporzionale: maggiore sarà risultata la possibilità che un evento rischio si verifichi più importante sarà la misura di prevenzione programmata nel Piano Triennale con l'obiettivo di arginarlo. Allo stesso modo, minore la probabilità che esso



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

accada, meno importante la misura di prevenzione a presidio della buona amministrazione. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dovrà programmare la predisposizione e l'implementazione di un piano di trattazione del rischio in modo coerente con quanto emerso nella fase di valutazione del rischio.

Le esperienze occidentali, di natura anglo americana, hanno evidenziato differenti risultati ottenibili attraverso la trattazione del rischio<sup>5</sup>:

- l'accettazione del rischio: il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione programma di non attivare alcuna misura di prevenzione a presidio del verificarsi dell'evento rischio. È di tutta evidenza che una scelta di tal genere sarà sostenibile nella coerenza del documento solo se la fase di valutazione del rischio ed, in particolare, della ponderazione del rischio, abbiano ritenuto il processo esaminato già sufficientemente presidiato o se la previsione della misura di prevenzione non emerge nell'ordine di priorità risultante;
- l'elusione del rischio: le misure di prevenzione previste nel Piano a tutela del presidio della buona amministrazione e delle best practice sono finalizzate ad eliminare, se possibile, dall'organizzazione dell'ente le attività o le operazioni che determinano l'evento rischioso;
- la riduzione della probabilità che l'evento rischioso si verifichi: si tratta delle misure di prevenzione tipiche richieste dal sistema centrale delineato dal legislatore a tutela della prevenzione della corruzione. Sono le misure che il Piano Nazionale Anticorruzione si attende di trovare programmate all'interno dei Piani Triennali volte ad incidere sulle cause che originano l'evento rischioso;
- la riduzione degli impatti derivanti dal verificarsi dell'evento rischioso: sono le misure di prevenzione che incidono sulla manifestazione dell'evento rischioso, riducendo il danno dallo stesso generato;
- il trasferimento all'esterno di tutto o parte del rischio: si tratta di misure che trasferiscono su altri soggetti il costo del danno derivante dalla manifestazione dell'evento rischioso.

**IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE DEL 2019**

L'ANAC, con l'ultimo PNA ed i relativi allegati, approvato con deliberazione 1064 del 13 novembre 2019, valevole per il triennio 2019-2021, si è determinata a rivedere, consolidare ed integrare tutte le indicazioni e gli orientamenti maturati nel corso del tempo che sono stati oggetto di specifici atti di regolamentazione ed indirizzo. Pertanto, in forza di quanto statuito dalla stessa ANAC, il PNA attualmente vigente è da intendersi quale "corpus" in cui



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

vengono assorbite e superate le parti generali dei Piani precedenti e, al contempo, lasciate in vigore le parti speciali di volta in volta succedutesi nel tempo. Fondamentale importanza rivestono, all'interno del PNA 2019, i tre allegati che possono così sintetizzarsi:

- Allegato 1 - Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, laddove è rilevabile la maggiore novità dell'impianto delineato dall'ANAC, rivolta essenzialmente agli Enti Locali, a cui viene raccomandato un approccio, nella prevenzione della corruzione, di tipo sostanziale e non più meramente formale. Il Piano nazionale anticorruzione 2013 e l'Aggiornamento 2015 al PNA avevano fornito una serie di indicazioni ai sensi della legge 190/2012, indicazioni che l'allegato metodologico ha ampiamente integrato e aggiornato, tenendo conto delle precedenti esperienze di attuazione dei PNA e ispirandosi ai principali standard internazionali di risk management. L'allegato diventa pertanto l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.
- Allegato 2 - Rotazione "ordinaria" del personale che detta le regole per l'applicazione della misura della rotazione "ordinaria" del personale, stabilendo ed evidenziando i vincoli soggettivi ed oggettivi per l'applicazione della misura di prevenzione.
- Allegato 3 - Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione.

L'Autorità, con il PNA 2019, pur non innovando la definizione di corruzione, continuando a mutuare la stessa sulla falsariga della nozione elaborata dalla dottrina giuspenalistica, rielabora il concetto di prevenzione della corruzione, inteso come sistema di misure incidenti in modo significativo, laddove possano configurarsi situazioni, condizioni (organizzative e/o individuali - riconducibili anche a forme di "maladministration"), o condotte che potrebbero costituire i prodromi o rappresentare il contesto favorevole alla commissione di veri e propri fatti corruttivi.

In tema di gestione del rischio corruzione ed in particolare per quanto attiene al risk management, il PNA 2019, richiamando la previsione di cui alla l. 190/12, ribadisce che il PTPC ha la finalità di fornire una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Su tale ultimo aspetto, l'ANAC ha indicato dei principi a cui le Amministrazioni debbono



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

attenersi nell'elaborazione, progettazione ed applicazione del loro sistema di gestione del rischio corruttivo,

I principi strategici sono così declinati:

- Coinvolgimento degli organi di indirizzo politico nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, da realizzarsi, con riferimento agli Enti Locali, mediante l'adozione, da parte del Consiglio Comunale, precedentemente all'adozione definitiva del PTPCT ad opera della Giunta, di un documento contenente gli obiettivi strategici dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- Coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nel processo di gestione del rischio attraverso una responsabilizzazione diretta di tutti i soggetti interessati;
- Collaborazione fra Amministrazioni, intesa come strumento per la maggiore sostenibilità (anche economica) del sistema di gestione della prevenzione della corruzione.

I principi metodologici sono di seguito indicati.

- Sostanzialità della prevenzione, non più intesa come, pertanto, mero adempimento formale;
- Gradualità della gestione del rischio;
- Analicità e sistematicità della stima dei rischi, con selettività nell'individuazione della priorità di trattamento di quelli che maggiormente insistono sull'organizzazione;
- Integrazione ed interconnessione tra gestione del rischio e processo di gestione delle performance, organizzativa ed individuale, dell'Amministrazione;
- Monitoraggio costante delle attività programmate al fine del miglioramento e dell'implementazione continua del sistema di gestione del rischio.

I principi finalistici si concretizzano nella:

- Effettività della strategia di prevenzione, orientata alla creazione di valore pubblico per gli utenti;
- Creazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle PP.AA.

Pur in continuità con i precedenti PNA, Il Piano 2019 sviluppa ed aggiorna alcune indicazioni metodologiche allo scopo di indirizzare ed accompagnare le pubbliche amministrazioni, le società e gli enti chiamati ad applicare la legge 190/2012 (d'ora in poi amministrazioni) verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo da un punto di vista sostanziale e non meramente formale. La finalità evidente è di evitare la "burocratizzazione" degli strumenti e delle tecniche per la gestione del rischio



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

attraverso un approccio flessibile e contestualizzato.

**PARTE SECONDA**

**ANALISI DEL CONTESTO DEL COMUNE DI POZZUOLI**

**ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

La conoscenza dell'ambiente e del territorio nel quale l'ente opera consente di migliorare il processo di diagnosi volto a individuare le aree interne maggiormente permeabili al rischio della corruzione, intesa come maladministration. A tale fine è opportuno raccogliere tutte le informazioni disponibili a proposito delle variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, individuando i dati più rilevanti inerenti l'identificazione del rischio di cattiva amministrazione così da adattare l'individuazione e la programmazione delle misure di prevenzione.

È di tutta evidenza la necessità di fare emergere, attraverso la cura dell'analisi del contesto esterno, anche le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori ed i rappresentanti di interessi esterni<sup>6</sup>. Nell'ipotesi nella quale l'amministrazione opera in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso, la conoscenza del fenomeno è imprescindibile ai fini di una corretta gestione del rischio corruzione: è noto che la corruzione è uno strumento tradizionale di espansione e conquista del territorio delle organizzazioni criminali.

Ignorare le principali pressioni alle quali l'ente può essere sottoposto non consente di curare il processo di gestione del rischio corruzione in modo da rendere la strategia di gestione del rischio impermeabile alle tentazioni che il territorio e i suoi abitanti offrono.

Corollario di quanto affermato è che la mera informazione sul contesto socio-territoriale impedisce un corretto trattamento del rischio se ad essa non si accompagna un'analisi accurata e dettagliata del contesto esterno, con particolare riguardo ai fattori che possono incidere in misura rilevante sul fenomeno corruttivo inteso come maladministration.

La legge 190/2012 sancisce, attraverso l'articolo 1, comma 6, che la Prefettura territorialmente competente può fornire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione il supporto tecnico per facilitare la raccolta dei dati relativi al contesto esterno nel quale l'amministrazione opera e fornire elementi di conoscenza altrimenti non ottenibili.

L'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione suggerisce ai Responsabili della



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Prevenzione della Corruzione di utilizzare gli elementi, i dati e i contenuti delle “relazioni periodiche sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell’Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.)”<sup>7</sup>.

L’adeguatezza e la cura dell’analisi del contesto esterno che caratterizza un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sono direttamente proporzionali all’adeguatezza delle misure di prevenzione risultanti dalla fase di trattamento del rischio. In tale senso è opportuno che gli allegati al Piano contengano tabelle sistematiche, anche di rinvio, attraverso le quali risulta

---

#### IL TERRITORIO DEL COMUNE DI POZZUOLI

Il Comune di Pozzuoli sorge nell’area dei Campi Flegrei e conta, alla data del 31 dicembre 2020, una popolazione residente pari a circa 85.000 abitanti di cui circa 2.500 stranieri. Esso confina con i Comuni di Napoli, Quarto, Bacoli e Giugliano in Campania.

La città di Pozzuoli, che si affaccia a sud sull’omonimo golfo, mentre ad ovest digrada dolcemente sul litorale Domitio, si trova nell’area vulcanica dei Campi Flegrei, un’enorme caldera, attiva, sebbene in quiescenza. Il territorio del Comune di Pozzuoli è, principalmente, collinare e conta al proprio interno alcuni crateri di origine vulcanica: la Solfatara, gli Astroni, il Monte Nuovo e quello attualmente occupato dallo specchio lacustre dell’Averno.

Pozzuoli è nota, oltre per essere il centro più importante dei Campi Flegrei, anche per il fenomeno del bradisismo, ovvero il sollevamento e l’abbassamento della superficie terrestre in virtù della variazione di pressione sotterranea dovuta all’attività magmatica, che portò, negli anni ’80, periodo in cui il fenomeno in parola fu particolarmente intenso, al riposizionamento del porto di ben 50 metri più in avanti rispetto alla precedente collocazione. La presenza del bradisismo nei secoli passati è rilevabile, tra l’altro, attraverso l’esame delle colonne del Macellum (altrimenti detto Tempio di Serapide), antico mercato romano ubicato nei pressi del porto, sui cui è possibile osservare la presenza di porosità lasciate dai litodomi: indice che le parti del complesso archeologico, ora emerse, nei secoli addietro erano completamente ricoperte dall’acqua marina.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Le origini della città risalgono al V secolo a.C. allorché l'antica Dicearchia ("governo dei giusti") fu fondata da esuli greci provenienti da Samo, nei pressi della preesistente colonia greca di Cuma (adesso parte del territorio comunale, sede degli omonimi ed affascinanti scavi archeologici, a sua volta fondata da profughi provenienti da Eubea e Calcide), con la quale strinse alleanze e con cui fece fronte comune durante le lotte con gli Etruschi ed i Sanniti (questi ultimi riuscirono ad occupare Dicearchia, conferendole notevole autonomia politica e commerciale).

Il periodo di maggior splendore della città di Pozzuoli si ebbe durante la conquista romana della Campania, allorché il nome mutò in "Puteoli" e divenne, anche a causa della riconosciuta importanza strategica del porto, sperimentata durante la II guerra punica, colonia marittima e sede, de facto, della flotta imperiale per tutta l'area del Mediterraneo, fino all'ultimazione del porto di Ostia che causò il successivo declino dell'importanza dello scalo puteolano fino al IV secolo d.C.

Dato il suo antico passato greco-romano, il Comune di Pozzuoli è ricco di siti archeologici ed è una delle poche città al mondo a possedere i resti di due anfiteatri romani: l'Anfiteatro Flavio e il cosiddetto "Anfiteatro minore", oltre ad un stadium di epoca antoniniana. Esso è inoltre il sito dove insistono gli scavi archeologici di Cuma, una delle primissime colonie greche in Italia, dove si possono ammirare sia la suggestiva acropoli, sia l'antro ove, secondo il mito, risiedeva e vaticinava la Sibilla Cumana. Da evidenziare è anche il lago d'Averno, che insiste nella frazione cittadina di Lucrino, considerato dalla mitologia greco-romana quale porta degli Inferi e sulle cui rive si trovano i resti di un tempio dedicato al culto del dio Apollo.

Importanti sono anche le aree naturali del comprensorio puteolano, tra cui il già ricordato lago d'Averno, il lago Lucrino, noto in età romana per essere sede di un redditizio allevamento ittico in quanto collegato (ancora oggi) al mare tramite un canale, il parco della Solfatara, l'Oasi Naturalistica del Monte Nuovo, la Riserva Naturale degli Astroni ed il Parco Regionale dei Campi Flegrei.

L'economia cittadina si è basata, per anni, oltre che sul fiorente mercato ittico locale, ancora di rilevante portata per la vendita all'ingrosso di prodotti ittici, sul settore cantieristico, ancora attivo e, soprattutto, sull'attività industriale. Difatti, nella città, lungo l'asse viario



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

che collega il centro con l'insediamento urbano di Arco Felice, hanno operato per lungo tempo gli stabilimenti meccanici di Pozzuoli (i cosiddetti "cantieri") le cui origini risalgono al 1885 allorché la britannica Armstrong impiantò, sul litorale costiero, un impianto metallurgico per la costruzione di artiglierie navali. La Armstrong divenne la fucina degli armamenti di molte navi della flotta militare italiana, specializzandosi nella fabbricazione di cannoni, detenendone il primato italiano e, successivamente, lanciandosi anche nel settore prettamente metallurgico con discreto successo, complice la posizione degli stabilimenti, direttamente ubicati sul mare, che potevano ricevere carbone e minerale ferroso direttamente dalle navi mercantili presenti in rada, grazie alla presenza di un lungo pontile. Dopo un periodo di grande espansione dovuta al primo conflitto mondiale, lo stabilimento visse alterne fortune, con continui passaggi di proprietà, abbandonando la produzione bellica e specializzandosi nella produzione meccanica media, fucinatura, stampaggio e carpenteria. A seguito della crisi aziendale dei primi anni '90, gli stabilimenti hanno cessato definitivamente la loro attività nel 2003 e l'area su cui essi si trovavano (e tutt'ora si trovano in grossa parte) è oggetto di un rilevante progetto di riqualificazione (cosiddetto "Waterfront").

Altra realtà è stata quella costituita dallo stabilimento Olivetti, ubicato nella frazione di Arco Felice, costruito su progetto dell'architetto Luigi Cosenza negli anni '50 durante la presidenza di Adriano Olivetti. La struttura, ancora oggi presente, sebbene non più operativa come sede della Olivetti, fu concepita da Adriano Olivetti come "alla misura dell'uomo, perché questi trovasse nel suo ordinato posto di lavoro uno strumento di riscatto e non un congegno di sofferenza" ed è un pregevolissimo esempio di integrazione architettonica nel panorama naturale della costa napoletana. Nell'ex comprensorio Olivetti, dal 2014, ha sede l'Istituto Telethon di Genetica e Medicina (TIGEM), ente di ricerca impegnato nell'ambito delle malattie genetiche rare creato nel 1994 dalla Fondazione Telethon per volontà di Susanna Agnelli allo scopo di promuovere l'avanzamento della ricerca finalizzata alla diagnosi, prevenzione e cura delle malattie genetiche umane rare.

A livello infrastrutturale, Pozzuoli può vantare una buona integrazione nella rete di trasporto pubblico locale di Napoli a cui è collegata, su rotaia, dalla linea 2 della Metropolitana di Napoli (di cui costituisce uno dei due capolinea), dalla ferrovia Cumana e dalla Circumflegrea (entrambe facenti parte dell'E.A.V.). Dalla stazione Pozzuoli-Solfatara,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

come detto capolinea della linea 2, partono inoltre treni diretti a Villa Literno, tratta della storica "direttissima" Roma-Napoli. Su gomma, Pozzuoli è collegata a Napoli con le linee extraurbane di autobus dell'E.A.V. che raggiungono il limitrofo Comune di Bacoli, e della C.T.P., che operano le tratte verso Mondragone (Ce) e Baia Domizia (Ce). I trasporti all'interno del territorio di Pozzuoli sono gestiti dalla C.T.P.

**DEMOGRAFIA – CONTESTO SOCIALE ED ECONOMICO**

Il Comune di Pozzuoli, attualmente, è parte del più ampio contesto della Città Metropolitana di Napoli che, con una popolazione pari a 3.082.905 residenti di cui 135.594 stranieri (al 31.12.19 fonte ISTAT), detiene il primato italiano per densità abitativa, pari a 2.632,71 abitanti/kmq suddivisi in 92 Comuni.

Appare, dunque, opportuno procedere ad un'analisi di ampio respiro che si focalizzi sulla realtà demografica, nonché sociale ed economica, dell'Area Metropolitana di Napoli di cui il Comune di Pozzuoli, quarta realtà per numero di abitanti dell'area, per la sua contiguità con la città capoluogo metropolitano e regionale, condivide caratteristiche e problematiche.

A livello prettamente demografico, raffrontando i dati relativi, è possibile notare un decremento della popolazione residente nell'Area che, in linea con un trend di lenta e costante decrescita iniziato nel 2014. Al contempo, è possibile constatare anche l'innalzamento dell'età media della popolazione residente nell'area che è rappresentata da circa il 20% di persone ultrasessantacinquenni.

Dal punto di vista squisitamente economico, è d'uopo specificare che l'Area Metropolitana di Napoli non ha mai avuto particolare rilevanza nel panorama industriale nazionale, ed il suo già scarno tessuto produttivo ha visto, negli ultimi anni, un costante decremento. Il settore in cui, invece, meglio si esplicano le potenzialità dell'Area di Napoli resta quello del turismo dove, in linea con gli standard europei, si è potuto registrare un forte incremento del flusso turistico sebbene non proporzionato alla quantità e qualità della sua offerta, in termini di bellezze paesaggistiche e beni culturali (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai siti UNESCO di Pompei ed Ercolano, ai parchi archeologici tra cui spicca quello dei Campi Flegrei che proprio nel Comune di Pozzuoli raccoglie la maggioranza dei suoi siti di interesse, al Museo Archeologico Nazionale di Napoli). Settore, quello del turismo culturale, che fa da traino a quello ricettivo e dell'ospitalità, nonché a quello particolare



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

della ristorazione dove, a parte la realtà della città di Napoli, la contigua Pozzuoli primeggia per quantità e qualità dell'offerta, attesa la vera e propria galassia di ritrovi che offrono le più disparate tipologie di cucina.

Ponendo l'accento, poi, sulla rilevanza logistica dell'Area di Napoli, appare evidente che la stessa, per la sua collocazione geografica, costituisca un importante snodo nel sistema del commercio e degli scambi globali, soprattutto nell'attuale periodo in cui è possibile notare come il Sud Europa stia divenendo meta privilegiata per le merci prodotte e provenienti dalle rampanti economie dell'Estremo Oriente. Rilevanza logistica che, del resto, è rivestita anche in relazione all'economia basata sul turismo in quanto Napoli, ma anche la stessa Pozzuoli, costituiscono con i loro porti un importante scalo crocieristico e, nel caso di Pozzuoli, punto di imbarco alternativo e particolarmente utilizzato per raggiungere le Isole del Golfo (Procida e Ischia).

**CARATTERI SOCIO-ECONOMICI E PRODUTTIVI**

Il tessuto produttivo dell'Area Metropolitana risente delle politiche industriali attuate nel passato. Le politiche di sviluppo puntavano sulla localizzazione di aziende di grande dimensione in settori strategici come la siderurgia, la raffinazione del petrolio, la chimica, la produzione di macchinari e mezzi di trasporto, con allocazione degli stabilimenti nelle vicinanze dei porti al fine di facilitare lo spostamento di materie prime e merci.

L'area Metropolitana di Napoli, come noto, è stata sede di strutture industriali di grandi aziende, pubbliche e private, fintantoché il mutamento del quadro economico interno e delle relazioni commerciali con l'estero, non hanno portato al fenomeno della delocalizzazione degli impianti produttivi in contesti che garantissero alle aziende minori costi della gestione del lavoro. Esempio emblematico di tale fenomeno è stata la sorte dell'Italsider, ubicata nel quartiere Bagnoli alla periferia ovest di Napoli, dove alla dismissione degli impianti non è seguita una completa riqualificazione e rivalorizzazione dell'ex zona industriale (tra l'altro situata su una lunga porzione di litorale marittimo).

I settori presenti riguardano prevalentemente: l'aerospaziale, i mezzi di trasporto, il chimico, la lavorazione dei metalli, la metalmeccanica, il tessile, l'abbigliamento, il calzaturiero e l'agro-alimentare con questi ultimi tre settori che si sono notevolmente sviluppati, a decorrere dagli anni '70, grazie all'attrattiva generata dal concetto di "made in Italy" che ha



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

portato, soprattutto nel settore calzaturiero e dell'abbigliamento, realtà originariamente artigianali e concentrate, ancora oggi, nelle aree urbane dei Comuni della cinta partenopea, ad assurgere alla categoria di eccellenze sartoriali internazionali. Ciò a differenza dell'industria agro- alimentare, laddove la localizzazione degli impianti industriali resta sparsa, per l'intimo legame che sussiste con le zone rurali dell'Area Metropolitana (si pensi al distretto agro-alimentare di Gragnano-Nocera, diviso sulle province di Napoli e Salerno).

Il panorama industriale, a livello di dimensioni, resta eterogeneo con realtà di piccola caratura che convivono, anche all'interno della medesima categoria merceologica, con aziende di media-grande dimensione con oltre 500 addetti.

Negli ultimi anni, inoltre, vi è stata una trasformazione del tessuto industriale della Città Metropolitana di Napoli con una fioritura delle attività legate al turismo a scapito di un sempre maggior abbandono delle tradizionali attività legate al commercio.

Come già anticipato, il settore turistico nell'Area in esame resta sottodimensionato se paragonato con le sue ricchezze ambientali e culturali. E' ravvisabile, comunque, oltre al solito traino turistico della Penisola Sorrentina e delle isole di Capri Procida ed Ischia, una sempre crescente attenzione dei turisti, soprattutto stranieri, alle città di Napoli, Pompei, Ercolano e Pozzuoli in virtù dell'ampia offerta di bellezze storiche e culturali che possono vantare.

L'Area Metropolitana di Napoli, ancora, è da sempre stata interessata da un fenomeno di urbanizzazione spinta ma, nonostante ciò, le superfici coltivate occupano ancora quasi la metà del territorio. In tale contesto, il settore agricolo, oltre ad avere ancora un certo peso a livello economico e produttivo (numerosi ed apprezzati sono i prodotti protetti da certificazioni DOC, DOCG, IGP etc), indirettamente si pone a preservazione di un notevole patrimonio ecologico e di vegetazione col risultato di mantenere inalterati nel tempo i valori paesaggistici dell'Area. Fa da contraltare a tale spiccata vocazione agricola, una serie di criticità derivanti dalla disordinata, e talvolta abusiva, urbanizzazione e dalla perpetratazione di condotte illecite ai danni del patrimonio ambientale (si pensi alla questione relativa allo smaltimento illegale o la dispersione dei rifiuti).

A fronte di ciò, sussiste ancora la scarsa cultura della regolarità del lavoro con grosse sacche



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

di economia sommersa legata all'inosservanza della normativa in tema di sicurezza sul lavoro e, ancor di più diffusamente, al lavoro nero.

I dati relativi all'occupazione, normalmente già poco rosei, sono diventati allarmanti a seguito della crisi economica ormai galoppante da alcuni anni, a livello nazionale e globale il tasso di disoccupazione nella fascia d'età 15-74 anni ha raggiunto, nell'Area, il 23% a fronte del 10% su scala nazionale e quello di disoccupazione giovanile (fascia 15-29 anni) si attesta addirittura a circa il 45% contro il 22,4% nazionale. Tali dati derivano sia dal fenomeno del lavoro nero, sia dal fatto che l'economia locale si basa principalmente su piccole imprese, maggiormente esposte al rischio di fallimento ed al fenomeno dell'usura, vista la notevole difficoltà di reperire in modo lecito, tramite i canali bancari, i fondi necessari al loro funzionamento.

Si aggiunga, poi, la crescita smisurata degli insediamenti edilizi nelle periferie urbane a cui non è seguita un'implementazione, a livello periferico, dei servizi alla comunità con il venire in essere, sia a Napoli che in alcuni Comuni limitrofi, di veri e propri quartieri dormitorio, costituenti dei microcosmi con proprie regole di comportamento e gerarchie sociali, spesso di dubbia ispirazione, in cui ormai è notevole la situazione di disagio ed emarginazione sociale, se non addirittura di esclusione.

#### LA CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Logica conseguenza della fosca situazione occupazionale, unita al fallimento delle politiche di inclusione sociale e di sostegno alle categorie più disagiate, in un territorio, quale quello dell'Area Metropolitana di Napoli, tristemente afflitto dalla piaga della criminalità organizzata, ha comportato una sorta di intima relazione tra disagio e svantaggio sociale, quasi sempre concentrato in determinate zone/quartieri di Napoli e di taluni Comuni dell'hinterland partenopeo, e organizzazioni criminali.

Illuminante, in tal senso, è la "Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia" relativa al I semestre del 2020 dalla quale emerge anche un'intima correlazione tra il fenomeno della pandemia, con il corollario della profonda e dilagante crisi economica, e le organizzazioni criminali presenti sul territorio campano.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

La descritta relazione analizza il fenomeno della criminalità organizzata campana ed i suoi profili evolutivi nel modo che segue.

Si premette la necessità di tenere in considerazione il contenuto della Relazione con riferimento all'intero territorio dell'area metropolitana di Napoli e di Caserta, stante la centrale collocazione geografica del Comune di Pozzuoli, la rilevanza delle attività e la dimensione dello stesso.

“La lettura degli eventi che nel semestre hanno riguardato la Campania restituisce il quadro di un fenomeno mafioso caratterizzato da equilibri in continua trasformazione in ragione di un tessuto criminale più che mai complesso. Permangono le diverse connotazioni che delineano la realtà camorristica delle varie province, con una specificità per quanto riguarda Napoli città e le immediate periferie a Nord e a Est, ove i clan adottano differenti strategie alla luce di modelli organizzativi eterogenei, che generano dinamiche fortemente magmatiche. La coesistenza nella stessa zona di gruppi criminali diversi, per storia, struttura e scelte operative, dà spesso vita a imprevedibili quanto fragili alleanze per il controllo delle aree di influenza. Ne conseguono equilibri precari che vedono le leadership di alcuni clan in conflitto quasi perenne per l'acquisizione della totale egemonia sul territorio. La descrizione delle dinamiche criminali nel periodo non può non tenere conto dell'emergenza sanitaria, tuttora in corso, connessa con la diffusione del COVID-19. La storia giudiziaria passata e più recente ha ampiamente documentato come, in particolari periodi di crisi emergenziale, la camorra abbia sempre saputo strumentalizzare a proprio vantaggio le occasioni di disagio. Nei territori dove i clan camorristici sono fortemente radicati lo spaccio di sostanze stupefacenti, la commercializzazione di prodotti con marchi contraffatti, la gestione di giochi e scommesse, la falsificazione di banconote e documenti e il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, spesso rappresentano l'unica fonte di reddito per una fascia di popolazione tendenzialmente in difficoltà. Tale configurazione, in epoca di confinamento e lockdown, necessita tuttavia di forme alternative di operatività che consentano ai clan di mantenere la propria visibilità per riaffermarne prestigio e autorità. È questo terreno fertile per la camorra, sempre tesa a consolidare il proprio consenso sociale attraverso svariate modalità di assistenzialismo economico, sanitario e alimentare, oppure elargendo prestiti di denaro a titolari di attività commerciali di piccole-medie dimensioni o creando i presupposti per fagocitare strumentalmente quelle più deboli, utili per il riciclaggio e il reimpiego di capitali



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

illeciti. Le ingenti risorse economiche di cui la camorra dispone diventano quindi lo strumento ideale per proporre un “intervento” potenzialmente molto più rapido ed efficace rispetto a quello dello Stato, una sorta di welfare porta a porta, utile per accrescerne il consenso. Peraltro, le indagini confermano come alcuni sodalizi, piuttosto che imporre le estorsioni, preferiscano entrare in società con gli imprenditori che sono così costretti a diventare l’“immagine pulita” dell’attività economica.

Un importante riscontro investigativo sull’interesse dei clan nei settori produttivi si rinviene in un’indagine della Guardia di finanza, conclusa il 20 maggio 2020, a carico del clan della VANELLA GRASSI, particolarmente abile nell’“infiltrare il tessuto socioeconomico attraverso attività imprenditoriali funzionalmente diversificate (dal settore delle aste giudiziarie a quello della vigilanza privata e della sanificazione). Sintomatica della pericolosità del sodalizio, come emerso dall’inchiesta, è stata l’acquisizione di una società in grave difficoltà economica che vantava cospicui crediti nei confronti dell’ANM (Azienda Napoletana Mobilità), consentendo in tal modo al dante causa criminale di riciclare i proventi delle attività illecite in un contesto legale e pubblico. Contestualmente è stata eseguita una misura ablativa che ha riguardato beni del valore complessivo di 10 milioni di euro. L’inchiesta ha ancora una volta confermato come i sodalizi camorristici più strutturati siano in grado di operare attraverso ramificate e sofisticate costellazioni d’imprese, concepite e gestite secondo moderni e raffinati modelli di espansione affaristica, mediante le quali realizzano forme di controllo territoriale che convivono con quelle regolate dalle logiche criminali fondate sulla violenza.

La straordinaria capacità dei clan più strutturati di farsi impresa è una potenzialità attraverso la quale la camorra potrebbe trarre ulteriore giovamento grazie anche alle prossime erogazioni di denaro pubblico, ad esempio, a sostegno del settore sanitario, della filiera agro-alimentare, del comparto turistico alberghiero e della ristorazione.

In un contesto così complesso, i cui veri effetti non sono chiaramente individuabili nell’immediato, il Procuratore Capo di Napoli, dott. Giovanni Melillo, ha sottolineato la necessità di un maggiore impulso e di una accelerazione nei controlli, ma soprattutto l’importanza di un efficace piano per controllare i flussi dei finanziamenti al fine di scongiurare abusi e dispersione delle importanti risorse erogate dallo Stato. Il rischio, infatti,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

secondo l'alto magistrato, potrebbe essere rappresentato dall'acquisizione di tali risorse da parte di imprese che non ne hanno reale necessità o addirittura di aziende criminali, in quanto controllate da mafioso rette da logiche di corruzione, ovvero dedite ordinariamente a frodi fiscali o al riciclaggio; meccanismi questi che non riguardano solo il mondo dei colletti bianchi, ma risultano anche normalmente strutturali al crimine organizzato. Peraltro, con le fasi della ripresa, una tale emergenza potrebbe assumere proporzioni allarmanti tanto da far ipotizzare, da parte dello stesso Capo della Procura partenopea, la necessità di una sorta di "codice rosso", sul modello di quello in vigore per i reati di violenza domestica e di genere, che imponga per le segnalazioni di operazioni sospette una "priorità" nell'avvio delle indagini e degli, eventuali, conseguenti processi.

I numerosi clan e gruppi delinquenti che fanno parte del panorama camorristico – nel quale, tra gli altri, si inserisce a pieno titolo il cartello casertano dei CASALESI - nonostante le numerose inchieste giudiziarie e i provvedimenti ablativi reali che li hanno colpiti, riescono a difendere e curare i propri interessi illeciti, tra l'altro, attraverso ramificazioni finanziarie extranazionali e importanti reti di imprese controllate da fiduciari dei clan, forti di legami organici con interlocutori dotati di specifiche e diverse competenze professionali capaci di gestire attività economiche di elevata e sofisticata complessità.

L'incidenza della pandemia nel tessuto economico campano potrebbe accrescere, quale ulteriore fattore di rischio, la migrazione di imprenditori camorristi nelle regioni del Centro e Nord Italia dove, operando senza i vincoli imposti dalle regole di mercato, potrebbero alterare la legittima concorrenza contribuendo a indebolire le imprese legali. In tale contesto, i numerosi provvedimenti interdittivi antimafia emessi dalle Prefetture campane e di altre province italiane, nel periodo di riferimento, confermano ancora una volta la patologica infiltrazione di aziende riconducibili alla camorra nel settore dell'agroalimentare, delle società di servizi, della ristorazione, delle pulizie, della gestione di stabilimenti balneari, nella raccolta e smaltimento dei rifiuti, nella realizzazione di lavori edili in generale, dei servizi cimiteriali e di onoranze funebri, nonché di vigilanza, custodia e trasporto. Alcune delle società interdette, collegate o riconducibili in tutto o in parte ai clan di camorra, hanno sede o operano in altre regioni (Liguria, Lazio, Lombardia, Emilia Romagna, Molise), dove risultano presenti in pianta stabile elementi di spicco dei gruppi camorristici che hanno continuato a delinquere esportando sistemi criminali già collaudati in Campania.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Peraltro, l'interesse della camorra per gli appalti pubblici continua a trovare conferma nelle numerose investigazioni delle Forze di polizia. A titolo esemplificativo si richiamano gli esiti di una complessa indagine confluiti in un'ordinanza di custodia cautelare eseguita il 27 gennaio 2020, da cui sono emersi illeciti nell'assegnazione di appalti per la realizzazione e la manutenzione di opere commissionate dall'Amministrazione provinciale di Caserta. L'inchiesta ha visto il coinvolgimento di ditte riconducibili a imprenditori contigui ai gruppi SCHIAVONE e RUSSO e alle altre fazioni dei CASALESI (IOVINE, ZAGARIA e BIDOGNETTI).

In diversi casi, l'accertamento di tali commistioni evidenzia la partecipazione di amministratori locali il cui coinvolgimento è spesso causa dello scioglimento dei Consigli comunali per infiltrazione mafiosa, come avvenuto nel semestre, per Sant'Antimo. Dalle investigazioni è stato documentato il condizionamento delle elezioni per l'ente locale, svolte nel giugno 2017, originato dalle forti ingerenze dei clan del luogo nella competizione elettorale, attraverso una "capillare campagna di voto di scambio" e una "incalzante opera di compravendita di preferenze", con una tariffa per ogni voto, allo scopo di favorire i candidati di uno degli schieramenti impegnati nella contesa. Inoltre, nel mese di gennaio si è conclusa un'indagine nella quale è stato coinvolto un amministratore comunale di Marano di Napoli, ex sindaco di quel comune, nonché l'ex responsabile dell'ufficio tecnico della casa comunale, in seguito responsabile del settore urbanistica di un altro Ente locale. Entrambi i predetti erano legati al sodalizio POLVERINO per conto del quale avrebbero agevolato n. 2 imprenditori, previa indebita corresponsione di denaro, che volevano aggiudicarsi una commessa pubblica del valore di oltre 40 milioni di euro.

Il semestre ha visto, tra gli effetti derivati dall'emergenza pandemica, anche riverberi nel sistema carcerario che hanno innescato una serie di dinamiche di tensione sfociate, tra il 7 e il 9 marzo 2020, in violente proteste messe in atto dai detenuti. Successivamente diversi Uffici di Sorveglianza hanno concesso a numerosi reclusi misure alternative alla detenzione. In qualche caso, i benefici hanno riguardato anche boss della camorra sottoposti al regime di alta sicurezza condannati per reati gravi.

I possibili effetti dell'applicazione di regimi detentivi alternativi a quello carcerario sono stati, quindi, analizzati sulla base dell'eventuale impatto nei rispettivi contesti areali. La lettura delle singole posizioni, valutate in relazione alle peculiarità dei territori di



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

riferimento, ha fatto rilevare come le “scarcerazioni” potessero rappresentare l’occasione per rinsaldare gli assetti criminali soprattutto in quelle aree caratterizzate da vecchie faide tra clan rivali, sino a quel momento latenti proprio per effetto della detenzione in carcere dei loro vertici. Esclusi i casi con gravi patologie, per diversi detenuti che nella prima fase erano stati scarcerati, è stata nei mesi successivi ripristinata la misura carceraria. Più in generale, il ritorno nel territorio per effetto delle scarcerazioni di personaggi di particolare caratura criminale è destinato ad avere importanti ripercussioni sulle dinamiche interne ed esterne ai clan, come quella che ha riguardato un esponente apicale della storica famiglia GIULIANO di Forcella, tornato in libertà ad aprile dopo una lunga detenzione per concorso in omicidio. Per altro verso, plurime indagini hanno dimostrato che non di rado i clan riescono a ricevere dalle carceri opportune indicazioni sulle posizioni da assumere in ordine alle decisioni più importanti. Non meno significative sono le alleanze che spesso assicurano la sopravvivenza del sodalizio. Si tratta di quanto registrato per il clan casertano dei BIDOGNETTI i cui organici erano stati pesantemente colpiti dalle indagini, ma la cui operatività è stata assicurata grazie ad accordi con le famiglie napoletane dei MALLARDO e dei LICCIARDI che hanno consentito al clan, benché privato dei suoi vertici, di mantenerela sua influenza nel territorio.

A Napoli e nella sua provincia, aggregati criminali strutturalmente meno evoluti e più instabili continuano a coabitare con sodalizi dalle profonde radici storiche. Tra questi ultimi si annovera il cartello noto come ALLEANZA DI SECONDIGLIANO (attivo da almeno tre decenni per iniziativa dei gruppi LICCIARDI, CONTINI e MALLARDO), nonché i clan MAZZARELLA, DI LAURO, VANELLA GRASSI, AMATO- PAGANO, POLVERINO, NUVOLETTA, ORLANDO, GIONTA, D’ALESSANDRO. Proprio tale dualità del sistema camorra è particolarmente evidente in alcune aree del capoluogo dove, accanto ai citati clan strutturati, operano piccoli gruppi a composizione prevalentemente familiare che riescono ad acquisire il controllo anche di limitati spazi territoriali, spesso quali referenti in loco dei primi. Tali aggregati delinquenziali, che in alcuni casi conquistano la scena criminale per un limitato arco temporale, si connotano soprattutto per un uso sistematico della violenza e per scelte operative quasi sempre di matrice conflittuale, con conseguenti cruente faide con clan di analoga composizione. Un microcosmo che contempla quasi sempre strumentali sinergie tra, da un lato, modalità gangsteristiche giovanili, vero e proprio serbatoio di forza



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

militare, dall'altro, collaudate capacità strategiche dei clan storici.

Per rafforzare forme di consenso interne ed esterne e rappresentare un forte elemento attrattivo e aggregativo, i clan più strutturati garantiscono, ai propri affiliati e ai fiancheggiatori, una serie di garanzie marcatamente assistenziali, come incentivi economici, sistematiche coperture legali, sostegno alle loro famiglie, messa a disposizione di strutture e professionalità accessibili secondo canali privilegiati e non istituzionali, tutti elementi che rafforzano la credibilità del clan. Al pari delle sanzioni spesso cruente, i meccanismi di protezione interna garantiti agli affiliati rimangono sempre funzionali alla tutela della solidità delle organizzazioni. Come già detto, si tratta di una struttura sempre pronta, capace di sostituirsi allo Stato- apparato e in grado di sfruttare a proprio vantaggio la disperazione economica, le sofferenze ed i disagi delle famiglie, per ottenere seguito e reclutare manovalanza.

Proprio dallo stato di disagio sociale e di illegalità diffusa che caratterizza ampie aree del territorio campano, in particolare della città di Napoli, derivano quelle forme di gangsterismo urbano dove anche i giovanissimi crescono rapidamente e spesso restano vittime del tessuto sociale di riferimento. Peraltro, proprio in contesti di degrado sociale caratterizzati anche da una cospicua e agevole disponibilità di armi e da sentimenti di intolleranza e di avversione nei confronti degli appartenenti alle Forze di polizia o di rappresentanti delle Istituzioni, emergono forme allarmanti di violenza e di presunta impunità. In tale ambito, va collocato l'omicidio, a Napoli, nella notte del 27 aprile 2020, dell'Agente Scelto della Polizia di Stato Pasquale APICELLA, intervenuto a bordo di un'autopattuglia del Commissariato di P.S di Secondigliano, attivata per un tentativo di rapina presso un istituto di credito della zona, violentemente speronata dai malviventi in fuga. A seguito delle lesioni riportate nel terribile impatto il giovane Agente moriva mentre il suo collegarimaneva ferito. Gli autori del gravissimo evento, n. 2 giovani rom residenti nel campo nomadi di Giugliano in Campania (NA), sono stati fermati sul luogo dello scontro e tratti in arresto con l'accusa di omicidio volontario, lesioni dolose, tentata rapina aggravata e ricettazione. Ulteriori n. 2 giovani della stessa etnia sono stati rintracciati presso il predetto campo.

Le medesime considerazioni proposte per il capoluogo partenopeo e per la sua provincia,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

riguardo al potere criminale espresso dai gruppi con uno storico radicamento territoriale, sul fronte casertano valgono per il cartello dei CASALESI. Quest'ultimo conferma la spiccata capacità di rigenerarsi e di mantenere la propria forza pervasiva nel territorio. Infatti, nonostante l'incisiva azione di contrasto che ne ha colpito i vertici, si assiste a una rimodulazione delle strategie criminali attraverso una presenza forse meno visibile da un punto di vista militare ma non meno efficace sotto il profilo del controllo e della pressione sui settori economici e sull'apparato pubblico e amministrativo, in virtù di una radicata e collaudata rete di connivenze e dicontiguità intessuta negli anni.

Il territorio casertano, inoltre, continua ad essere oggetto di particolare attenzione per quanto attiene alla bonifica di aree dove, per lunghi anni, sono stati sversati illecitamente rifiuti di ogni tipo, causando quei gravissimi danni al territorio e alla salute pubblica, che connotano drammaticamente la cd. Terra dei fuochi, zona considerata, un tempo, tra le più fertili d'Italia ed oggi emblema patologico del persistente degrado di un territorio compreso tra le province di Caserta e Napoli (litorale domitio, agro aversano-atellano ed agro acerrano-nolanovesuviano)."

Nella relazione si legge che l'espressione terra dei fuochi è stata "utilizzata per la prima volta nel 2003 nel "Rapporto Ecomafie", curato da Legambiente, e fa riferimento a un territorio di 1.076 km<sup>2</sup>, nel quale sono situati cinquantacinque comuni del napoletano (Acerra, Afragola, Arzano, Boscoreale, Bruscianno, Caivano, Calvizzano, Camposano, Carbonara di Nola, Cardito, Casalnuovo di Napoli, Casamarciano, Casandrino, Casoria, Castello di Cisterna, Cercola, Cicciano, Cimitile, Comiziano, Crispano, Frattamaggiore, Frattaminore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Liveri, Marano di Napoli, Mariglianella, Marigliano, Massa di Somma, Melito di Napoli, Mugnano di Napoli, Napoli, Nola, Ottaviano, Palma Campania, Poggiomarino, Pomigliano d'Arco, Pozzuoli, Qualiano, Quarto, Roccarainola, San Gennaro Vesuviano, San Giuseppe Vesuviano, San Paolo Belsito, Sant'Antimo, San Vitaliano, Saviano, Scisciano, Somma Vesuviana, Striano, Terzigno, Tufino, Visciano, Volla, Villaricca) e trentatré del casertano (Aversa, Capodrise, Capua, Carinaro, Casal di Principe, Casaluce, Casapesenna, Caserta, Castel Volturno, Cesa, Frignano, Gricignano di Aversa, Lusciano, Maddaloni, Marcianise, Mondragone, Orta di Atella, Parete, Recale; San Cipriano d'Aversa, San Felice a Cancelli, San Marcellino, San Marco Evangelista, San Nicola la Strada, San Tammaro, Sant'Arpino, Santa Maria Capua Vetere, Santa Maria la Fossa, Succivo, Teverola,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Trentola-Ducenta, Villa di Briano, Villa Literno).

Numerose sono state, anche in questo semestre, le operazioni di contrasto al traffico degli stupefacenti, un ambito criminale che, anche nel periodo del lockdown, si è confermato di grande interesse per le consorterie. Parte delle notevoli quantità di droga introdotta dalla camorra è destinata ad essere venduta in molte regioni d'Italia, prima fra tutte il Lazio ma anche la Toscana e l'Abruzzo. Da anni le risultanze investigative evidenziano la stretta collaborazione che si è instaurata tra camorra e organizzazioni straniere, nonché forme di cooperazione tra gruppi di estrazione territoriale diversa. Un'operazione congiunta dei Carabinieri e della Guardia Civil spagnola, denominata "Akhua", ha disarticolato, il 4 febbraio 2020, una consorteeria operante nella Capitale composta da due distinti gruppi criminali specializzati nel narcotraffico, uno rappresentato da soggetti in contatto con la 'ndrangheta, in particolare, con sodalizi di Rosarno e Platì, l'altro collegato al clan LICCIARDI, per l'importazione dalla Spagna di cocaina e hashish destinate alle piazze di spaccio di Roma, della Sardegna e di altre zone.

Evidenze investigative degli ultimi anni confermano, inoltre, una ripresa del contrabbando di sigarette e l'utilizzo da parte dei clan di ulteriori canali di approvvigionamento oltre a quelli tradizionali. Una conferma si rinviene nell'operazione "Blonde arabs", conclusa il 14 febbraio 2020 dalla Guardia di finanza di Napoli, incentrata sul contrabbando internazionale di tabacchi lavorati esteri provenienti dagli Emirati Arabi Uniti. L'indagine ha individuato un'organizzazione diretta da un soggetto, contiguo al clan DI LAURO e operante su scala internazionale, che attraverso il meccanismo della dissimulazione dei carichi con documentazione commerciale fittizia e merce di copertura, tramite navi portacontainer faceva arrivare nel porto di Napoli carichi di sigarette di contrabbando provenienti da Dubai (Emirati Arabi Uniti).

Ancora una volta, sono emerse, nel semestre, sinergie tra clan campani e organizzazioni criminali straniere funzionali anche a garantire la latitanza agli affiliati i quali possono curare, dai Paesi stranieri, gli interessi illeciti del sodalizio di appartenenza e stringere accordi con gruppi malavitosi locali. Collaborazioni di questo tipo, recentemente, sono state riscontrate nella Repubblica Dominicana e in Nord Africa. Nel Paese sudamericano, a Santiago de Los Caballeros, il 3 giugno 2020 è stato tratto in arresto un latitante, collegato



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

al clan napoletano CONTINI, responsabile di associazione di tipo mafioso. L'uomo aveva il compito di riciclare, nel territorio dominicano, le risorse del clan, di chiara provenienza illecita, in attività imprenditoriali locali.

In Campania i gruppi stranieri operano sempre più spesso in piena autonomia gestendo ingenti traffici transnazionali. La loro presenza va consolidandosi ed evolvendosi costituendo un universo criminale sempre più pericoloso. Le compagini nigeriane, da almeno tre decenni radicate nel litorale domitio, operano ormai in buona parte del territorio caratterizzate da una capacità aggregativa unita ad una pericolosità particolarmente elevata. Esse riescono a gestire una molteplicità di settori illegali, grazie a cellule operative che, alla stregua di un ampio network internazionale, condividono ampi disegni di natura transnazionale, tuttavia operando in sostanziale autonomia. Tali gruppi hanno raggiunto un grado ragguardevole di competitività nel traffico e nello spaccio di stupefacenti, come pure nella tratta di esseri umani, distinguendosi per la vocazione associazionistica pseudo-assistenziale connotata da aspetti ritualistici di natura magico-religiosa che richiamano il modello delle confraternite cultiste proprie del Paese d'origine.

Per quanto concerne la criminalità albanese, è del 15 giugno 2020 l'operazione<sup>20</sup> dei Carabinieri che ha permesso di far luce su un sodalizio composto da uno skipetaro incensurato (sottoposto agli arresti domiciliari), da un tunisino con pregiudizi di polizia (destinatario del divieto di dimora nelle province di Napoli e Caserta) e da un dipendente dell'Ufficio anagrafe del Comune di Marano di Napoli (raggiunto dalla misura interdittiva della sospensione temporanea dall'esercizio del pubblico ufficio). Gli indagati dovranno rispondere di associazione per delinquere finalizzata al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e al falso del pubblico ufficiale in atto pubblico. Contestualmente sono stati emessi avvisi di conclusione indagini preliminari nei confronti di n. 201 soggetti (18 italiani<sup>21</sup> e 183 extracomunitari di varie nazionalità), a vario titolo, responsabili anche di omissione di atti d'ufficio e falso commesso da privato e da pubblico ufficiale in atti pubblici. Le indagini, avviate nel 2017, hanno ricostruito il ruolo di un albanese al quale gli stranieri si rivolgevano, versando una somma di denaro predefinita, per ricevere false attestazioni di ospitalità rese da italiani compiacenti. Presso il predetto Ufficio anagrafe il pubblico impiegato infedele avviava le pratiche per l'iscrizione con una residenza fittizia e rilasciando carte d'identità. Lo straniero poteva così regolarizzare la propria posizione nel territorio nazionale ottenendo o



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

rinnovando il permesso di soggiorno.

A Napoli, in uno scenario criminale costantemente mutevole ed eterogeneo, continuano a convivere sistemi criminali con connotazioni profondamente differenti. Nel contesto urbano cittadino, sotto un profilo di antagonismo macro criminale, permane l'atavica e mai sopita contrapposizione tra gli strutturati clan che costituiscono il cartello dell'ALLEANZA DI SECONDIGLIANO e il composito fronte dei MAZZARELLA. La scelta strategica di tessere alleanze ha consentito proprio ai MAZZARELLA di riaffermare l'egemonia e il controllo di quasi tutti i territori del Centro storico partenopeo e dei quartieri esterni di Fuorigrotta e San Giovanni a Teduccio. Nonostante i colpi subiti dalle inchieste giudiziarie, i suddetti sodalizi continuano a mantenere attiva presenza ed esercitare pressione nelle aree di pertinenza, nonché straordinaria vivacità nell'individuare diversificati investimenti finanziari attraverso esponenti storici ritornati nel territorio che, assieme a nuove ed emergenti figure criminali, coordinano le attività illecite.”.

Il Comune di Pozzuoli è posto a ridosso della città di Napoli abbracciando l'area a nord ovest del capoluogo; si ritiene, pertanto, necessario, ai fini di una conoscenza reale del contesto esterno nel quale il Comune di Pozzuoli opera, rappresentare la difficile realtà della criminalità organizzata di tutto il territorio partenopeo e quello della Provincia, non solo quella direttamente confinante con il territorio puteolano e flegreo, ma anche quella apparentemente distante dai confini territoriali, così come disegnata dalla citata “Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” relativa al I semestre del 2020.

“Area Centrale - quartieri Avvocata, San Lorenzo/Vicaria, San Carlo Arena/Stella, Mercato/Pendino, Poggioreale, Montecalvario, Chiaia/San Ferdinando/Posillipo.

Nel centro storico il clan MAZZARELLA ha ripreso in modo efficace il pieno controllo del territorio grazie alla scarcerazione di alcuni elementi di spicco del sodalizio e ad una funzionale attività di alleanze- affiliazione con i gruppi che operano nell'area spesso legittimati per la presenza di alcuni giovani membri di storiche famiglie camorristiche. Lo scenario descritto è espressione di un fenomeno violento, per lo più, specializzato nella gestione delle piazze di droga e nelle estorsioni, in subordinazione agli storici clan del centro cittadino. Nei quartieri di Forcella, Maddalena, Tribunali e Decumani, a seguito



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

dell'indebolimento dei sodalizi antagonisti SIBILLO e RINALDI di San Giovanni a Teduccio, il clan MAZZARELLA ha iniziato a tessere una serie di alleanze che gli hanno consentito di riaffermare la propria egemonia riappropriandosi del controllo di gran parte del Centro Storico. Inoltre, al cartello dei MAZZARELLA hanno aderito diversi clan della città di Napoli così come dell'area orientale (dopo il clan FORMICOLA risulterebbe anche un riavvicinamento della famiglia SILENZIO di San Giovanni a Teduccio) e della provincia meridionale (Portici, San Giorgio a Cremano, Somma Vesuviana e Marigliano).

In dettaglio, nella Maddalena il controllo dei traffici illeciti e la riscossione delle estorsioni risultano gestiti dal gruppo FERRAIUOLO che, sebbene abbia legami familiari con gli AMIRANTE, di fatto si è avvicinato al clan MAZZARELLA ponendosi come suo referente nell'area. I MAZZARELLA controllano le attività illecite anche nei Decumani, tramite il gruppo PEREZ. Nel quartiere di Forcella - teatro in passato di un cruento scontro tra il clan MAZZARELLA, i federati BUONERBA e il cartello SIBILLO-BRUNETTI- GIULIANO-AMIRANTE per il controllo e la gestione delle piazze di spaccio e delle estorsioni – risulta presente una nuova consorteria riconducibile a un esponente della storica famiglia GIULIANO, scarcerato nell'aprile 2020. Con il suo ritorno a Forcella egli avrebbe subito allontanato la famiglia DE MARTINO, parte della cd. paranza dei vicoli, ottenendo l'appoggio dei VICORITO.

Nelle zone Mercato e Case Nuove, il clan MAZZARELLA esercita il controllo delle attività illecite attraverso un gruppo satellite, rappresentato dai CUOMO, che avrebbe sostituito nelle dinamiche criminali nel territorio la storica famiglia CALDARELLI. Quest'ultima è stata ridimensionata dai MAZZARELLA in quanto ritenuta non affidabile a causa delle aperture, nel recente passato, verso il contrapposto clan RINALDI di San Giovanni a Teduccio, anch'esso con mire espansionistiche nell'area. Nella zona di Porta Capuana, opera il gruppo PAPI-IAFULLI, strutturato su base familiare e dedito prevalentemente alla gestione delle piazze di spaccio di sostanze stupefacenti.

Nel Rione Luzzatti-Ascarelli e nel quartiere Poggioreale permane la storica contesa tra i clan CONTINI e MAZZARELLA per il controllo e la gestione delle attività illecite, peraltro estesa anche ad altre aree cittadine mediante sodalizi di riferimento. Pur non registrandosi, al momento, frizioni tra le due compagini non si esclude che questa sorta di "convivenza forzata" possa causare, in un arco temporale a breve-medio termine, una ripresa delle



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

ataviche conflittualità. Nella zona del Rione Sant'Alfonso e di via Stadera il controllo criminale del territorio è riconducibile a fidati esponenti del clan CONTINI. Lo storico sodalizio, da sempre legato - anche per vincoli familiari - ai clan BOSTI, LICCIARDI e MALLARDO e che nel suo complesso è noto come ALLEANZA DI SECONDIGLIANO, sebbene fortemente colpito da arresti, da misure ablativo e dalla collaborazione con la giustizia di diversi affiliati, rappresenta tuttora una delle più potenti e strutturate organizzazioni cittadine controllando un'ampia area del territorio del capoluogo campano, partendo dalla zona di Secondigliano, attraverso quella dell'aeroporto e del Rione Amicizia per giungere ai quartieri di Rua Catalana, Vasto Arenaccia, Borgo S. Antonio Abate e Poggioreale, fino al confine con la cd. cittadella di Casoria.

A riscontro univoco dell'attualità e dell'incidenza criminale del clan CONTINI nel territorio, il 30 gennaio 2020 i Carabinieri e la Polizia di Stato di Napoli hanno concluso un'operazione che ha portato all'arresto di n. 4 appartenenti al clan, per violenza privata, violenza o minaccia per costringere a commettere un reato, intralcio alla giustizia ed estorsione, tutti delitti aggravati dal metodo mafioso. Le indagini, oltre a documentare plurime estorsioni in danno di imprenditori e il tentativo di indurre un collaboratore di giustizia, attraverso minacce ai familiari, alla ritrattazione, ne hanno confermato la gestione e il controllo delle piazzedi spaccio nel centro della città nonché l'operatività di canali di approvvigionamento dello stupefacente (del tipo cocaina e marijuana) dall'Olanda. Inoltre, è stata accertata l'esistenza di una cassa comune nella quale confluivano i proventi dello spaccio in seguito utilizzati per l'acquisto di ulteriori partite di stupefacenti, per il sostentamento delle famiglie degli associati detenuti nonché per il pagamento delle "mesate" agli affiliati in libertà.

Il controllo del traffico di droga, con condotte di rilievo transnazionale, continua a rappresentare uno dei principali business del clan. Al riguardo, il 4 febbraio 2020 la Guardia di finanza di Napoli ha concluso un'indagine, denominata "Tufò"31, a carico di n. 24 soggetti appartenenti a una organizzazione di narcotrafficienti operante tra Campania e Lazio, il cui esponente apicale, broker del narcotraffico, era già risultato vicino agli scissionisti AMATO-PAGANO di Scampia, all'ala "economica" del clan CONTINI e ad altri sodalizi napoletani. Contestualmente, tra le province di Napoli e Caserta è stato eseguito il sequestro di n. 7 società (tra cui quelle riferite alla gestione della catena di ristoranti a insegna "Tufò"), n. 3



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

immobili, n.13 veicoli e n. 68 rapporti finanziari, per un valore complessivo di oltre 1 milione di euro<sup>32</sup>.

Pur occupandosi delle tradizionali attività illecite, il clan CONTINI privilegia, dagli anni '80, il riciclaggio attraverso il reinvestimento dei capitali illeciti in numerose e fiorenti attività d'impresa anche in altre località del territorio nazionale (carburanti, ristorazione, commercio di ori e preziosi, settore immobiliare), creando vere e proprie strutture criminali fuori dal territorio di competenza che mutuano metodi e dinamiche già espresse nell'area di origine.

Oltre al recente ritorno in libertà di affiliati di rango del sodalizio, nel maggio 2020 è stato scarcerato e sottoposto alla misura cautelare degli arresti domiciliari uno storico imprenditore, riciclatore per conto del clan CONTINI.

Nei Quartieri Spagnoli il contesto risente fortemente di una marcata instabilità degli equilibri criminali causata dalla spiccata frammentazione di numerosi gruppi presenti sul territorio e da una serie di eventi, registrati negli ultimi mesi, che hanno ulteriormente alterato gli assetti dell'area. La galassia camorristica appare, particolarmente complessa risultando la gestione delle attività criminali suddivisa tra i gruppi SALTALAMACCHIA, MASIELLO, ESPOSITO e MARIANO e RICCI-D'AMICO, sostenuti e alleati con i clan cittadini più strutturati e articolati.

Restando nelle aree limitrofe al predetto contesto areale, nella zona cd. Sedile di Porto, che si estende da via Mezzocannone sino a via Marina e via Roma, nonché in quella compresa tra Santa Chiara e Piazza Bovio, il controllo delle piazze di spaccio e delle attività estorsive è conteso tra il clan TRONGONE (fedelissimo del clan MARIANO) e il clan PRINNO (legato ai MAZZARELLA).

Nell'area del Porto di Napoli, da sempre ritenuta un punto nevralgico per il controllo dei traffici di sostanze stupefacenti e di merci contraffatte, ma anche per il settore delle estorsioni in danno degli esercenti commerciali e degli imprenditori presenti all'interno e all'esterno del porto, permane l'operatività del clan MONTESCURO nonostante sia stato recentemente coinvolto in un'indagine che ha interessato i suoi vertici e affiliati nonché esponenti apicali di altri gruppi cittadini.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Nella zona del Cavone di Piazza Dante, con riferimento allo spaccio di stupefacenti e alle altre attività illecite, risulta egemone il clan LEPRE il cui attuale reggente è sottoposto al regime degli arresti domiciliari.

Passando al quartiere Sanità gli assetti criminali sono stati caratterizzati da quell'accesa conflittualità tra i vari gruppi che ha distinto l'ultimo quinquennio nel quale le compagini criminali locali e quelle del vicino quartiere di Secondigliano si sono scontrate per conquistare la supremazia nel territorio. La determinata risposta giudiziaria, che ha colpito indistintamente i diversi sodalizi, ha contribuito a favorire una continua alterazione degli equilibri/alleanze fra le diverse consorterie.

I clan SEQUINO, VASTARELLA e MAURO hanno subito duri colpi dalle varie attività investigative e, allo stato, il clan SAVARESE, sostenuto dalla famiglia MAZZARELLA, potrebbe ambire a espandere e consolidare la sua rete d'affari forte del vuoto lasciato dagli altri clan del quartiere.

Nell'area compresa tra i quartieri San Ferdinando, Chiaia e Posillipo permane l'operatività del clan ELIA, originario della zona del Pallonetto di Santa Lucia, i cui superstiti si sono riorganizzati sotto la guida della famiglia NOCERINO, fautrice dell'intesa con il sodalizio SALTALAMACCHIA dei Quartieri Spagnoli.

Nell'area della Riviera di Chiaia non si registrano particolari mutazioni degli assetti criminali, risultando attivi i gruppi STRAZZULLO nella gestione delle attività illecite nei vicoli a ridosso della Riviera di Chiaia; mentre PICCIRILLO, CIRELLA e FRIZZIERO operano nella zona Torretta. In merito a quest'ultimo sodalizio la recente scarcerazione di alcuni esponenti di vertice e l'appoggio del clan MAZZARELLA farebbe ipotizzare una ripresa delle attività criminali gestite dal clan. Nel quartiere di Posillipo, gli illeciti sono controllati e gestiti dal clan CALONE, storicamente legato ai LICCIARDI della Masseria Cardone.

Area Settentrionale – quartieri Secondigliano, Scampia, San Pietro a Patierno, Miano, Piscinola, Chiaiano, Vomero e Arenella.

Nell'area nord di Napoli insistono numerose compagini seppur di diverso spessore delinquenziale sia per radicamento e connotazione storica, sia per incisività. Al pari di quanto già riscontrato per le zone centrali le dinamiche del Nord cittadino risentono



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

sensibilmente dell'azione di contrasto e della conseguente scelta collaborativa di alcuni affiliati, causa della disgregazione di taluni clan storici (come i LO RUSSO di Miano) e del ridimensionamento di altri, quali i VANELLA-GRASSI e gli AMATO-PAGANO. Le loro strutture sono state indebolite da provvedimenti cautelari personali e ablativi che hanno provocato una rimodulazione dei ruoli di vertice e dei rapporti di forza nel territorio.

Nella zona, due storici sodalizi sono riusciti a conservare intatta la loro autorevolezza criminale, i clan DI LAURO e LICCIARDI. Pur avendo sofferto i duri colpi inferti dalle attività investigative e dai conseguenti esiti giudiziari degli ultimi anni, i DI LAURO conservano intatta la loro autorevolezza criminale, risultando in fase di riorganizzazione e di riassetto funzionale. L'attuale leadership del clan DI LAURO e la gestione dell'organizzazione risulta affidata ai figli del fondatore del clan che garantiscono la continuità del controllo degli interessi illeciti orientati sempre verso il traffico di stupefacenti e il riciclaggio. Storicamente egemone nel quartiere di Secondigliano, nell'area compresa tra il rione popolare cd. Terzo Mondo e la zona denominata in mezzo all'Arco (tra Cupa Vicinale dell'Arco - piazza Zanardelli - via del Camposanto), il sodalizio, pur essendo mutato quanto a caratteristiche e affari privilegiati, risulta tuttora operativo con pieno controllo del territorio spesso intervenendo attraverso gruppi satellite o alleati o dedicandosi al reimpiego del patrimonio accumulato nel corso degli anni e diversificando i settori di interesse. Ne è riprova quanto emerso nell'ambito dell'operazione "Blonde Arabs", conclusa il 14 febbraio 2020 dalla Guardia di finanza di Napoli, nei confronti di un'organizzazione riconducibile ai DI LAURO dedicata al contrabbando internazionale di tabacchi lavorati esteri provenienti dagli Emirati Arabi Uniti.

L'indagine, durata diversi mesi, ha portato all'identificazione dei componenti della organizzazione operante su scala internazionale, delle società utilizzate per l'importazione dei T.L.E., del meccanismo di dissimulazione dei carichi mediante documentazione commerciale fittizia e merce di copertura, nonché dei metodi di pagamento delle partite. I carichi di sigarette di contrabbando, provenienti da Dubai, giungevano nel porto di Napoli imbarcati su navi portacontainer, peraltro, nonostante le importazioni fossero oggetto di intermediazione di elementi residenti in Spagna e negli Emirati Arabi, la cabina di regia dell'associazione faceva capo a un soggetto affiliato al clan DI LAURO che provvedeva anche a finanziare l'acquisto della merce. Con il provvedimento emesso dal GIP di Napoli è stato,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

altresì, disposto il sequestro preventivo di n. 2 società italiane utilizzate per l'importazione dei carichi di sigarette di contrabbando che, per nascondere il reale contenuto della spedizione, utilizzavano una falsa documentazione riguardante fittizi rapporti commerciali con ditte estere su cui era indicata merce di copertura. Dell'organizzazione facevano parte due italiani residenti in Spagna e uno negli Emirati Arabi Uniti per i quali sono in corso le relative procedure di estradizione.

In merito al clan LICCIARDI, egemone nel quartiere della Masseria Cardone e con influenza su tutto il quartiere Secondigliano, il sodalizio continua a detenere un ruolo fondamentale e baricentrico per gli equilibri criminali dell'area nord di Napoli. Il clan svolge un ruolo importante anche in altre aree cittadine come Santa Lucia, Chiaia, Posillipo, Vomero e Bagnoli tramite altri gruppi criminali, quale riferimento per il controllo della filiera della contraffazione e di ampi segmenti produttivi evidenziando nel tempo qualificate proiezioni in diversi contesti nazionali e internazionali.

Il ruolo apicale nel sodalizio è ricoperto dalla sorella del defunto fondatore del clan. Ella, di recente, è stata affiancata dal figlio 27enne di uno dei suoi fratelli, scarcerato nel maggio 2020, il quale, nonostante la giovane età, risulta dotato di un elevato carisma criminale. Il ritorno in libertà del giovane camorrista si inserisce in un ambito delinquenziale in evoluzione, dove è presente una contesa competitiva tra la vecchia struttura apicale - rappresentata proprio dalla citata reggente - ed esponenti storici della consorte tuttavia esterni al nucleo familiare LICCIARDI.

È ben nota la capacità dei LICCIARDI di farsi impresa inserendosi organicamente nel circuito economico produttivo in modo da parteciparvi quale soggetto legale attraverso soci e prestanome. Il clan conferma anche la spiccata capacità di diversificare i propri interessi orientandoli non solo nella gestione del traffico e dello spaccio di stupefacenti ma anche in altri contesti. Il 4 febbraio 2020, nell'ambito dell'operazione "Akhua" della DDA di Roma, l'Arma dei carabinieri e la Guardia Civil spagnola hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di trentatré soggetti accusati, a vario titolo, di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e di armi. Le indagini hanno fatto luce sull'operatività di due distinti gruppi specializzati nel narcotraffico, il primo capeggiato da due romani collegati alla 'ndrangheta, l'altro, gestito da due fratelli figli di uno storico



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

elemento di spicco del clan LICCIARDI. Nel corso delle indagini è emerso che le due compagini si erano accordate per suddividersi le piazze di spaccio della città di Roma con un canale di approvvigionamento sull'asse Roma-Cagliari ove, con cadenza settimanale, una consorterìa sarda, riconducibile alla componente 'ndranghetista dell'organizzazione collegata ai sodalizi di Rosarno e Platì, si riforniva di cocaina presso trafficanti romani.

Nonostante i duri colpi giudiziari, il clan cd. della VANELLA GRASSI continua a gestire alcune delle piazze di smercio di droga più redditizie dell'intera area (parte del cd. "Lotto G" e della "Vela Celeste") e dimostra una notevole vitalità criminale. Al riguardo il 20 maggio 2020, una operazione della Guardia di finanza ha portato all'arresto di elementi apicali detenuti e affiliati per vari reati tra i quali estorsione, concorrenza illecita, intestazione fittizia di beni, riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti, ed al contestuale sequestro di beni per complessivi 10 milioni di euro. Le indagini hanno documentato come un esponente di vertice del clan, sebbene sottoposto al regime detentivo ex art. 41bis OP, abbia mantenuto saldo il controllo dell'organizzazione e delle sue strategie di reinvestimento dei profitti illeciti in società operanti, soprattutto, nei campi della vigilanza privata e immobiliare. Inoltre, l'espansione commerciale delle imprese riferibili al clan è risultata proiettata anche nei rami societari collegati all'emergenza sanitaria causata dal COVID-19 attraverso l'acquisizione di lavori di sanificazione dei locali.

Nonostante i numerosi arresti che hanno colpito i vertici e numerosi affiliati il clan degli scissionisti AMATO-PAGANO evidenzia vitalità e forza rigenerativa, come emerso nell'operazione "Tufò", del 4 febbraio 2020 (descritta nella parte riguardante il clan CONTINI), continuando a ricoprire un importante ruolo criminale predominante nei Comuni di Melito di Napoli, di Mugnano di Napoli e in parte del Comune di Casavatore e di Marano di Napoli. Seppur relegato in provincia dopo uno scontro con il gruppo cd. della VANELLA GRASSI, il sodalizio non sembra aver abbandonato il proposito di rientrare nei quartieri cittadini attraverso accordi con i clan ABETE e ABBINANTE significativamente depotenziati dai numerosi provvedimenti cautelari.

Anche la famiglia NOTTURNO ha subito forti ripercussioni a seguito dell'operazione di P.G. del 17 marzo 2020 ad opera della Polizia di Stato, conclusa con l'arresto di n. 13 affiliati a quest'ultimo clan che dovranno rispondere, a diverso titolo, di associazione di tipo mafioso



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

e associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, con l'aggravante della finalità mafiosa. L'inchiesta, coordinata dalla DDA di Napoli e corroborata con le dichiarazioni di alcuni collaboratori di giustizia, ha confermato l'egemonia criminale dei NOTTURNO nell'area di Scampia, delineando compiti e ruoli dei sodali, anche in ordine ad attività di spaccio di cocaina, eroina, marijuana e hashish, nelle varie "piazze" di riferimento.

In relazione ad altri gruppi criminali presenti nell'area Nord di Napoli, in via Limitone di Arzano, nella zona delle cd. Case Celesti, permane l'operatività della famiglia MARINO, che trae dalla fiorente piazza di spaccio locale le risorse economiche per il sostentamento del sodalizio. Attualmente il clan, a causa della detenzione dei suoi storici esponenti di spicco, delle numerose operazioni di polizia che l'hanno privato di diversi pusher e degli incessanti sequestri di quantitativi di droga, sta attraversando una fase di riorganizzazione interna e di rimodulazione della modalità di spaccio. In particolare, si è passati dalla forma fisica della "piazza" a quella itinerante per "chiamata a telefono" rimodulata in ragione delle restrizioni dovute alla pandemia. Nel territorio di Secondigliano-Scampia operano altri gruppi, come la famiglia CESARANO nel Rione Kennedy, sensibilmente indebolita dai provvedimenti restrittivi; la famiglia CARELLA nel Rione Berlingieri; i già citati GRIMALDI a San Pietro a Patierno; MAIONE nel Perrone; RISPOLI nella zona cd. di Largo Macello.

L'odierna geografia criminale del quartiere di Miano mostra una significativa fase di transizione e di riorganizzazione degli assetti a seguito delle ultime vicende giudiziarie che hanno determinato una manifesta trasformazione dell'architettura tradizionale dello storico clan LO RUSSO. Il sodalizio, destinatario negli ultimi anni di numerosi provvedimenti cautelari seguiti da condanne a carico di esponenti di rilievo, risulta fortemente depotenziato anche a causa della collaborazione con gli inquirenti di esponenti anche apicali del suo nucleo familiare. Tali eventi hanno rafforzato i propositi espansionistici del confinante clan LICCIARDI e l'affermazione di compagini che si sono divise il territorio di Miano per la gestione delle attività illecite orbitanti in passato nella galassia del clan LO RUSSO e oggi protagoniste di una violenta contrapposizione con quel clan<sup>58</sup>. Nell'area cd. 'Ncopp Miano' opera il gruppo CIFRONE, in sinergia delinquenziale con i PERFETTO (imparentati con i LO RUSSO), mentre nell'area cd. 'Abbas Miano' sono attive le famiglie BALZANO-SCARPELLINI-D'ERRICO. Il 7 febbraio 2020, nell'ambito dell'operazione "Thyrus", quest'ultima consorceria è stata colpita da un provvedimento cautelare, eseguito dalla DIA e



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

dai Carabinieri che ne ha cristallizzato ruoli e responsabilità. Nel dettaglio, l'inchiesta ha descritto le condotte delle nuove leve, ovvero quegli affiliati di giovane età che hanno sostituito i più anziani colpiti da provvedimenti restrittivi o deceduti nel corso di agguati, surrogandone il profilo. L'indagine, inoltre, ha delineato la suddivisione del territorio di Miano nelle due aree suddette.

Nelle dinamiche del quartiere un evento di rilievo è stata la dichiarazione di volersi dissociare dal proprio passato e dalla camorra, resa ad aprile dal boss storico dei LO RUSSO, da anni detenuto in regime differenziato, il quale ha anche specificato di non avere né intenzione di diventare collaboratore come i suoi fratelli né di rivolgere nuove accuse verso i suoi sodali.

In merito ai quartieri di Chiaiano, Piscinola e Marianella permane il ruolo egemonico della famiglia STABILE, sostenuta dal clan LICCIARDI, sebbene si registrino tensioni nel territorio.

Nei quartieri Vomero e Arenella gli assetti della criminalità risentono dell'assenza degli storici titolari delle organizzazioni CIMMINO e CAIAZZO. Ciò favorisce tentativi di penetrazione da parte di clan attivi in altri contesti territoriali per la gestione delle attività illecite.

Area Orientale – quartieri Ponticelli, S. Giovanni a Teduccio, Barra

Nel quartiere San Giovanni a Teduccio permane lo storico scontro tra la famiglia MAZZARELLA - predominante nonostante l'incalzante attività di contrasto coordinata dall'Autorità giudiziaria partenopea e la scelta collaborativa intrapresa da esponenti di vertice e affiliati - e il clan RINALDI-REALE allo stato fortemente indebolito dalle numerose inchieste che ne hanno in parte ridotto il potere nel territorio a favore degli antagonisti.

L'apporto conoscitivo offerto dai collaboratori di giustizia ha permesso di delineare e ricostruire la rete di alleanze intessute sia dal clan MAZZARELLA sia dal contrapposto RINALDI, inquadrando l'espansione criminale di entrambi i sodalizi nella città di Napoli e in provincia. Da un lato, per la famiglia RINALDI, troviamo i RINALDI-REALE e i SILENZIO (stanziati in via Taverna del Ferro, in passato legati ai FORMICOLA), ai quali sono federate le famiglie MINICHINI-SCHISA-DE LUCA BOSSA di Ponticelli, il cartello CUCCARO-APREA di Barra e la famiglia SIBILLO della zona centrale dei Decumani. Sul fronte contrapposto, a fianco allo storico clan MAZZARELLA risultano, oltre ai sodalizi del centro storico (BUONERBA di via



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Oronzo Costa, SEQUINO e SAVARESE della Sanità), i gruppi D'AMICO del Rione Villa, MONTESCURO di Sant'Erasmus, i LUONGO di San Giorgio a Cremano, i DE BERNARDO di Somma Vesuviana (NA) e i FORMICOLA di San Giovanni a Teduccio. Il riavvicinamento al clan MAZZARELLA del gruppo FORMICOLA - dopo una fase di intese con il clan RINALDI - ha determinato una ulteriore fluidità degli equilibri nella zona per la gestione delle attività criminali considerato che la famiglia FORMICOLA risulta controllare numerose piazze di spaccio per la vendita di sostanze stupefacenti e delle estorsioni in una vasta area del quartiere di San Giovanni a Teduccio e zone limitrofe.

Nel contesto di Ponticelli la frantumazione strutturale e operativa del clan DE MICCO ha dato luogo alla proliferazione di altri gruppi che hanno sfruttato anche l'indebolimento del contrapposto clan D'AMICO. Pertanto, si è in presenza di un cartello criminale formato dalle storiche famiglie DE LUCA BOSSA- MINICHINI-SCHISA che, come descritto in precedenza, si sono coalizzate con altri clan dei quartieri limitrofi estendendo la loro influenza anche nel comune di Cercola. Nel territorio permane, comunque, l'operatività della contrapposta famiglia DE MARTINO, fedelissima del disarticolato clan DE MICCO, che gestisce alcune piazze di spaccio nella zona del Rione Fiat con il placet dei DE LUCA BOSSA, mentre, nel Rione Luzzatti, si conferma il forte radicamento della famiglia CASELLA - articolazione del disciolto clan SARNO - i cui esponenti di vertice ed affiliati sono stati scarcerati nel mese di ottobre 2019 per un difetto procedurale dopo essere stati raggiunti, nel 2018, da un provvedimento restrittivo.

Nel quartiere Barra, permane in modo stabile e incontrastato il controllo delle attività illecite da parte del clan CUCCARO-APREA, sebbene in quel territorio si registrino tensioni. Il citato cartello mantiene una serie di alleanze con i clan dei vicini quartieri di San Giovanni e di Ponticelli, rispettivamente, i RINALDI- REALE e i DE LUCA BOSSA-MINICHINI.

Area Occidentale - Bagnoli, Cavalleggeri d'Aosta, Agnano, Fuorigrotta, Pianura, Rione Traiano, Soccavo.

L'area occidentale è stata interessata da una situazione di instabilità degli equilibri criminali a seguito della scarcerazione di soggetti di elevato carisma criminale, attivi nell'area di Pianura e Fuorigrotta. In tale contesto, il 6 marzo 2020 nel corso di un agguato è stato gravemente ferito un affiliato al gruppo TRONCONE di Fuorigrotta, deceduto dopo pochi



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

giorni.

Le dinamiche delinquenziali del contesto sono state approfondite in un'indagine conclusa il 9 gennaio 2020 dalla Polizia di Stato e dai Carabinieri con l'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare in carcere a carico dell'esponente apicale del clan TOMMASELLI MARFELLA e di n. 3 sodali accusati dell'omicidio di un elemento della famiglia SORIANIELLO del rione Traiano, consumato nel 2014 a Soccavo, nell'ambito dello scontro tra clan per il controllo delle piazze di spaccio nell'area cd. "della 99" nel Rione Traiano. L'evento ebbe un effetto dirompente sugli equilibri nell'area flegrea segnando la rottura dell'alleanza strategica tra la famiglia SORIANIELLO e il clan VIGILIA, quest'ultimo sospettato di aver consentito l'omicidio nel proprio territorio.

Esaminando i singoli ambiti, nel Quartiere di Pianura risulta egemone un gruppo malavitoso diretto da un esponente di spicco del clan MELE, il quale mantiene relazioni di mutua collaborazione con gli ESPOSITO di Bagnoli per il controllo delle attività illecite sul territorio.

In area è attiva anche una nutrita compagine di giovani pregiudicati, diretti da un soggetto imparentato al clan PESCE, in forte contrapposizione con il sodalizio predominante dei MELE per la gestione di alcune piazze di spaccio.

Nelle zone di Bagnoli, Agnano e Cavalleggeri d'Aosta l'attuale assenza di elementi appartenenti agli storici clan D'AUSILIO e SORPRENDEnte (risulta libero un esponente dell'omonima famiglia, il quale risulta intrattenere relazioni con esponenti del clan BENEDEUCE di Pozzuoli.) - in conseguenza degli arresti e delle pesanti condanne subite dagli affiliati - ha permesso la ripresa della famiglia ESPOSITO che controlla, attraverso un gruppo di fedelissimi, le attività illecite nei predetti quartieri estendendo il suo raggio d'azione fino al limitrofo quartiere di Pianura.

A Fuorigrotta il suddetto agguato del 6 marzo 2020, a causa del quale è deceduto un elemento di primo piano del gruppo TRONCONE, costituisce un chiaro segnale di rottura dei pregressi assetti criminali e potrebbe essere foriero di futuri eventi di rimodulazione degli equilibri nel territorio. Accanto alla presenza operativa della predetta famiglia, nel cui ambito si registra la scarcerazione di un suo esponente apicale avvenuta nel mese di febbraio, permane l'operatività della consorte degli IADONISI, con roccaforte nel rione



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Lauro, nella gestione di alcune piazze di spaccio di stupefacenti e nel racket dei parcheggi abusivi.

Nel quartiere di Soccavo il clan VIGILIA detiene il controllo degli illeciti nonostante il sensibile ridimensionamento patito in conseguenza delle attività investigative condotte a suo carico.

Il Rione Traiano risulta suddiviso tra il clan CUTOLO, attivo nella zona “bassa” (c.d. “44”) e in alcune aree della parte “alta”, approfittando dell’indebolimento dell’avverso clan PUCCINELLI. Sebbene sia stato colpito da numerosi arresti e collaborazioni eccellenti, il clan CUTOLO mantiene il controllo di numerose piazze di spaccio, conservando l’alleanza con i SORIANIELLO, dediti allo smercio di droga nella zona di via Catone.

Nella provincia napoletana la criminalità organizzata presente esprime elementi identitari sicuramente più specifici di quella cittadina, in ragione di una storica e strutturata compenetrazione nel tessuto economico e amministrativo del territorio. Sebbene travolti dall’azione investigativa (con conseguenti arresti di vertici e gregari) e da tensioni interne, i clan più strutturati confermano una notevole capacità di rinnovamento. Al riguardo è necessario richiamare gli esiti di due complesse attività investigative coordinate dalla DDA di Napoli80, riguardanti gli alvei territoriali di Sant’Antimo e di Castellammare di Stabia. In entrambi i contesti areali è emersa una profonda e ramificata commistione politico-imprenditoriale tra storiche famiglie criminali locali e soggetti che, negli anni, hanno beneficiato di appoggi anche finanziari per realizzare profittevole affermazione.

Napoli Provincia Occidentale

Pozzuoli, Quarto, Bacoli, Fusaro, Monte di Procida, Miseno, Isole

Nel territorio flegreo, che comprende i comuni di Pozzuoli e di Quarto, i clan BENEDUCE e LONGOBARDI sono stati depotenziati dalla detenzione e dalle pesanti condanne a carico di elementi apicali e di un gran numero di affiliati (il 9 gennaio 2019, i rispettivi capo clan, insieme a due gregari di rango, sono stati condannati all’ergastolo per omicidio). Tuttavia permane la loro influenza, rinvigorita dalla recente scarcerazione di alcuni esponenti di primo piano (in particolare, il 3 aprile 2020 la Corte di Appello di Napoli ha sostituito la misura cautelare in carcere con quella degli arresti domiciliari nei confronti di un congiunto



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

del fondatore del clan LONGOBARDI) e dall'operatività di sodali che esercitano, in autonomia, le principali attività illecite quali l'estorsione e lo spaccio di sostanze stupefacenti (l'8 febbraio 2020 è stata eseguita l'Ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di n. 3 soggetti, responsabili di estorsione aggravata in concorso). Nel territorio si segnalano anche elementi di tensione in direzione di esponenti dei clan LONGOBARDI e BENEDEUCE che potrebbero essere riconducibili a tentativi di espansione da parte di elementi emergenti della criminalità (l'11 febbraio 2020, nel quartiere Monteruscello, è stato ferito da colpi di arma da fuoco il fratello di un esponente del clan BENEDEUCE, attualmente collaboratore di giustizia. Il successivo 5 marzo è stata incendiata l'autovettura di un affiliato di spicco del clan LONGOBARDI e il 6 marzo 2020 sono stati esplosi colpi di arma da fuoco all'indirizzo dell'autovettura di un soggetto vicino a elementi di spicco del clan BENEDEUCE. L'8 marzo 2020, nel quartiere Monteruscello di Pozzuoli, n. 6 persone travisate hanno assaltato e devastato un bar di proprietà della figlia di un membro storico del clan LONGOBARDI-BENEDEUCE).

Nei Comuni di Bacoli e Monte di Procida è tutt'ora presente l'organizzazione gestita dal clan PARIANTE (attualmente sono presenti sul territorio il figlio e il fratello dell'omonimo capoclan) con interessi illeciti nelle attività di spaccio, nelle estorsioni e nell'imposizione dei videopoker.

Napoli Provincia Settentrionale

Acerra, Afragola, Arzano, Caivano, Cardito, Casalnuovo, Casandrino, Casavatore, Casoria, Crispano, Frattamaggiore, Frattaminore, Giugliano in Campania, Grumo Nevano, Marano di Napoli, Melito, Mugnano di Napoli, Qualiano, Sant'Antimo, Villaricca, Volla.

Nel contesto areale operano diversi gruppi criminali le cui dinamiche sono interconnesse con quelle di alcuni sodalizi del capoluogo e della provincia di Caserta. Diversamente da quanto si verifica nella città di Napoli, non si evidenziano conflittualità poiché clan storici quali i MALLARDO, i MOCCIA e i POLVERINO, seppur indeboliti dagli arresti, sembrerebbero ancora in grado di far valere la loro leadership grazie all'inalterato potere economico di cui dispongono. Altro elemento di forza delle organizzazioni camorriste locali è il rapporto che lega alcune di loro con il mondo politico-imprenditoriale tale da condizionare marcatamente l'attività degli enti locali cagionandone lo scioglimento per infiltrazioni della criminalità



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

organizzata. A conferma della vulnerabilità delle amministrazioni pubbliche nel contesto provinciale napoletano si segnala lo scioglimento del Consiglio comunale di Sant'Antimo, intervenuto il 19 marzo 2020 (di cui si dirà più diffusamente nella parte riguardante quel centro), per condizionamenti da parte della criminalità organizzata.

Nel comune di Arzano la gestione delle attività illecite è appannaggio del gruppo cd. "della 167 di Arzano", frangia del cartello AMATO-PAGANO, che progressivamente ha guadagnato sempre maggiori spazi prevalendo sulla compagine che rappresentava il clan MOCCIA nel territorio.

Inoltre, tra aprile e maggio 2020, si segnala la scarcerazione di alcuni esponenti di spicco della 167 di Arzano, che potrebbero avviare la riorganizzazione del gruppo di appartenenza, sensibilmente indebolito, nel corso degli anni, dalle numerose attività giudiziario-investigative.

A Melito di Napoli e Mugnano di Napoli il clan AMATO-PAGANO risulta tutt'oggi egemone detenendo il monopolio del traffico di stupefacenti e gestendo il racket estorsivo ai danni di attività commerciali e imprenditoriali<sup>87</sup>. Da tali roccaforti il clan AMATO-PAGANO parrebbe volersi riproporre nei quartieri cittadini di Secondigliano e Scampia laddove, contando sull'apporto di storici elementi rimasti nel territorio e sul ruolo di fornitore di droga (soprattutto cocaina) per i gestori delle piazze di spaccio dell'area, ha stretto accordi con i gruppi ABETE ed ABBINANTE, significativamente falcidiati dai numerosi provvedimenti cautelari, nonché con il gruppo NOTTURNO.

Nel comune di Casavatore permane l'operatività della famiglia FERONE nella gestione di alcune piazze di spaccio. Il clan è ritenuto vicino sia agli AMATO-PAGANO sia alla consorteria VANELLA-GRASSI.

Nell'area che comprende i comuni di Afragola, Caivano, Casoria, Cardito, Carditello, Frattamaggiore e Frattaminore, la presenza storica del clan MOCCIA è un dato giudiziariamente acclarato da varie sentenze e registra caratteri di attualità. Del resto, recenti risultanze investigative hanno fatto luce su numerose condotte di matrice estorsiva ad opera di soggetti che si qualificano i nuovi referenti di Afragola, ricondotti al clan MOCCIA per estrazione criminale.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Come in passate situazioni nelle quali i membri storici della famiglia MOCCIA hanno sempre cercato di marcare una loro presunta distanza dalle dinamiche criminali del territorio o dalla loro attualità, non per questo riuscendo ad evitare condanne e misure di prevenzione, va segnalato l'episodio accaduto il 4 marzo 2020, in una via centrale di quel comune, dove è stato affisso un manifesto sottoscritto da un esponente dell'omonima famiglia contenente le seguenti dichiarazioni: "Mi rivolgo ai commercianti, agli imprenditori ed a tutti i cittadini di Afragola e dei paesi vicini che vengono massacrati ogni giorno da estorsori che minacciano i nostri affari e che rovinano con la droga i nostri figli. Ho anche scoperto che più volte spendono il nome mio e della mia famiglia, vi invito a denunciare tutti i colpevoli e se vengono falsamente a nome della mia famiglia ancora più immediatamente".

Attualmente, alla luce anche delle recenti operazioni e degli ulteriori arresti eseguiti, è indubbio che il territorio in esame viva dei mutamenti strutturali cagionati dall'uscita di scena di personaggi storici e carismatici, deceduti, detenuti o che hanno aderito al programma di collaborazione con la Giustizia. Inoltre, si assiste a una crescente ambizione di soggetti di secondo piano che aspirano a gestire le attività illecite nel territorio proponendosi quali referenti di turno delle diverse articolazioni territoriali dello storico clan afragolese. In merito, il 20 gennaio 2020 i Carabinieri della Compagnia di Casoria hanno eseguito una misura cautelare in carcere nei confronti di un nuovo gruppo che aveva assunto il controllo delle estorsioni a Casoria apparentemente non riconducibile ai referenti detenuti del clan MOCCIA.

Nella misura cautelare un passaggio, che ricostruisce la pretesa estorsiva imposta ad un commerciante, risulta significativo della situazione in evoluzione: "...si era presentato come il capo e aveva proferito all'indirizzo della vittima le seguenti parole 'non hai ottemperato agli impegni con i miei amici'...'puoi rivolgerti anche alla famiglia MOCCIA per non pagare ma il cantiere sta a Casoria e là comando io'..."

Fortissimi, del resto, sono gli interessi imprenditoriali dei MOCCIA nella Capitale, ove da tempo componenti dello stretto nucleo familiare si sono trasferiti. Ciò è confermato da recentissime indagini concluse dalla Guardia di finanza, nel settembre 2020, che saranno oggetto di approfondimento nella prossima pubblicazione.

Nei comuni limitrofi ad Afragola operano gruppi che, in molti casi, agiscono in accordo con



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

il clan MOCCIA e sono diretti da un nucleo ristretto di loro esponenti di spicco, cd. "senatori". È il caso del clan PEZZELLA che gestisce le attività illecite nei comuni di Frattamaggiore e Frattaminore, con proiezioni anche in quelli di Cardito e Carditello, laddove opera il locale clan CENNAMO, in posizione antagonista e conflittuale. L'influenza criminale di quest'ultimo sodalizio si proietta anche a Caivano, dove è operativo il cartello CICCARELLI SAUTTO, alleato del clan PEZZELLA ed egemone nell'agglomerato di edilizia popolare del Parco Verde, dove insistono numerose e redditizie piazze di spaccio. Nel contesto, il 21 gennaio 2020 i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere, a carico di un elemento apicale del gruppo SAUTTO, resosi irreperibile, sin dal novembre 2019, quando erano stati arrestati capi e gregari del predetto cartello del Parco Verde attivo nel traffico di droga.

Nel comprensorio dei comuni di Sant'Antimo, Casandrino e Grumo Nevano, la sostanziale assenza nel territorio dei capi e di molti affiliati dei clan PUCA, VERDE e RANUCCI (in buona parte detenuti) non ha limitato l'operatività degli stessi sodalizi che hanno orientato i loro interessi, oltre che verso i tradizionali settori illeciti - estorsioni, gioco clandestino, usura, spaccio di stupefacenti - anche in direzione del controllo degli appalti pubblici e dell'edilizia privata, utilizzando forme di corruttela per infiltrarsi nella pubblica amministrazione al fine di trarne vantaggi e impunità.

Proprio su quest'ultimo aspetto, con il DPR del 18 marzo 2020, a seguito di accertati condizionamenti delle funzioni e delle attività istituzionali del Comune di Sant'Antimo da parte delle locali organizzazioni criminali, è stato deliberato lo scioglimento del Consiglio comunale e il contestuale affidamento dell'amministrazione dell'ente a una Commissione di gestione straordinaria. Per Sant'Antimo si tratta del secondo scioglimento per collegamenti degli amministratori locali con la camorra, dopo quello del 1991. Al riguardo, la commissione d'indagine ha analiticamente esaminato il profilo dei componenti della compagine politica, eletta nel giugno del 2017, nonché dei dipendenti - alcuni dei quali gravati da pregiudizi penali - evidenziando nella relazione conclusiva la sussistenza di un'intricata rete di rapporti parentali, frequentazioni, cointeressenze tra amministratori, funzionari, dipendenti del Comune ed esponenti della criminalità organizzata locale. Si deve poi tener conto che gli accertamenti hanno rilevato come la commistione descritta abbia compromesso il buon andamento e l'imparzialità dell'ente locale, con un conseguente



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

sviamento dell'attività amministrativa dai principi di legalità e trasparenza. Le verifiche dell'organo ispettivo, attuate nei diversi settori del Comune di Sant'Antimo, hanno infatti accertato come numerosi procedimenti amministrativi siano stati connotati da oggettiva parzialità e da una deviazione dell'azione amministrativa senza che i vertici politici abbiano posto in essere alcun intervento correttivo.

Un ulteriore, qualificato, riscontro si rinviene nell'operazione "Antemio"96, eseguita il 9 giugno 2020 dai Carabinieri a carico di n. 59 soggetti, tra esponenti apicali, affiliati o soggetti in relazioni affaristiche con i clan PUCA, VERDE e RANUCCI. L'attività investigativa ha svelato l'esistenza di un consolidato e strutturato rapporto funzionale tra una famiglia di imprenditori e il clan PUCA realizzato attraverso investimenti della cosca in un centro polidiagnostico e in una galleria commerciale mediante partecipazioni societarie98. Nel corso dell'inchiesta sono emersi anche tentativi di condizionamento delle elezioni comunali, del giugno 2017 nel Comune di Sant'Antimo, da parte dei clan PUCA, VERDE e RANUCCI. In particolare, è emersa una "capillare campagna di voto di scambio" e una "incalzante opera di compravendita di preferenze" con una tariffa di 50 euro per ogni voto a favore di candidati di riferimento per lo stesso clan PUCA, VERDE e i RANUCCI. Sebbene non vi sia stata l'affermazione elettorale auspicata il controllo del Comune di Sant'Antimo ad opera dei clan è proseguito anche dopo le elezioni attraverso una strategia criminosa finalizzata da un lato a far decadere quanto prima la maggioranza consiliare, dall'altro a mantenere, malgrado un'amministrazione di diverso schieramento politico, il controllo sullo strategico ufficio tecnico del Comune. Contestualmente ai provvedimenti restrittivi è stato notificato anche un decreto di sequestro preventivo di beni mobili e immobili del valore stimato complessivo pari a circa 80 milioni di euro.

Per quanto attiene ai Comuni di Grumo Nevano e Casandrino, storicamente assoggettati all'influenza criminale santantimese, gli elementi apicali dei gruppi AVERSANO e MARRAZZO sono, allo stato, tutti detenuti.

Il comprensorio di Giugliano in Campania fa rilevare la diffusa influenza dello storico clan MALLARDO, componente di vertice nell'alveo dell'ALLEANZA DI SECONDIGLIANO, con un ruolo di straordinaria centralità nelle dinamiche decisionali e strategiche del predetto cartello. Il clan, forte del prestigio acquisito nel tempo, continua a mantenere solidi legami



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

familiari con i CONTINI, i LICCIARDI e i BOSTI nella città di Napoli, ottime relazioni con i NUVOLETTA, POLVERINO e ORLANDO di Marano di Napoli, con i clan FERRARACACCIAPUOTI di Villaricca, nonché e tramite suoi referenti, anche a Qualiano, dove operano i gruppi satellite D'ALTERIO-PIANESE e DE ROSA, tra loro antagonisti. Peraltro, è in rapporti con il clan dei CASALESI, in particolare con il clan BIDOINETTI, fino a realizzare un cartello con i LICCIARDI e i CASALESI chiamato convenzionalmente "gruppo misto".

Il sodalizio giuglianese è dotato di una struttura stabilmente radicata sul territorio detenendo la supremazia nel controllo degli affari illeciti in area grazie al formidabile potere economico acquisito negli anni che gli ha consentito di non implodere nonostante la straordinaria pressione giudiziaria (arresti e provvedimenti ablativi) e i tentativi di scissione. Nel corso degli anni, e in varie occasioni, il clan ha orientato le scelte politiche locali cogestendo in modo funzionale la cosa pubblica e riuscendo sistematicamente a controllare il settore degli appalti pubblici o attraverso la diretta cooptazione di uomini politici e/o funzionari amministrativi, ovvero tramite l'aggiudicazione delle gare ad imprese indirettamente riconducibili al clan.

Una conferma di sinergie tra il clan MALLARDO e il mondo imprenditoriale è emersa da un'indagine condotta a Napoli e Firenze dalla Polizia di Stato e dalla Guardia di finanza che, il 29 aprile 2020, hanno eseguito un decreto di sequestro preventivo<sup>103</sup> nei confronti di n. 2 imprenditori legati ad esponenti apicali del clan MALLARDO. Gli indagati avevano creato una sorta di holding criminale con lo scopo di riciclare i proventi illeciti del clan attraverso una fitta rete di società immobiliari, strutture alberghiere, ristoranti ville, supermercati, scuderie, stabilimenti balneari ed altri beni a loro riconducibili. Complessivamente sono stati sequestrati n. 112 beni immobili, n. 15 società, numerosi conti correnti, n. 4 automobili di lusso, n. 2 scuderieippiche ed orologi pregiati, per un valore stimato di 50 milioni di euro. Nella stessa area di Giugliano in Campania, a tale supremazia criminale si contrappone il gruppo scissionista DI BIASE, cd. clan delle Palazzine, attivo nello spaccio di stupefacenti.

A Marano di Napoli le storiche famiglie dei NUVOLETTA, dei POLVERINO e degli ORLANDO, questi ultimi operativi anche a Qualiano e Calvizzano, nonostante i numerosi arresti di affiliati ed elementi apicali hanno mantenuto il controllo e la gestione delle attività illecite, consolidando le proprie risorse finanziarie attraverso investimenti in molteplici attività



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

imprenditoriali anche in altri ambiti territoriali nazionali ed oltre confine. Gran parte delle ricchezze dei predetti clan, che coesistono sinergicamente nell'area grazie a legami familiari, trae origine dal traffico internazionale di stupefacenti, soprattutto hashish importato dal Marocco quasi in regime di monopolio, attraverso una rete di elementi fidati e particolarmente esperti nei rapporti con le organizzazioni estere, nella fattispecie con i potenti clan maghrebini.

A conferma dell'operatività delle singole componenti del suddetto cartello maranese, il 5 febbraio 2020, nell'ambito dell'operazione "Piazza pulita"105, i Carabinieri hanno eseguito un provvedimento restrittivo, nei confronti di n. 24 affiliati del clan ORLANDO, per associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, estorsione e altri reati. Le indagini hanno ulteriormente confermato la composizione integrata dei tre clan maranesi, gli appoggi e le radici profonde con il territorio, tanto da poter contare su una rete di soggetti, affiliati e non, che assicurano il costante reintegro dell'organigramma criminale decimato dalle investigazioni.

Ennesimo riscontro della profonda penetrazione dei clan anche negli enti locali e in particolare nel Comune di Marano è rinvenibile in un'ordinanza di custodia cautelare eseguita, il 30 gennaio 2020 dai Carabinieri, a carico di n. 3 soggetti, tra i quali un ex Sindaco di Marano di Napoli, un ex responsabile dell'ufficio tecnico del Comune, successivamente a capo del settore urbanistico del Comune di Ottaviano e di un imprenditore edile, ai quali è stata contestata la condotta di concorso esterno in associazione mafiosa e corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio, con l'aggravante dalle finalità mafiose, per aver favorito il clan POLVERINO. Dalle indagini è emerso che l'ex Sindaco e l'ex pubblico funzionario, previa indebita corresponsione di danaro da parte di due imprenditori – anche loro coinvolti nella già illustrata indagine "Antemio" del 9 giugno 2020 riguardante il Comune di Sant'Antimo - avrebbero favorito l'aggiudicazione di una commessa di opera pubblica, del valore di 40 milioni di euro, a una società loro riconducibile. L'accordo corruttivo avrebbe avuto come tramite un imprenditore edile legato al clan POLVERINO, già indagato per concorso esterno in associazione mafiosa.

L'attività investigativa ha inoltre consentito di documentare come i citati imprenditori, autori della corruzione, fossero in società occulta con esponenti di vertice dei POLVERINO e tramite il loro sostegno, tra gli anni 2005/2006, fossero riusciti ad aggiudicarsi la



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

concessione per l'esecuzione dei lavori del locale Piano di Inseediamento Produttivo.

Della permanenza sul territorio e dell'operatività del clan POLVERINO anche nella sistematica attività di assistenza-remunerazione delle famiglie degli affiliati detenuti, si è avuto riscontro in una operazione dei Carabinieri di Napoli del 26 maggio 2020, che ha interessato esponenti di vertice e affiliati del clan. Il provvedimento cautelare è stato notificato alla frangia rimasta fedele al boss omonimo che, dopo la decimazione del clan, si è trovata ad affrontare anche una contrapposizione armata con gli ORLANDO, nell'gestione del sodalizio.

Il clan POLVERINO ha mostrato capacità criminali in altri settori oltre al traffico di stupefacenti e alla gestione degli appalti pubblici, avvalendosi di soggetti estranei al sodalizio e dotati di spiccate capacità criminali. È quanto emerso nell'ambito dell'operazione "Fuel Discount" del 3 febbraio 2020 eseguita dalla Guardia di finanza di Roma nei confronti di alcuni appartenenti a una organizzazione criminale che, attraverso un sistema di frodi carosello perpetrate nel settore industriale dei prodotti petroliferi, avrebbe sottratto circa 100 milioni di euro di IVA allo Stato, in poco più di due anni, nonché riciclato in Italia e all'estero i proventi illecitamente accumulati.

Altro campo d'azione del clan POLVERINO è la gestione e il controllo del servizio di onoranze funebri, attraverso il quale il sodalizio espande la sua influenza anche in altre aree e all'interno delle amministrazioni locali. Al riguardo, il 25 febbraio 2020 i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare a carico di un imprenditore del comparto delle onoranze funebri, ritenuto contiguo al clan citato, per intestazione fittizia di imprese e illecita concorrenza, reati aggravati dal metodo mafioso.

Dalle risultanze investigative è emerso che l'uomo, avvalendosi di altri indagati, aveva eluso i provvedimenti relativi all'interdittiva antimafia emessi dalla Prefettura di Napoli a carico di società a lui riconducibili, continuando a operare, tramite ditte compiacenti delle province di Napoli, Caserta e Frosinone, in regime di monopolio, grazie alla sua vicinanza al clan. Peraltro, in dispregio dei provvedimenti cautelari sulle sette aziende di onoranze funebri a lui riconducibili, l'imprenditore continuava ad allestire funerali, violando i sigilli, aggirando il controllo dell'amministrazione giudiziaria e minacciando di morte gli stessi amministratori ostacolando anche le imprese concorrenti.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Ad Acerra le dinamiche criminali appaiono estremamente instabili a seguito dell'omicidio, il 20 maggio 2020, del fratello del fondatore del locale clan TORTORA, da sempre alleato ai CRIMALDI. Il delitto è l'ultimo di una serie di omicidi "eccellenti" commessi nel 2019 in pregiudizio di alcuni esponenti apicali delle componenti criminali presenti nel territorio.

Gli equilibri che modulavano la coesistenza dei gruppi delinquenziali nell'area acerrana, alla luce dei menzionati eventi, sembrano essersi alterati per l'assenza di elementi apicali delle consorterie malavitose e per la conseguente mancanza di azioni contenitive nei confronti sia di giovani leve con propositi di affermazione, sia di gruppi con mire espansionistiche provenienti dai territori confinanti.

Nei Comuni di Volla e Casalnuovo è presente, in posizione egemonica, il clan VENERUSOREA, connotato da una forte propensione imprenditoriale che gli consente di gestire, in regime monopolistico, tutte le attività illecite che vanno dalla vendita di sostanze stupefacenti (affidata anche a soggetti non affiliati, ma comunque obbligati a versare una quota-parte), alle estorsioni, al controllo degli appalti pubblici e delle commesse private.

Napoli Provincia Orientale

Nola, Saviano, Piazzolla di Nola, Marigliano, Scisciano, Liveri, Palma Campania, San Gennaro Vesuviano, San Giuseppe Vesuviano, Terzigno, San Paolo Belsito, Brusciiano San Vitaliano, Cimitile, Mariglianella, Castello di Cisterna, Pomigliano d'Arco, Cicciano, Roccarainola, Somma Vesuviana, Cercola, Massa di Somma, San Sebastiano al Vesuvio, Sant'Anastasia, Pollena Trocchia.

In area vesuviana la progressiva disarticolazione degli storici clan del territorio, a seguito dell'intensa e costante attività di contrasto, ha costretto le compagini criminali a mantenere un basso profilo e a inabissarsi per l'incapacità di fronteggiare l'offensiva dello Stato e per la debolezza nel rigenerarsi a differenza dei gruppi operanti in Napoli e in altre aree della provincia. Tuttavia, nel contesto nolano (comuni di San Vitaliano, Scisciano, Cicciano, Roccarainola) e nel vicino comprensorio di Pomigliano d'Arco si conferma l'operatività della famiglia SANGERMANO, proiezione del clan avellinese CAVA, al quale è legata da rapporti di parentela. Durante gli anni la consorteria ha assunto progressivamente un ruolo di primo piano nel territorio e una posizione carismatica anche verso gli storici sodalizi dell'area, come il clan RUSSO di Pomigliano d'Arco e il clan FABBROCINO di San Giuseppe Vesuviano. Altre



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

compagini, in passato attive nel territorio, sembrerebbero fuori dalle dinamiche criminali locali dopo che gli elementi di riferimento si sono allontanati dalla Campania.

Nei Comuni di Ottaviano, San Giuseppe Vesuviano e San Gennaro Vesuviano, non si registrano variazioni rispetto al semestre precedente e permane immutata la leadership del clan FABBROCINO e dei gruppi satellite, come la famiglia BATTI, che opera prevalentemente nel traffico e nello spaccio di stupefacenti. Lo storico sodalizio FABBROCINO ha sempre ricoperto un ruolo centrale negli equilibri camorristici campani ed è attivo non solo nelle tradizionali attività della criminalità organizzata (rapine, estorsioni, usura, traffico di stupefacenti, riciclaggio), ma anche in diversi ambiti economico-finanziari e imprenditoriali, mantenendo un basso profilo per non concentrare su di sé l'attenzione investigativa.

A Somma Vesuviana, già feudo del gruppo D'AVINO, l'assenza di criminali di spessore ha favorito l'infiltrazione di esponenti di clan dell'area orientale napoletana, i quali hanno aggregato a sé alcuni pregiudicati locali e starebbero assumendo una posizione preminente per assicurarsi il controllo dello spaccio della droga. Si tratta dei clan CUCCARO-RINALDIAPREA-MINICHINI-DE LUCA BOSSA e l'antagonista clan MAZZARELLA di Napoli, che opererebbero tramite famiglie locali, tra le quali si ripropongono gli stessi antagonismi di cui sono protagonisti i sodalizi napoletani di riferimento. In particolare, si tratta del gruppo DE BERNARDO legato ai MAZZARELLA e del contrapposto D'ATRI- D'AVINO legato ai CUCCARO-RINALDI-APREA-MINICHINI- DE LUCA BOSSA. A conferma

dell'operatività dei citati sodalizi, il 5 marzo 2020 i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere a carico di nove affiliati al clan DE BERNARDO ritenuti responsabili di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti. Il gruppo era particolarmente attivo nel complesso popolare denominato Parco Fiordaliso/San Sossio articolandosi in tre nuclei imperniati intorno alla famiglia DE BERNARDO. Relativamente alla compagine antagonista, il 4 giugno 2020 la Polizia di Stato ha eseguito un provvedimento restrittivo nei confronti di n. 5 soggetti, ritenuti responsabili di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti ed estorsione, facenti capo a elementi apicali dei gruppi D'ATRI e D'AVINO. Le indagini, oltre a ricostruire un traffico di sostanze stupefacenti che garantiva il rifornimento delle piazze di spaccio di Nola e Saviano, hanno accertato un'attività estorsiva in danno di imprese che si erano aggiudicate appalti pubblici nel Comune di Saviano per la riqualificazione della rete fognaria, il rifacimento del manto



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

stradale e la gestione della raccolta di rifiuti.

La contrapposizione tra i suddetti sodalizi della città di Napoli si ritrova anche a Marigliano tra un gruppo legato al clan MAZZARELLA, i cd. "Mariglianesi" - con ramificazioni anche in altri comuni - e l'antagonista dei cd. "Paesani", guidato da un pregiudicato locale riferibile ai RINALDI-APREA- MINICHINI-DE LUCA BOSSA. Anche i territori di Cercola e Pomigliano d'Arco risentono dell'influenza di alcuni clan partenopei (DE LUCA BOSSA-MINICHINI-APREA-CUCCARO), ai quali sono collegati gruppi locali che gestiscono le estorsioni e lo spaccio di stupefacenti.

A Sant'Anastasia la situazione criminale appare immutata: in sintesi, i clan ANASTASIO (antagonista dei D'AVINO di Somma Vesuviana) e PERILLO si dividerebbero i proventi degli affari illeciti. A conferma dell'attuale operatività delle citate compagini, il 19 febbraio 2020 i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti dell'esponente di vertice e di un affiliato del clan PERILLO, ritenuti responsabili, in concorso, di estorsione aggravata dal metodo mafioso ai danni di un imprenditore edile di Somma Vesuviana impegnato nell'esecuzione di alcuni lavori nel territorio di Sant'Anastasia.

A Pollena Trocchia, Massa di Somma e San Sebastiano al Vesuvio gli assetti criminali sono rimasti sostanzialmente immutati, risultano infatti operativi ed egemoni nell'area i clan ARLISTICO-TERRACCIANO nonostante nel territorio siano state riscontrate presenze di soggetti provenienti dall'area metropolitana di Napoli.

Nel Comune di Bruscianno permane una situazione di conflittualità armata tra i due gruppi REGA e PALERMO che si contendono la gestione delle attività illecite nell'area. A conferma di ciò il 31 gennaio 2020 i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare a carico di affiliati ad entrambi i due predetti clan ritenuti responsabili, a vario titolo, di tentato omicidio, porto illegale di arma da fuoco e ricettazione, reati aggravati dalle modalità mafiose. Le indagini hanno ricostruito le dinamiche relative ad una sparatoria consumata in un rione di edilizia popolare nel corso della quale è stato ferito un esponente del clan REGA.

Nell'occasione è stata anche accertata l'operatività del nuovo gruppo scissionista PALERMO, postosi in contrapposizione ai REGA, nonché documentate alcune simbologie di camorra tra



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

gli affiliati (come il bacio sulle labbra tra due sodali). Successivamente, il 13 maggio 2020 sempre i Carabinieri hanno eseguito una misura cautelare<sup>118</sup> nei confronti di esponenti di vertice e affiliati del gruppo PALERMO ritenuti responsabili di estorsione aggravata finalizzata ad agevolare il clan di riferimento. In merito al clan REGA, il 20 maggio 2020 un'operazione dei Carabinieri e della Guardia di finanza ha colpito un'organizzazione dedita al traffico e allo spaccio di sostanze stupefacenti in Molise. Una componente dell'organizzazione era diretta da un pregiudicato campano con trascorsi nel sodalizio bruscianese per il quale, in passato, aveva anche gestito una piazza di spaccio a Pomigliano d'Arco. Nei restanti territori della provincia orientale non si rilevano mutamenti negli equilibri e nelle dinamiche criminali.

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

Le organizzazioni criminali di quest'area sono state ripetutamente colpite dall'esecuzione di provvedimenti cautelari molti dei quali hanno riguardato i gruppi dotati di maggiore forza militare ed economica. Tuttavia il decennale radicamento nel territorio, unito a una politica di alleanze con sodalizi altrettanto strutturati di altre aree geografiche, ha consentito loro di mantenere inalterato il controllo nelle zone di influenza. Analogamente ad ulteriori zone della provincia napoletana, anche nella parte meridionale sono attivi clan camorristici emanazione di consorterie del Capoluogo, come emerge nel contesto del comune di San Giorgio a Cremano dove è presente una situazione particolarmente fluida con equilibri che risentono dello scontro tra, da un lato, il gruppo locale dei LUONGO-D'AMICO, articolazione del territorio della famiglia MAZZARELLA, dall'altro i reduci del clan VOLLARO di Portici. Proprio nel limitrofo Comune di Portici le dinamiche criminali sono strettamente collegate al contesto areale di San Giorgio a Cremano con gli stessi sodalizi che mantengono viva una persistente contrapposizione. Nel dettaglio, la leadership della famiglia VOLLARO, storicamente insediata nel comune di Portici, è oggetto di un tentativo di spodestamento da parte del gruppo LUONGO-D'AMICO sostenuto dai MAZZARELLA, che nella sua azione di espansione ha sfruttato la debolezza in cui versa lo storico sodalizio locale a seguito della detenzione di tutti i suoi esponenti apicali e di molti affiliati.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

La scarcerazione di un esponente di spicco del clan VOLLARO, avvenuta a dicembre 2019, aveva permesso una ripresa dell'operatività del sodalizio porticese, come ampiamente emerso nell'ambito di tre attività di indagine concluse nel semestre dalla Polizia di Stato. La prima, il 4 marzo 2020<sup>121e</sup> le restanti due il 14 maggio 2020. Le operazioni hanno colpito sia il citato elemento apicale del sodalizio che stava riorganizzando il clan e rinvigorendo l'operatività nel territorio, sia elementi di vertice e affiliati dello stesso gruppo. Peraltro sono state ricostruite numerose e capillari attività estorsive poste in essere non solo da esponenti del clan VOLLARO, ma anche da pregiudicati riconducibili ai contrapposti schieramenti dei CHIVASSO-DE MATO e dei LUONGO-D'AMICO di San Giorgio a Cremano. Gli approfondimenti investigativi hanno peraltro accertato intese tra questi ultimi e gli stessi VOLLARO finalizzate a siglare un patto di non belligeranza per la gestione delle attività illecite nelle aree di riferimento.

L'espansione territoriale proprio dei LUONGO-D'AMICO dal quartiere napoletano di San Giovanni a Teduccio verso Portici e San Giorgio a Cremano, volta al controllo di numerose piazze di spaccio, sarebbe stata realizzata approfittando della detenzione degli esponenti del rivale clan VOLLARO. Un'indagine dei Carabinieri conclusa il 22 gennaio 2020 con un'ordinanza di custodia cautelare in carcere, ha interessato vertici e affiliati del sodalizio ai quali è stata contestata l'associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, detenzione illecita e cessione di sostanza stupefacente, usura, estorsione, lesioni personali, detenzione e porto illegale di armi in luogo pubblico. È stata, peraltro, riscontrata l'intimidazione consumata nei confronti dei familiari di un collaboratore di giustizia già appartenente al clan MAZZARELLA al fine di indurlo a ritrattare le proprie dichiarazioni rese all'A.G..

A Ercolano le consorterie ASCIONE-PAPALE e BIRRA-IACOMINO, che per anni si sono contese le attività illecite nel territorio, sono attualmente accomunate dall'assenza dei rispettivi vertici e di affiliati storici condannati a lunghe pene detentive. La gestione operativa è pertanto rimessa nelle mani di esponenti di secondo piano. In tale contesto, foriera di possibili sviluppi potrebbe risultare la scarcerazione, il 30 aprile 2020 per assoluzione, del figlio del defunto capo del clan ASCIONE.

A Torre del Greco l'assenza di elementi di spicco nel territorio ha indebolito anche il clan



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

FALANGA lasciando spazio a piccoli gruppi di affiliati e fiancheggiatori riconducibili allo stesso sodalizio ma non strutturati sotto forma di “sistema” così come era per il passato, dediti alla gestione delle diverse piazze di spaccio. In area sono presenti anche affiliati dei clan del confinante comune di Ercolano ASCIONE- PAPAIE, i quali provvedono al rifornimento delle piazze di spaccio torresi.

A Torre Annunziata sono operativi gli storici clan contrapposti GIONTA e GALLO-cavalieri che, nonostante una contrazione degli organici, continuano a esercitare un ruolo di rilievo concentrando gli affari criminali soprattutto sulla gestione delle piazze di spaccio attraverso l’apporto di nuove generazioni. Malgrado la ridimensionata situazione strutturale dei due clan il territorio è stato interessato da una serie di eventi delittuosi che costituiscono chiari segnali di forte instabilità. Al riguardo, sintomatici della precarietà degli equilibri criminali sono stati gli agguati compiuti il 24 marzo 2020 e il 6 maggio 2020 nei confronti, rispettivamente, di un pregiudicato per traffico di sostanze stupefacenti, ferito alle gambe, e di un esponente di spicco del clan GIONTA legato da vincoli familiari diretti con la storica famiglia.

Quest’ultimo agguato assume una ulteriore, significativa, connotazione in quanto la vittima potrebbe dar vita al ricompattamento della consorteria di riferimento nel territorio di Torre Annunziata, anche valorizzando un anipolo di giovani emergenti e scatenando dinamiche di diretta contrapposizione per il controllo delle locali piazze di spaccio con gli avversi GALLO cavalieri. L’influenza di quest’ultimo clan è accertata anche nei comuni di Boscotrecase e Trecase attraverso il gruppo alleato dei GALLO-LIMELLI-VANGONE, al quale è legato da vincoli di parentela e la cui operatività sta attraversando una fase di flessione a causa della detenzione degli esponenti di vertice e di molti affiliati. Evidenze investigative confermano, tuttavia, la presenza di soggetti riconducibili al citato clan GALLO-LIMELLI-VANGONE, attivi soprattutto nellagestione del traffico e dello spaccio di sostanze stupefacenti non solo nel territorio di origine ma anche in altri contesti provinciali limitrofi. È quanto emerso in un’operazione dei Carabinieri di Torre Annunziata del 26 maggio 2020, che ha documentato un’intensa attività di traffico e spaccio di sostanze stupefacenti ad opera di un sodalizio composto da esponenti di spicco degli stessi GALLO-LIMELLI-VANGONE attivi nel territorio oplontino con proiezioni nei vicini comuni della provincia salernitana di Pagani, Scafati e Nocera Inferiore.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Nel Comune di Boscoreale, oltre all'accertata presenza attiva del gruppo TESSERI nell'area popolare del rione "Piano Napoli", recenti attività investigative hanno evidenziato l'operatività del clan PESACANE nella gestione delle attività illecite. In particolare, il 21 aprile 2020 i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di n. 4 soggetti, esponenti di vertice e affiliati, ritenuti responsabili di estorsione continuata in concorso aggravata dal metodo mafioso. Le indagini hanno documentato l'attuale operatività del clan nel settore delle estorsioni ai danni di imprenditori edili definendo l'intento del capo storico del clan PESACANE, tornato in libertà nel 2018, di riorganizzare il sodalizio e recuperare l'influenza nell'area. Il clan era stato colpito anche sotto il profilo ablativo con un decreto di sequestro, eseguito il precedente 6 febbraio dalla Guardia di finanza, di un immobile sito a Boscotrecase nella disponibilità di un suo esponente di spicco.

Per quanto riguarda gli AQUINO-ANNUNZIATA attualmente la loro operatività è in una fase di flessione a seguito della detenzione di gran parte degli affiliati di rilievo e di tutti gli esponenti di vertice.

Nel contesto, si segnala la scarcerazione, il 23 aprile 2020, di un esponente di spicco del clan, ex collaboratore di giustizia per un breve periodo, dotato di elevata caratura criminale e gestore, fino alla data del suo arresto, dello spaccio nel rione popolare Piano Napoli di Boscoreale.

A Castellammare di Stabia l'incisiva attività di contrasto alle locali organizzazioni camorristiche ha prodotto, nel corso degli anni, il loro sensibile ridimensionamento senza tuttavia stravolgerne i rapporti di forza e gli equilibri. In particolare, il clan D'ALESSANDRO, insediato nel quartiere collinare di Scanzano, rimane uno dei gruppi più potenti grazie a una efficace rete di alleanze con altri clan storici della camorra napoletana (quali NUVOLETTA, GIONTA e altri dell'area secondiglianese) e a un'abile politica di spartizione delle attività illecite, nel territorio, con altri storici clan locali come quello dei CESARANO del quartiere "Ponte Persica" e degli IMPARATO del "Rione Savorito". Al vertice del sodalizio si collocano i membri della stessa famiglia D'ALESSANDRO, mentre un ruolo di rilievo è ricoperto dalla vedova del capo clan considerata la reggente del sodalizio. Le estorsioni in danno di esercizi commerciali e di imprese locali, il controllo sulle attività del settore delle onoranze funebri, il traffico e lo spaccio di sostanze stupefacenti sono i principali ambiti illeciti che il clan



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

D'ALESSANDRO gestisce. Per quanto attiene al narcotraffico, nel periodo in esame, due indagini hanno svelato le relazioni criminali con le organizzazioni calabresi e siciliane. La prima, conclusa il 4 maggio 2020 a Catania dalla Guardia di finanza, ha colpito affiliati della famiglia SANTAPAOLA e alcuni stabiesi appartenenti alla famiglia VITALE che gestisce piazze di spaccio nel centro antico di Castellammare per conto del clan D'ALESSANDRO, responsabili, a vario titolo, di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti. La seconda, terminata il 3 giugno 2020 dai Carabinieri, ha colpito n. 29 affiliati ai D'ALESSANDRO e AFELTRA-DI MARTINO ritenuti responsabili di traffico di sostanze stupefacenti, detenzione e cessione di sostanze stupefacenti, reati aggravati dalle finalità mafiose. Le indagini hanno interessato un ampio spettro temporale nel quale è emerso che il clan D'ALESSANDRO, grazie all'alleanza con i DI MARTINO-AFELTRA dell'area dei Monti Lattari, aveva assunto il monopolio del traffico di stupefacenti sull'intera area stabiese, su Vico Equense e sulla penisola sorrentina, con una attiva collaborazione con le 'ndrine BELLOCCO e PESCE di Rosarno (RC) da cui si approvvigionava.

Relativamente alle condotte illecite riguardanti le cointeressenze pubblica amministrazione imprenditoria criminale, il 15 maggio 2020, nell'ambito dell'operazione "Olimpo 3", la Polizia di Stato e la Guardia di finanza hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di imprenditori, funzionari pubblici e liberi professionisti dell'area stabile ritenuti responsabili, a vario titolo, di corruzione propria, falso ideologico in atto pubblico e rivelazione di segreto di ufficio. Secondo la ricostruzione investigativa un noto imprenditore di Castellammare di Stabia, già destinatario di altri provvedimenti cautelari, aveva posto in essere un ramificato sistema di corruzione di esponenti politici, regionali e nazionali, di imprenditori e di pubblici ufficiali, per ottenere facilitazioni nel progetto di riconversione del complesso industriale dismesso ex Cirio sito a Castellammare di Stabia.

Nello stabiese permane la presenza del clan CESARANO, originario del rione Ponte Persica, che controlla le attività criminali nel confinante comune di Pompei, attivo, tramite solide alleanze con i sodalizi locali, anche nel comune salernitano di Scafati. Nel corso degli anni i CESARANO hanno curato relazioni con diverse compagini campane condividendo le attività illecite e il reciproco sostegno economico e militare. L'11 febbraio 2020 la Guardia di finanza e i Carabinieri hanno eseguito un decreto di sequestro preventivo nei confronti di una società di intermediazione costituita dal clan CESARANO e amministrata da suoi affiliati



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

operante nella zona commerciale florovivaistica, situata tra i comuni di Castellammare e Pompei, denominata "Mercato dei fiori". Dal provvedimento ablativo emerge come le attività imprenditoriali dell'azienda fossero palesemente strumentali a garantire il raggiungimento delle finalità proprie della consorteria mediante la gestione e il controllo, in forma diretta ed indiretta, del commercio, del trasporto e delle operazioni di facchinaggio riguardanti il "Mercato dei fiori" alterando anche le dinamiche di mercato tra autotrasportatori e commercianti. Il sequestro ha riguardato le quote societarie, il complesso aziendale e tutti i beni riconducibili alla predetta impresa che, nel 2018, aveva raggiunto un volume di affari di quasi 2 milioni di euro.

Nel contesto areale dei Monti Lattari la gestione criminale del territorio rimane appannaggio dei DI MARTINO-AFELTRA, sodalizio a prevalente composizione familiare operante tra Gragnano, Pimonte e Agerola, nonché dedito prevalentemente alla coltivazione, al traffico e allo spaccio di stupefacente del tipo marijuana prodotta da coltivazioni di cannabis impiantate nei terreni demaniali dei Monti Lattari. Con gli stabiesi D'ALESSANDRO il clan condivide la gestione del locale traffico di droga e la forte contrapposizione con la famiglia CARFORA per il controllo degli illeciti.

Proprio nel semestre una serie di gravi fatti criminosi e di omicidi hanno evidenziato la situazione conflittuale esistente tra la famiglia criminale DI MARTINO e il gruppo CARFORA. Infatti, il 25 maggio 2020 è stato accoltellato mortalmente il nipote di un esponente apicale dei CARFORA e ferito gravemente un suo amico. Nella stessa giornata, poco dopo, veniva ucciso con numerosi colpi di arma da fuoco un ventenne ritenuto vicino a esponenti del clan DE MARTINO. Le indagini conseguenti ai due fatti di sangue hanno portato, il 27 maggio successivo, all'individuazione e al fermo di indiziato di delitto dei n. 2 autori dell'accoltellamento fatale, ritenuti contigui al clan DI MARTINO. Il 30 maggio un analogo provvedimento restrittivo ha colpito n. 4 esponenti della famiglia CARFORA ritenuti responsabili dell'altro assassinio. Durante le indagini è emerso il collegamento tra i due eventi criminosi riferibili proprio allo scontro in atto per il controllo e la gestione del traffico di stupefacenti tra i due gruppi contrapposti, da un lato i DI MARTINO-AFELTRA, dall'altro i CARFORA".

LA MATRICE DI ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

L'allegato sub 4) del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione evidenzia la matrice di analisi del contesto esterno con indicazione della tipologia di relazione rappresentando gli input e gli output che possono derivare dal contesto esterno. In particolare si sviluppa l'eventuale incidenza delle variabili esogene sull'attività amministrativa affermando il grado di incidenza della variabile.

Lo schema individua tre differenti livelli di gradazione di incidenza basso, medio ed alto, distinguendo l'analisi su:

- l'impatto che la variabile esogena potrebbe avere, volendo indicare in tale senso gli effetti dell'incidenza sull'attività amministrativa;
- la probabilità che la variabile si manifesti;
- il rischio al quale sarebbe esposta l'attività amministrativa di fronte al verificarsi della variabile.

**ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione presenta gli elementi della organizzazione e della programmazione: il primo momento organizzativo è finalizzato a confermare o a modificare l'organizzazione esistente, il secondo momento è destinato a prevedere l'attuazione delle misure di prevenzione ritenute necessarie dopo avere esaminato l'attività dell'ente.

Il Piano produce effetti positivi e consegue i risultati auspicati in quanto l'analisi del contesto interno dell'ente è stata accurata: le misure di prevenzione della corruzione ritenute necessarie sono funzionali all'organizzazione dell'ente e trovano adeguata cittadinanza all'interno dei sistemi procedurali dell'ente stesso.

D'altra parte se il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione fosse stato privo di un approfondito esame del contesto interno non avrebbe potuto mai conseguire il risultato di prevedere misure di prevenzione efficaci contro il rischio della corruzione, intesa in senso lato di maladministration. La conoscenza del contesto interno è servita, tra l'altro, ad evidenziare il sistema delle responsabilità e, contemporaneamente, il livello di complessità dell'amministrazione o dell'ente.

L'analisi del contesto interno è stata sviluppata nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione come:

- una preliminare fase di analisi ed esame dell'organizzazione dell'ente, di studio delle regole, delle norme e delle prassi in uso che disciplinano i processi amministrativi;



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

- una successiva fase di verifica in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo dei processi amministrativi o di singole fasi.

La conoscenza del contesto interno così come descritta ha rappresentato l'attività prodromica alla elaborazione di misure di prevenzione adeguate per i processi amministrativi o per le fasi degli stessi processi individuate e ritenute a rischio corruzione, atte in astratto a garantire gli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale, ovvero:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha:

- Mappato i processi inerenti le aree di rischio indicate dal Piano Nazionale e le altre aree o sotto aree rilevate come esposte al fenomeno di corruzione, con articolazione dei processi in procedimenti, con l'individuazione del responsabile del procedimento; la mappatura dei processi consente di comprendere ed analizzare le attività svolte all'interno de
  - descrizione del processo;
  - individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono nel processo;
  - indicazione dell'origine del processo (input);
  - indicazione del risultato atteso (output);
  - indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato (fasi);
  - Tempi, vincoli, risorse, nonché delle interrelazioni tra i processi;
- Individuato le norme di legge, la disciplina statutaria e regolamentare, la prassi che trova applicazione nei singoli procedimenti;
- Esaminato e valutato il rischio al quale il procedimento è esposto con la conseguenziale ponderazione inerente il raffronto con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza dell'intervento.

La mappatura dei processi interni ha permesso di predisporre e formulare adeguate misure di prevenzione di fronte al rischio corruzione: è di tutta evidenza che dal livello di approfondimento della mappatura dei processi è derivata una maggiore possibilità di



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

individuare i punti più vulnerabili dell'organizzazione dell'ente, con l'ulteriore corollario di avere potuto programmare misure di prevenzione del rischio adeguate e proporzionate. Un livello superficiale di approfondimento della mappatura dei processi avrebbe potuto, al contrario, avere come effetto quello di non considerare a rischio corruzione alcuni processi dell'ente da ritenere, invece, esposti ad un alto livello di probabilità di eventi rischiosi.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ha differenziato il concetto di "processo" da quello di "procedimento": il primo è stato ritenuto più ampio e flessibile del secondo. La ricognizione dei procedimenti amministrativi, già obbligatoria sin dalla previsione di legge 241/90, è stato un ottimo punto di partenza per risalire ad individuare tutti i processi organizzativi dell'ente.

Termometro della cura con la quale è avvenuta la conoscenza del contesto interno, accompagnata da un'approfondita analisi dello stesso, nella redazione del Piano, è la chiarezza del documento approvato in termini di:

- organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi, e strategie;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;
- cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);
- relazioni interne ed esterne.

La conoscenza del contesto interno deve essere garantita per le seguenti aree di rischio ritenute dal Piano Nazionale come "aree di rischio obbligatorie":

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha tenuto in considerazione le attività riconducibili ad aree "con alto livello di probabilità di eventi rischiosi".



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

In conformità al Piano nazionale sono state così individuate le seguenti altre aree generali per le quali la conoscenza e l'analisi del contesto interno è stata garantita con particolare cura:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione Sia il Piano Nazionale, in conformità al Piano Nazionale,,ha individuato altre aree specifiche da ritenere ad alto livello di probabilità di eventi rischiosi in virtù delle caratteristiche dell'ente e delle attività garantite.

Il documento è stato sviluppato attraverso le tre fasi della mappatura dei processi:

- l'identificazione;
- la descrizione;
- la rappresentazione.

L'identificazione dei processi è stato il primo passo realizzato per ottenere un grado corretto della conoscenza del contesto interno ed è consistita:

- nello stabilire il processo come unità di analisi;
- nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, sono state accuratamente esaminati e descritti.

Il documento ha successivamente aggregato il risultato nelle cosiddette aree di rischio, come raggruppamenti omogenei di processi, distinte in generali e specifiche.

La descrizione del processo ha rappresentato la fase attraverso la quale si sono individuate le modalità di svolgimento dei processi, facilitando così l'identificazione in forma più agevole delle criticità del processo.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, alla stregua del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ha rappresentato la descrizione dei processi attraverso i seguenti elementi:

- elementi in ingresso che innescano il processo "input";



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

- risultato atteso del processo “output”;
- sequenza di attività che consente di raggiungere l’output le “attività”;
- momenti di sviluppo delle attività le “fasi”;
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività;
- vincoli del processo;
- risorse e interrelazioni tra i processi;
- criticità del processo.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha tenuto conto anche della previsione del Piano Nazionale del 2019 che ha rappresentato l’utilità di pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi dell’amministrazione precisando che tale risultato può essere raggiunto in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

Le priorità di approfondimento delle aree di rischio sono state individuate attraverso i seguenti elementi utili, così come suggerito dal Piano Nazionale:

- risultanze dell’analisi del contesto esterno;
- precedenti giudiziari o “eventi sentinella” relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell’amministrazione;
- analisi del contesto interno (ad esempio stante la dislocazione territoriale degli uffici dell’amministrazione, le funzioni gestite a livello decentralizzato comportano un minor controllo in talune attività).

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione si è sviluppato nella rappresentazione degli elementi descrittivi del processo attraverso l’utilizzo di diagrammi di flusso e la rappresentazione sotto forma tabellare.

La conoscenza del contesto interno ha tenuto in debito conto la conoscenza di eventuali casi giudiziari o di precedenti casi di corruzione o di episodi di cattiva gestione amministrativa accaduti in passato; in caso di riscontro di dati del genere si è proceduto al loro esame, acquisendo ulteriori informazioni dal confronto con i vertici gestionali dell’ente e con gli stakeholders impegnati sul territorio nella promozione della legalità.

È di tutta evidenza che le aree già interessate da fenomeni di corruzione o di



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

maladministration sono state considerate nel piano come aree di rischio specifiche.

Di seguito sono illustrate le informazioni riguardo gli organi di indirizzo politico, la macrostruttura, la mappatura dei processi, gli atti regolamentari e gli atti di indirizzo adottati dal Comune di Pozzuoli.

- Gli organi di indirizzo politico. È necessario ricordare in questa sede che l'amministrazione sarà interessata dal rinnovo del Consiglio comunale nella primavera del 2022; è di tutta evidenza, pertanto, che la descrizione degli organi politici è solo esemplificativa e di rilevanza limitata nel tempo.
- La macrostruttura  
La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale numero 148 del 2018.  
La struttura è ripartita in n. 8 Direzioni, alle quali si aggiungono quattro strutture di staff. Ciascuna direzione è organizzata in Servizi ed Uffici.  
Al vertice di ciascuna Direzione è posto un dirigente, mentre alla guida dei servizi e degli uffici è designato un dipendente di categoria D, eventualmente titolare di posizione organizzativa.  
L'organigramma attuale della struttura gestionale del Comune di Pozzuoli è descritto nell'allegato 1, con indicazione delle Direzioni, degli uffici di staff, dei servizi, degli uffici e del numero dei processi di competenza della direzione o dell'ufficio di staff presi in esame.
- I Regolamenti  
Sono indicati nell'allegato sub 2)  
Importante sottolineare come la produzione di atti normativi, indispensabile oggi per disegnare l'ente locale in modo funzionale e corrispondente al documento unico di programmazione, è oggi rallentata e necessita di un impulso volto a garantire una revisione dei più importanti testi regolamentari, a partire dallo Statuto dell'Ente. Le norme interne dell'ente, infatti, risultano in gran parte risalenti nel tempo, richiedendo un adeguamento alle norme legislative emanate negli anni nonché una revisione finalizzata a dettare "le regole delgioco" contestualizzandole nel sistema organizzativo del Comune.

#### La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è indicata nell'allegato sub 3). In particolare, sono esaminate, garantendone così la conoscenza, sia le aree di rischio ritenute dal Piano Nazionale come



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

“aree di rischio obbligatorie”:

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

sia le seguenti aree “con alto livello di probabilità di eventi rischiosi” individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione garantendo con particolare cura anche per queste la conoscenza e l’analisi del contesto interno:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

In conformità sia al Piano Nazionale, l’allegato 3) evidenzia anche le altre aree specifiche da ritenere ad alto livello di probabilità di eventi rischiosi in virtù delle caratteristiche dell’ente e delle attività garantite.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione distingue le “aree generali” dalle altre individuate come le “aree specifiche”. L’allegato sub 3) individua come aree specifiche per gli enti locali lo smaltimento dei rifiuti e la pianificazione urbanistica.

L’allegato consentirà di evidenziare:

- la descrizione del processo;
- l’individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono nel processo;
- l’indicazione dell’origine del processo (input);
- l’indicazione del risultato atteso (output);
- l’indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato (fasi);
- i tempi, i vincoli, le risorse, nonché le interrelazioni tra i processi.

Parimenti nell’allegato 3) sono individuate le norme di legge, la disciplina statutaria e regolamentare, ed, eventualmente, la prassi che trova applicazione nei singoli procedimenti.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

**PARTE TERZA**

**LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DEL COMUNE DI POZZUOLI PER IL TRIENNIO 2021-2023**

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha ritenuto la valutazione del rischio come la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Il processo di valutazione del rischio è stato articolato nelle seguenti fasi:

- l'identificazione degli eventi rischiosi;
- l'analisi del rischio;
- la ponderazione del rischio.

L'IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

La fase di identificazione del rischio o degli eventi rischiosi ha avuto la finalità di individuare la tipologia degli eventi di corruzione, intesa nel senso di maladministration, e non solo nell'accezione penalistica del termine, che possono incidere sui processi, o sulle fasi di essi, che hanno caratterizzato l'operato dell'amministrazione. L'obiettivo è stato di rilevare il più ampio spettro possibile di eventi che, anche solo potenzialmente, potrebbero verificarsi ed avere conseguenze sull'ente, e di raccogliere così un livello di informazioni che ha consentito una esaustiva comprensione dell'evento rischioso: si è evitato così il rischio di non identificare un evento rischioso. Diversamente il contenuto del Piano sarebbe stato pregiudicato anche per tutte le fasi successive, lasciando un processo o una fase di un processo esposta al rischio di corruttela senza alcuna contromisura.

Una volta identificato il rischio della corruzione, intesa come maladministration, alla stregua di quanto in un'amministrazione non deve accadere, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha elaborato un elenco di eventi collegati al rischio "corruzione". La lista di eventi ha compreso tutti i possibili accadimenti, anche potenziali, che possono pregiudicare i processi che caratterizzano la buona amministrazione: maggiore è stata la specificità del processo organizzativo nel quale la fase dell'identificazione del rischio si è calata, più accurata è stata l'analisi per procedere all'identificazione degli eventi e più precisa è stata la lista degli eventi.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

In tale senso l'identificazione dei rischi ha incluso tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

Al fine di identificare tutti i possibili eventi rischiosi si è tenuto conto del contenuto del Piano Nazionale anticorruzione 2019 che ritiene necessario:

- a) definire l'oggetto di analisi;
- b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- c) individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi per formalizzarli nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

a) La definizione dell'oggetto di analisi

Per una corretta identificazione dei rischi è stato individuato come oggetto di analisi, ossia come unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi, l'intero processo, per arrivare ad un livello di maggiore analiticità lì dove l'oggetto di analisi sono state le singole attività di cui si compone il processo.

Per ogni processo rilevato nella mappatura sono stati identificati gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

b) La selezione delle tecniche e delle fonti informative

Per procedere all'identificazione degli eventi rischiosi sono state utilizzate una pluralità di fonti informative, tenendo conto dell'analisi:

- di documenti e di banche dati presenti nell'ente;
- delle segnalazioni pervenute;
- delle interviste/incontri con il personale dell'amministrazione;
- degli incontri tenuti con i dirigenti dell'ente;
- dei confronti (benchmarking) con amministrazioni simili;
- dei risultati dell'esame del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- dei risultati della mappatura dei processi;
- dello studio di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione;
- dei risultati dell'attività di monitoraggio svolta dal Responsabile della Prevenzione della corruzione,
- delle attività svolte in sede di controlli interni.

In particolare si segnala che sono stati esaminati i casi giudiziari che hanno caratterizzato



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

l'operato dell'amministrazione nel tempo; a differenza di quanto si possa immaginare, di particolare rilievo sono state non tanto le sentenze penali di condanna che hanno interessato il contesto esterno o quello interno ma, bensì, le richieste della magistratura contabile e, soprattutto, quelle del giudice amministrativo. Si è ritenuto, infatti, che ipotesi di corruzione e di maladministration si potessero celare dietro il reiterarsi di pronunce del giudice amministrativo in ordine ad un determinato processo o in relazione ad una determinata fase di un processo. Conoscere ed analizzare i contenuti delle pronunce contabili ed amministrative ha consentito di fare emergere nuovi e diversi eventi di rischio che, altrimenti, sarebbero risultati di difficile emersione.

La materia penale di cui si è ad oggi a conoscenza ha interessato l'azione amministrativa per:

- due casi segnalati come i "furbetti del cartellino";
- un caso segnalato per turbativa d'asta e falso ideologico;

Per entrambe le fattispecie si è in attesa dell'esito dell'azione penale.

Allo stesso modo sono stati esaminati i procedimenti disciplinari posti in essere negli ultimi anni dall'ufficio preposto. Sul piano della conoscenza del contesto interno è risultato importante conoscere ed esaminare i contenuti, le cause e gli esiti dei procedimenti disciplinari avanzati nei confronti delle risorse interne dell'ente.

L'elenco degli eventi di rischio si è arricchito anche esaminando i contenuti dei report dei controlli interni, redatti nel periodo nel quale era in corso il raggiungimento degli obiettivi e non all'inizio ed alla fine del processo della performance. Il controllo costante del grado di raggiungimento degli obiettivi, infatti, ha permesso di conoscere per tempo le eventuali difficoltà consentendo all'amministrazione di apportare idovuti correttivi.

c) L'individuazione e la formalizzazione dei rischi

Gli eventi rischiosi individuati sono stati opportunamente formalizzati e documentati nel competente allegato.

**L'ANALISI DEL RISCHIO**

L'analisi del rischio contenuta nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha consentito di approfondire le modalità di accadimento degli eventi rischiosi una volta individuati, in modo da procedere a valutare il livello di esposizione al rischio del processo o della fase di esso.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, evidenzia un duplice obiettivo di questa fase:

- pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi così come identificati attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Solo attraverso l'analisi di questi fattori è stato possibile individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. È di tutta evidenza che i fattori abilitanti individuati sono stati, per ogni rischio, molteplici e si sono combinati tra loro.

Sono stati individuati come esempi di fattori abilitanti i seguenti:

- ✓ la mancanza di previsione delle misure di trattamento del rischio;
  - ✓ la mancanza di un sistema di controlli interni o il cattivo funzionamento del sistema dei controlli interni;
  - ✓ la mancanza di trasparenza;
  - ✓ l'eccessiva regolamentazione, la complessità e la scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
  - ✓ l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochio di un unico soggetto;
  - ✓ la scarsa responsabilizzazione interna;
  - ✓ l'inadeguatezza o l'assenza di competenze del personale addetto ai processi;
  - ✓ l'inadeguata diffusione della cultura della legalità;
  - ✓ la mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione con conseguenziale ingerenza tra attività di programmazione e controllo, di competenza degli organi politici, ed attività di gestione, di esclusiva competenza degli organi burocratici.
- stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio; questa attività ha consentito di individuare i processi e le fasi del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la previsione delle misure di prevenzione sia per l'eventuale rafforzamento delle misure di trattamento del rischio già programmate, sia per l'attività di monitoraggio da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha garantito che l'analisi del livello di esposizione sia avvenuta nel rispetto dei principi indicati nel Piano Nazionale e sia ispirata



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

ad un criterio generale di “prudenza”.

L’analisi del livello di esposizione al rischio contenuta nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione è stata condotta attraverso un approccio misto, qualitativo- quantitativo, stante l’assenza, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa. In particolare, si è dato ampio spazio alla motivazione della valutazione garantendo la massima trasparenza.

I criteri di valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi sono stati individuati attraverso indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione ha tenuto conto dei seguenti indicatori di stima del livello di rischio:

- la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo: questa circostanza è stata ritenuta determinante quale incremento del rischio;
- il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale è stata ritenuta determinante un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: la presenza di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili è stata ritenuta determinate un aumento del rischio in virtù della presenza delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- l’opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale è stata ritenuta un fattore determinate la riduzione del rischio;
- il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione è stata segnalata come un elemento in grado di manifestare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione;
- il grado di attuazione delle misure di trattamento: l’attuazione delle misure di prevenzione è stata associata ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Tra queste circostanze individuate, oltre quanto di seguito viene indicato, il Piano segnala l’esistenza, in particolare, dell’ipotesi dell’esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Stante le prossime



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

elezioni amministrative si è deciso di rinviare di pochi mesi la definitiva ristrutturazione dell'organizzazione dell'ente, attraverso la quale mitigare il rischio legato all'ipotesi descritta, assegnando le responsabilità dei procedimenti anche tramite l'applicazione della misura di prevenzione della rotazione del personale.

Si segnala che nel Comune di Pozzuoli:

- il sistema di controlli interni funziona in modo adeguato, sebbene esso paghi la carenza di personale assegnato, con il corollario di inevitabili ritardi nella comunicazione degli esiti. Si prevede, pertanto, l'assegnazione di una risorsa umana a tale servizio, in modo da potere garantire la comunicazione degli esiti in modo tempestivo;
- il tema della trasparenza deve essere adeguato ai temi della privacy, trascurati ad oggi;
- l'assetto organizzativo dell'ente paga spesso una regolamentazione interna dell'azione amministrativa datata nel tempo;
- Il personale risulta adeguatamente responsabilizzato, anche attraverso un uso corretto degli strumenticontrattuali decentrati previsti dai contratti nazionali;
- il personale addetto ai processi risulta particolarmente competente ed adeguato a portarli a termine, anche grazie ad una costante attività di formazione che l'ente pone in essere da tempo, attraverso un "piano della formazione" che il Segretario Generale struttura ogni anno sentendo le esigenze di tutti i dirigenti interessati.
- la cultura della legalità è diffusa in modo sufficientemente adeguato;
- non si sono riscontrati particolari casi di ingerenza tra l'attività di programmazione e controllo, di competenza degli organi politici, ed attività di gestione, di esclusiva competenza degli organi burocratici.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha coordinato la rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie a esprimere un giudizio motivato sui criteri di valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi. Le valutazioni effettuate sono state supportate da dati oggettivi ottenendo una valutazione meno autoreferenziale e una stima più accurata dell'esposizione del processo al rischio di eventi corruttivi.

In particolare sono stati utilizzati:

- i dati sui precedenti giudiziari. Le fattispecie prese in considerazione sono state le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

- a) i reati contro la PA;
- b) il falso e la truffa;
- c) i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile;
- d) i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
- i dati sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione.
- le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing;
- le segnalazioni pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità;
- gli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni.

La misurazione e la valutazione del livello di esposizione al rischio nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è stata garantita attraverso un'analisi di tipo qualitativo. Ad ogni processo, attività o evento rischioso è stata applicata una scala di misurazione ordinale del tipo: alto, medio, basso.

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si è giunti ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio.

Per quanto riguarda, invece, la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si è tenuto conto del livello di esposizione al rischio determinato nella fase precedente e si è proceduto in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

#### LA PONDERAZIONE DEL RISCHIO

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha ritenuto questa fase come quella necessaria per "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

Il Piano ha curato questa fase con lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Le azioni da intraprendere sono state considerate con la finalità di ridurre l'esposizione dei processi e delle attività alla corruzione. A tale fine in determinate circostanze si è ritenuto di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Particolarmente attenzionato è stato il concetto di rischio residuo ossia del rischio che persiste una volta che le misure di prevenzione generali e specifiche siano state correttamente attuate. Si è tenuto conto delle misure già implementate per valutare come migliorarle, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli.

Il livello di esposizione al rischio ha tenuto conto delle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

#### TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha esaminato detta fase come quella tesa ad individuare i presidi più idonei a prevenire i rischi.

Nel Piano Territoriale di Prevenzione della Corruzione l'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione è stata realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche richiesta dal Piano Nazionale.

Le misure generali sono state programmate in modo tale da intervenire in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche sono state progettate in modo da potere agire in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio, caratterizzandosi, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

È d'uopo precisare che nel Piano sono state inserite e previste le misure di prevenzione a presidio della probabilità che l'evento rischio si verifichi in modo tale che esse risultino adeguatamente:

- progettate;
- sostenibili;
- verificabili.

#### IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione la fase del trattamento del rischio si è posta come obiettivo l'identificazione delle misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. Il Piano individua,



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

quindi, le misure ritenute più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

Il Piano ha tenuto conto della distinzione tra misure di prevenzione “generali” e misure di prevenzione “specifiche”; è opportuno, tuttavia, declinare che ciascuna misura è stata programmata sia come misura “generale” sia come misura “specifica”.

La misura è stata progettata in termini di misura di prevenzione “generale” quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente l’azione amministrativa; è stata, invece, programmata in termini “specifici” quando è prevista a presidio di specifici rischi rilevati attraverso la fase dell’analisi del rischio.

Nel Piano l’identificazione delle misure tese alla mitigazione del rischio ha tenuto conto di tre fattori determinanti gli eventi rischio: la motivazione che attiene alla sfera individuale e culturale di chi agisce, l’opportunità che è inerente alle situazioni favorevoli al rischio come, ad esempio, la carenza di un sistema di controllo interno o la disfunzione di un sistema organizzativo e l’incentivo o il vantaggio che può derivare dall’accadimento dell’evento rischio. Questo sistema utilizzato è chiamato il “triangolo della frode”.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha identificato e programmato un sistema di misure di prevenzione che va ad arginare il descritto triangolo, incidendo su uno dei tre fattori: la motivazione, l’opportunità o l’incentivo, ricostruendoli come tre fattori da analizzare: il fattore umano, la cultura organizzativa e la cultura sociale.

Nella predisposizione dell’allegato, dove sono analiticamente indicate le misure di prevenzione poste a presidio della buona amministrazione nei processi dell’ente, si è tenuto conto dell’impatto della singola misura sui tre fattori, quello umano, caratterizzato dalla motivazione, quello organizzativo sul quale incide l’opportunità, quello sociale che influenza l’incentivo o il vantaggio che potrebbe derivare dall’accadimento del rischio.

L’allegato A) ha tenuto conto delle diverse finalità sottese alla tipologia di misura posta a presidio dell’accadimento del rischio; sono state previste:

- misure finalizzate alla determinazione e definizione dell’integrità: è stata prevista un’implementazione dell’attuazione e della verifica dei codici etici di condotta, così come è stato esteso il tema della disciplina del conflitto di interesse;
- misure finalizzate all’orientamento: è stata prevista un’implementazione del piano della formazione, prevedendo, non solo un programma di formazione di interesse orizzontale di



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

competenza generalizzata all'interno delle direzioni, ma anche un programma di formazione caratterizzato da un interesse verticale delle risorse umane assegnate alla direzione, in modo da favorire la formazione e la diffusione della cultura dell'integrità;

- le misure finalizzate al monitoraggio: è stata prevista un'implementazione del piano dei controlli interni, così come è previsto un rafforzamento del sistema dei controlli interni attraverso l'individuazione di una risorsa umana preposta;
- le misure di enforcement: sono state previste attività di indagine al fine di verificare il mancato rispetto dei termini procedurali previsti per l'assunzione del provvedimento finale, insieme alle relative sanzioni.

Il Piano ha tenuto conto:

- del livello di presidio già esistente all'interno dell'ente in termini di controllo; il Piano si è limitato ad implementare le forme di controllo presenti all'interno dell'amministrazione in quanto esse già rappresentano il primo baluardo di prevenzione dell'accadimento dell'evento rischio.
- della necessità di semplificare i processi caratterizzati da una regolamentazione eccessiva o non chiara tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che ha la responsabilità o che interviene nel processo.
- della mancata conoscenza delle regole di comportamento; a tale fine sono state sensibilizzate le misure di promozione dell'etica, come formazione ad hoc, informazione e comunicazioni sui doveri e gli idonei comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete, in modo da implementare in modo adeguato la diffusione della cultura della legalità.
- dell'organizzazione dell'ente; il Piano ha suggerito anche la riduzione dei livelli e la riduzione del numero degli uffici incidendo in termini generali su tutta l'organizzazione dell'ente. allo scopo di "ridurre le condizioni operative che favoriscono la corruzione". Il Piano ha rilevato che determinati processi sono caratterizzati da un'organizzazione a monte della macchina comunale eccessivamente frazionata e complessa, condizionata da una eccessiva frammentazione delle competenze in più direzioni, tale da potere affermare il brocardo "tutti sono responsabili, nessuno è responsabile". Stante la prossima tornata elettorale amministrativa e la conclusione di numerosi processi di assunzione volti a garantire il ricambio generazionale del personale stante la normativa pensionistica detta "quota cento",



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

si suggerisce di predisporre una nuova e differente organizzazione dell'ente. La nuova struttura dovrà essere caratterizzata da un'organizzazione di tipo orizzontale, fondata sul criterio della concentrazione delle competenze in un'unica direzione evitando così la dispersione di energie umane e risorse strumentali, con il risultato di avere anche differenti soluzioni a problematiche simili. Corollario della nuova organizzazione dovrà essere la semplificazione dei processi.

- del livello di preparazione esistente tra le risorse umane in forza all'ente; il Piano suggerisce di programmare la formazione del personale definendo percorsi ed iniziative formative differenziate in relazione ai ruoli rivestiti dai soggetti da formare sia all'interno dell'organizzazione dell'ente, sia all'interno del sistema di prevenzione del rischio di corruzione. Solo in questo modo la misura di prevenzione fondata sull'obbligo formativo del personale può essere programmata come reale e concreto presidio della buona amministrazione. Un conto è programmare di formare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, altro conto è la previsione di formare i preposti eventualmente individuati dal Responsabile, altro ancora è organizzare la formazione dei dirigenti o del personale apicale chiamato a partecipare al sistema di prevenzione del rischio anche solo perché destinatario dell'attuazione della misura di prevenzione posta a presidio. È di tutta evidenza che le esigenze formative devono essere differenziate sia per contenuti sia per livello di approfondimento. In tale senso la misura di prevenzione impone al responsabile del piano della formazione di prevedere sia un'attività formativa di tipo orizzontale di interesse di tutte le direzioni dell'ente, sia una programmazione formativa di tipo verticale. È di tutta evidenza che la misura di prevenzione impone la formazione non solo sui temi amministrativi dell'ente al fine di diffondere la cultura della conoscenza posta a presidio della legittimità degli atti amministrativi, ma anche su temi tipici della prevenzione della corruzione, al fine di diffondere la cultura della legalità dell'azione amministrativa.
- del livello di partecipazione esistente nell'ente; il Piano programma tra gli strumenti a presidio della buona amministrazione l'adozione di specifiche misure finalizzate a incentivare il confronto ed il dialogo tra l'Amministrazione ed i soggetti esterni; l'implementazione della promozione di azioni di sensibilizzazione e di rapporti con la società civile spinge la cittadinanza alla promozione della cultura della legalità.
- del monopolio della conoscenza; il Piano individua la misura della rotazione del personale come volta ad incidere su situazioni specifiche tendenti ad evitare l'esercizio prolungato ed



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto. Stante le prossime elezioni amministrative si è deciso di rinviare di pochi mesi la definitiva ristrutturazione dell'organizzazione dell'ente, attraverso la quale mitigare il rischio legato all'ipotesi descritta, assegnando le responsabilità dei procedimenti anche tramite l'applicazione della misura di prevenzione della rotazione del personale.

Le misure di prevenzione descritte nell'allegato sono caratterizzate da tre elementi in mancanza dei quali la natura preventiva della misura viene meno o si attenua, perdendo il carattere della concretezza.

In primo luogo, le misure di prevenzione individuate sono in grado di produrre effetti nel senso della neutralizzazione delle cause di rischio; in quest'ottica, l'identificazione della singola misura di prevenzione ha presupposto la conoscenza della causa dell'evento rischio in quanto solo se la misura di prevenzione viene individuata alla luce delle cause che possono determinare l'accadimento dell'evento rischio è possibile ritenere che essa possa incidere neutralizzandone le cause o abbattendone la possibilità che la causa si manifesti.

In secondo luogo, le misure di prevenzione individuate presentano i requisiti della sostenibilità economica ed organizzativa. Identificare misure di prevenzione all'interno del documento non strettamente collegate alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni interessate, avrebbe comportato l'approvazione di un Piano Triennale astratto ed irrealizzabile. L'allegato ha individuato ed ha programmato la singola misura di prevenzione anche attraverso la previsione di risorse strumentali, umane ed economiche per renderle attuabili, in quanto solo in tale modo la misura è resa compatibile con le risorse economiche ed organizzative dell'ente.

Infine, le misure di prevenzione individuate nel Piano sono state calate nel contesto organizzativo dell'ente, rendendole armoniche con il contesto.

L'allegato presenta una scheda per ogni singola misura di prevenzione individuata che contenga la descrizione della misura, l'individuazione delle risorse strumentali, umane ed economiche necessarie per l'attuazione, gli obiettivi da raggiungere, le eventuali scadenze temporali legate alle diverse fasi di monitoraggio e controllo a step.

**PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE E MONITORAGGIO**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione non si è limitato ad individuare le misure



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

di prevenzione da porre a presidio dell'accadimento dell'evento corruttivo così come valutato e ponderato nella fase di gestione del rischio; il documento ha adeguatamente programmato le misure dopo averle individuate in funzione dei risultati ottenuti grazie alla gestione del rischio.

La programmazione delle misure ha rappresentato un contenuto fondamentale del piano triennale della prevenzione della corruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha indicato per ciascuna misura individuata:

- la tempistica;
- i responsabili;
- gli indicatori di monitoraggio ed i risultati attesi.

Il documento ha indicato la tempistica della misura di prevenzione individuata a presidio del verificarsi dell'evento rischio in modo da procedimentalizzare le attività, indicando le singole fasi necessarie per garantire che la misura sia attuata e permettendo così di scadenzare l'adozione della misura. È di tutta evidenza che l'esplicitazione delle fasi con cui l'amministrazione ha voluto porre in essere la misura faciliterà il monitoraggio nel tempo della stessa ad opera del responsabile della prevenzione della corruzione. L'individuazione dei responsabili della misura è garantita attraverso l'identificazione degli uffici o delle strutture destinati ad attuarla: nel caso in cui la misura di prevenzione deve essere attuata in più fasi, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha previsto per ciascuna fase un ufficio responsabile diverso.

La previsione nel Piano Triennale della prevenzione della corruzione è stata funzionale a responsabilizzare tutta la struttura organizzativa catalizzandone l'attenzione alla realizzazione della stessa.

La responsabilizzazione della misura di prevenzione, così come individuata nel Piano Triennale, è stata garantita, in un'ottica formale, attraverso la predisposizione di una scheda per ciascuna misura ove saranno apposte le firme di chi propone la misura, di chi l'ha ricevuta e di chi l'ha presa in carico.

Gli indicatori di monitoraggio ed i risultati attesi da prevedere nel Piano Triennale attraverso la programmazione della misura di prevenzione sono funzionali a rendere valutabili le misure individuate a presidio dell'accadimento del rischio. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si deve dotare di uno strumento di controllo e monitoraggio dell'effettiva



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

attuazione delle misure.

Il Piano ha previsto come esempi di indicatori di monitoraggio:

- indicatori del tipo on/off;
- indicatori quantitativi;
- indicatori qualitativi.

La previsione dei risultati attesi e degli indicatori di monitoraggio agevolano l'attività di controllo da porre in essere in funzione della previsione del nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: è auspicabile che l'attività di monitoraggio non si risolva in una mera attività di controllo inerente l'attuazione delle misure di prevenzione: il sistema di monitoraggio e controllo deve essere orientato in senso direzionale e consentire, pertanto, di prevedere azioni correttive in presenza di scostamenti dai risultati intermedi attesi. A tale fine il sistema deve prevedere più interventi di monitoraggio e controllo nelle fasi di attuazione delle misure di prevenzione, in modo da poter intervenire in caso di risultati disattesi rispetto alle iniziali previsioni. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si dovrà preoccupare di esplicitare le ragioni della mancata attuazione di una misura di prevenzione prevista o della mancata attuazione delle azioni correttive.

In tale ottica si potrà bene intendere come la struttura organizzativa dell'ente non può prescindere da un'approfondita coerenza tra il contenuto del Piano Triennale e le previsioni del Piano della Performance.

L'integrazione tra i due piani deve avvenire in una duplice visione. In primo luogo è doveroso rappresentare che la diffusione in un contesto organizzativo delle politiche di performance contribuisce alla creazione di un clima organizzativo volto a favorire la prevenzione della corruzione. Caratterizzare la macchina organizzativa di un ente attraverso la previsione e l'attuazione del ciclo della performance consente di ridurre il rischio corruzione perché facilita il presidio posto a garanzia della buona amministrazione consistente nel controllo dei procedimenti in essere all'interno dell'ente.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è un documento con carattere di programmazione e di organizzazione: in quanto tale deve essere coordinato con tutti gli altri piani presenti nell'ente con le medesime finalità. In particolare, si rappresenta la stretta necessità di coordinare detto Piano con il Piano della Performance in modo da coordinare le azioni amministrative previste in tema di previsione di misure di prevenzione con gli



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

obiettivi dirigenziali e le iniziative incentivanti la performance. È opportuno, pertanto, che le misure di prevenzione della corruzione così come individuate e programmate devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti. Ciò agevola l'individuazione di misure ben definite in termini di obiettivi, le rende più efficaci e verificabili e conferma la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa.

**ESAME DI ALCUNE SINGOLE MISURE DI PREVENZIONE**

***La rotazione del personale***

La rotazione è una tra le diverse misure che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC

«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari».

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

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



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

La ratio alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

La rotazione del personale assegnato alle aree a rischio è considerata una misura fondamentale che il Piano Nazionale Anticorruzione individua e motiva ritenendo che: "l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione".

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.

La rotazione tuttavia rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire da un lato alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, elevando il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future, e dall'altro ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione, senza che ciò determini inefficienze e malfunzionamenti.

Con l'attuazione della rotazione, pertanto, si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Amministrazione sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

Per le considerazioni di cui sopra, la rotazione viene considerata uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane.

Il Piano segnala l'esistenza, in particolare, dell'ipotesi dell'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto.

Nell'anno 2018, l'Amministrazione ha approvato la nuova struttura organizzativa dell'Ente intervenendo sulle competenze dei singoli settori e riorganizzando internamente alcuni singoli settori e servizi dell'Ente.

Il Piano ha, tuttavia, rinviato l'applicazione della misura all'organizzazione della macchina comunale che seguirà l'insediamento della nuova amministrazione, in modo tale da non caratterizzare la chiusura dei procedimenti in essere nella delicata fase che precede le



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

elezioni amministrative. Si è deciso di rinviare di pochi mesi la definitiva ristrutturazione dell'organizzazione dell'ente, attraverso la quale mitigare il rischio legato all'ipotesi descritta, assegnando le responsabilità dei procedimenti anche tramite l'applicazione della misura di prevenzione della rotazione del personale, anche in funzione dell'assunzione di un altro dirigente che andrà a completare la dotazione dirigenziale dell'ente.

L'allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione disciplina e detta le regole per l'applicazione della misura della rotazione "ordinaria" del personale.

In particolare, l'applicazione della misura viene legata al verificarsi di determinate condizioni connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

Con riferimento ai vincoli soggettivi il Piano Nazionale invita a tenere conto dell'esistenza di eventuali condizioni di lavoro del dipendente legate all'esistenza di diritti sindacali.

Con riferimento ai vincoli oggettivi il Piano Nazionale lega l'applicazione della misura alla necessità di continuare a garantire ed assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa nonché la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

È di tutta evidenza che l'applicazione della misura non può implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. 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 o la necessità del possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Al contrario, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità.

Il Piano Nazionale, anche ai fini della rotazione, sottolinea l'importanza della valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo: a tale fine evidenzia la necessità di programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione al fine di prevenire situazioni nelle quali la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti.

La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività.

Al fine di favorire l'applicazione della misura si impronta l'organizzazione del lavoro in una forma tale da prevedere periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo.

***La tutela del whistleblower***

L'articolo 1, comma 51 della L. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo

n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower, inserendo, tra le misure obbligatorie di prevenzione del rischio, anche la tutela del dipendente che segnala situazioni di illecito, tra i quali, i casi di corruzione.

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza, tra i quali i casi di corruzione: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo.

Solo se la segnalazione risulti sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avviamento di procedimenti disciplinari.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

L'Amministrazione si è dotata nell'anno 2018 di un sistema informatico attraverso il quale il dipendente può segnalare le irregolarità riscontrate rimanendo anonimo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

***La formazione***

La Legge n. 190/2012 e il D.Lgs. n. 165/2001 impegnano le Pubbliche Amministrazioni a



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione poiché volta a consentire a tutto il personale dipendente, e quindi non solo a coloro che sono chiamati a ricoprire posizioni dirigenziali, di sapere prevenire, gestire o evitare il manifestarsi di fenomeni corruttivi anche nel quotidiano svolgersi dell'attività amministrativa.

L'attuazione della presente misura implica di progettare ed erogare "formazione" anche a favore di quelle persone che, all'interno dell'amministrazione, sono state individuate come formatori.

In particolare, l'applicazione della misura si sostanzierà:

- nell'attività di formazione e sensibilizzazione alla conoscenza dei contenuti del presente PTPC;
- all'analisi dei fabbisogni formativi e nella macro-progettazione dell'attività formativa da erogare (definizione di massima degli obiettivi e dei contenuti della formazione in linea con gli obiettivi e le esigenze organizzative e, in aggiunta, individuazione dei soggetti destinatari);
- nella redazione del Piano di Formazione;
- nell'erogazione della formazione prevista.

In linea con quanto prescritto dalla L. 190/2012, l'Amministrazione Comunale programmerà la realizzazione di percorsi formativi, strutturati sui due livelli suggeriti dal Piano Nazionale Anticorruzione:

a) livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti e ai funzionari addetti alle aree rischio;

b) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti avente ad oggetto l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale).

Fatte salve le iniziative che risultassero di immediate necessità, sulla base delle valutazioni del Responsabile della Prevenzione, le concrete modalità e articolazioni, saranno definite dal Piano triennale della formazione, da approvarsi entro il 28 febbraio, dietro proposta, per gli aspetti concernenti questa materia, dallo stesso Responsabile.

In tale ottica, pertanto, l'ente approva ogni anno un piano formativo finalizzato a diffondere la conoscenza della legge della sua applicazione.

Nello specifico, si deve tenere il corso di formazione in tema anticorruzione, della durata di n. 6 ore, a cura del Prof. Santo Fabiano.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Il corso teorico-pratico è stato incentrato sul ruolo, le funzioni e le responsabilità dei dirigenti e dei dipendenti chiamati ad attuare la normativa in materia di prevenzione della corruzione e il P.T.P.C.T. del Comune di Pozzuoli.

Anche per l'anno 2021 è prevista la formazione riguardo il tema anticorruzione destinata ai Dirigenti, alle Posizioni Organizzative, alle Alte professionalità, ai Responsabili di servizio e al personale interessato indicato dal Dirigente competente. L'individuazione dei soggetti che erogheranno tale formazione, i contenuti, i canali e gli strumenti di erogazione e la quantificazione delle ore/giornate sono in corso di definizione.

***Il codice di comportamento***

Secondo quanto previsto dall'art. 54 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012, le amministrazioni devono adottare un codice di comportamento per mezzo del quale individuare i principi, le norme e i valori positivi al fine di assicurare la qualità dei servizi, prevenire fenomeni di corruzione e favorire il rispetto dei principi di diligenza, lealtà e imparzialità che contraddistinguono l'agire amministrativo.

Tale codice di comportamento va ad integrare e specificare le norme contenute nel "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", di cui al DPR n. 62 del 16/04/2013.

Il codice di comportamento è una misura di prevenzione della corruzione fondamentale in quanto i principi in esso contenuti definiscono i comportamenti eticamente e legalmente adeguati nelle diverse situazioni critiche.

Il Comune di Pozzuoli ha approvato il Codice di comportamento dell'Ente e lo ha sul proprio sito web istituzionale. Ha attivato procedure per garantire la consegna personale del Codice a ciascun dipendente e l'attuazione degli adempimenti ivi previsti.

Per quanto afferisce le procedure e gli obblighi in materia di codice di comportamento e responsabilità disciplinare, si rimanda al relativo Codice.

***L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse***

In virtù del nuovo art. 6 bis della legge 241/1990 e delle disposizioni previste nel Codice di Comportamento Nazionale, il dipendente è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività (compresa la redazione di atti e pareri) che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti o gerente o dirigente. Il dipendente è tenuto ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente.

Qualora il conflitto riguardi il Dirigente la segnalazione va fatta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che valuta le iniziative da assumere. Il Dirigente o il Responsabile comunica per iscritto al personale interessato la propria decisione in merito. Contestualmente copia della comunicazione viene inviata al Settore personale per l'archiviazione nel fascicolo personale dipendente ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La violazione delle disposizioni, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, deve dare luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

Inoltre, in conformità alle prescrizioni dell'ANAC sulle linee guida sul conflitto di interessi nei contratti, i partecipanti alle procedure di gara devono rilasciare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, attestante l'assenza di conflitto di interessi, oltre a quella già prevista dall'articolo 6, comma 1 del DPR 62/2013.

***L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro***

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Dovranno pertanto essere inseriti nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. 165/2001 e nell'art. 21 del D.Lgs. 39/2013, il Dirigente che ha accertato la violazione ne dà informazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione affinché sia avviata una azione giudiziale diretta ad ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti o incaricati.

***L'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali***

Nell'ambito delle disposizioni della legge n. 190/2012, in attuazione della delega prevista dall'articolo 1 comma 49 e 50, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 39/2013, in vigore dal 4 maggio 2013, recante il titolo "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190". Il Decreto innanzi citato prevede fattispecie di inconferibilità e incompatibilità di carattere generale che riguardano, sotto il profilo soggettivo, tutte le pubbliche amministrazioni compresi i Comuni.

Si sottolinea che, ai sensi dell'art. 17 del Decreto, gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione di quanto ivi previsto e i relativi contratti sono nulli e che, ai sensi dell'art. 19, lo svolgimento degli incarichi in una delle situazioni di incompatibilità previste comporta la decadenza dell'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

Più precisamente l'ambito di applicazione del D.Lgs. 39/2013 per il Comune riguarda i casi di attribuzione di incarichi amministrativi di vertice, di attribuzione di incarichi dirigenziali e di altri eventuali incarichi di competenza del Sindaco.

L'articolo 20 del medesimo decreto stabilisce al comma 1 che "all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

inconferibilità di cui al presente decreto” e al comma 2 che “nel corso dell’incarico l’interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto”, prevedendo che tali dichiarazioni siano pubblicate sul sito della pubblica amministrazione che conferisce l’incarico.

Si ritiene opportuno definire le modalità procedurali volte a garantire il rispetto dell’obbligo di acquisizione delle dichiarazioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui all’art. 20 del D.Lgs. 39/2013 che devono essere rese dai soggetti interessati a norma degli articoli 46 e 47 e 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445.

Restano ferme le norme in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi di cui all’art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Le dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità, effettuate ai sensi dell’art. 20, comma 1, del D.Lgs. 39/2013, devono essere presentate dall’interessato prima del provvedimento definitivo di incarico e devono essere pubblicate sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”. Alle dichiarazioni deve essere allegata l’elencazione di tutti gli incarichi ricoperti nonché delle eventuali condanne subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione. Per le nomine e le designazioni dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende e istituzioni, l’acquisizione della dichiarazione e la verifica sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità viene effettuata dal dirigente responsabile dei procedimenti di nomina di competenza del Sindaco.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Con specifico riguardo agli incarichi dirigenziali in corso, gli interessati dovranno presentare, entro il 31 dicembre di ogni anno, al Responsabile della prevenzione della corruzione la dichiarazione annuale sulla insussistenza di cause incompatibilità (art. 20, comma 2).

La dichiarazione relativa alla insussistenza di una delle cause di incompatibilità deve infatti essere effettuata dall'interessato con cadenza annuale dalla data di dichiarazione resa all'atto del conferimento dell'incarico o assunzione della carica.

Infine, si ritiene opportuno evidenziare che l'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001, inserito dall' art. 1, comma 46, della L. 190/2012, e l'art. 3 del D.Lgs. 39/2013 dispongono che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del tit. II del libro secondo del codice penale (delitti contro la pubblica amministrazione):

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- c) non possono fare parte della commissione per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- d) non possono ricevere incarichi amministrativi di vertice o incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni.

L'applicazione delle citate disposizioni comporta in primo luogo che, qualora la nomina di commissioni di gara e di concorso o incarichi dirigenziali siano preceduti da avvisi di selezione, siano espressamente inserite negli avvisi le condizioni ostative al conferimento (precedenti penali).

Per le persone individuate, la nomina deve essere preceduta dall'accertamento dei precedenti penali mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.46 del

D.P.R. 445 del 2000 (art. 20 del D.Lgs.39 del 2013).

Attualmente, i Dirigenti devono presentare annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità, per incarichi esterni ed interni, di cui al



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

suddetto decreto.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023 prevede di implementare la misura di prevenzione sancendo l'obbligatorietà di verificare la veridicità delle dichiarazioni rese, sia attraverso l'acquisizione del casellario giudiziale sia attraverso il certificato dei carichi pendenti relativo al tribunale di competenza dell'Ente oltre che di residenza del soggetto a cui si conferisce l'incarico.

***Il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali***

Ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. d), l. n. 190/2012, il PTPC deve rispondere all'esigenza di monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei singoli procedimenti.

I Piani nazionali Anticorruzione individuano, fra le misure di carattere trasversale obbligatorie che il PTPC deve contenere, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali in quanto attraverso lo stesso potrebbero emergere omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

I Dirigenti sono obbligati a tenere costantemente monitorato il rispetto dei termini dei procedimenti rimessi alle loro direzioni di appartenenza, tale accorgimento ha il duplice obiettivo di evitare episodi corruttivi, ma anche di evitare danni al comune, posto che il rispetto dei termini potrebbe essere anche fonte di risarcimento del danno.

Il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali sarà effettuato attraverso il meccanismo di sorteggio a campione sugli atti amministrativi nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa.

***Il conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti***

L'amministrazione si è dotata di un regolamento per autorizzare gli incarichi extraistituzionali che disciplina le procedure relative agli incarichi extra-istituzionali che i dipendenti del Comune di Pozzuoli potrebbero essere chiamati a svolgere.

Per dipendenti si intendono sia il personale non dirigenziale che quello dirigenziale.

Le tipologie di incarichi che rilevano ai fini del presente regolamento sono gli incarichi retribuiti (art. 53, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e gli incarichi gratuiti.

Ai sensi dell'art. 53, comma 6, del D.lgs 165/2001 non sono tenuti a richiedere l'autorizzazione per gli incarichi retribuiti i dipendenti con rapporto di lavoro non superiore al 50% della prestazione lavorativa ordinaria (36 ore). Per analogia gli stessi soggetti sono anche esentati dal



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

comunicare eventuali incarichi gratuiti.

Sempre in applicazione dell'art. 53, comma 6, del D.lgs 165/2001 non sono, inoltre, soggette ad autorizzazione, le seguenti tipologie di incarico: collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali, partecipazione a convegni e seminari, incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate (restano, invece, inclusi gli incarichi per i quali il sistema di rimborso spese viene calcolato forfettariamente), incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo, incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita, attività di formazione diretta ai dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Il dipendente che sta compiendo il periodo di prova di cui all'art. 14-bis del C.C.N.L. non può richiedere autorizzazioni a svolgere incarichi prima del decorso, con esito positivo, del periodo stesso.

Le attività incompatibili con l'impiego pubblico, fatte salve le deroghe espressamente previste, sono quelle indicate nella disciplina dettata dagli artt. 60 e seguenti del DPR 10 gennaio 1957 n. 3 e in particolare: l'esercizio del commercio, l'esercizio dell'industria, lo svolgimento di attività professionali, l'assunzione di impieghi alle dipendenze di privati o di Pubbliche Amministrazioni, l'accettazione di cariche in società a scopo di lucro.

Sono vietati, ai sensi del comma 3-bis dell'art. 53, del D.lgs. n. 165/2001, gli incarichi che potrebbero essere individuati, successivamente all'approvazione del presente regolamento, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati.

L'autorizzazione allo svolgimento di incarichi retribuiti per il personale comunale deve essere richiesta dai soggetti pubblici o privati che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato destinatario dell'incarico.

La richiesta deve pervenire esclusivamente tramite protocollo generale, deve riguardare un solo incarico e deve indicare dettagliatamente: i contenuti dell'attività, i soggetti nei cui confronti l'attività sarà svolta con l'indicazione del relativo codice fiscale, il luogo dello svolgimento, i tempi, la durata certa, nonché il compenso previsto. La stessa deve essere redatta secondo lo schema di cui all'apposito modello allegato al regolamento e contenere tutte le informazioni nello stesso elencate.



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

Il personale del Comune di Pozzuoli che presta servizio presso altri Enti in comando o distacco deve allegare alla richiesta il nulla-osta dell'Ente dove il richiedente presta servizio a pena di irricevibilità della richiesta stessa.

L'autorizzazione rilasciata, compilata sulla traccia degli appositi modelli allegati al regolamento, viene resa nota al richiedente e all'Ufficio Personale. Quando la stessa è rilasciata per personale non dirigenziale viene comunicata anche al Segretario Generale in qualità di responsabile dell'anticorruzione. Analogo discorso nel caso di diniego dell'autorizzazione. Il diniego dell'autorizzazione deve essere motivato con riferimento esplicito ad uno o più degli elementi di valutazione, alle eventuali cause di limitazione, di incompatibilità, di divieto, di irricevibilità, di conflitto d'interessi, di genericità ed indeterminazione e, in generale, di mancato rispetto del presente regolamento o altri obblighi di legge. Avverso il diniego è esperibile ricorso giurisdizionale presso il TAR entro 60 gg. dall'avvenuta comunicazione del provvedimento, oppure ricorso straordinario al Capo dello Stato, per soli motivi di legittimità, entro 120 gg. dal medesimo termine.

Il termine per pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione è di 30 giorni dalla ricezione al protocollo generale della richiesta stessa.

### ***Il controllo di regolarità amministrativa***

L'attività di controllo di regolarità amministrativa è prevista dall'art. 147 del TUEL. Il Comune di Pozzuoli si è dotato del previsto Regolamento dei Controlli interni.

Il sistema di controllo interno successivo di regolarità amministrativa che l'ente si è dato è un sistema che mantiene il carattere collaborativo, in quanto si svolge secondo le logiche dell'audit interno, con l'obiettivo di supportare gli organi gestionali dell'Ente nelle attività di miglioramento continuo dell'azione amministrativa e di contribuire a rendere omogenei i comportamenti, spesso differenti tra i diversi servizi dell'Ente, nella redazione degli atti amministrativi.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa, posto sotto la direzione del Segretario Generale, è volto a verificare ex post la regolarità e la correttezza dell'attività amministrativa. Tale controllo si esplica attraverso un piano annuale delle verifiche, redatto dal Segretario Generale, che definisce le modalità tecniche di campionamento degli atti, delle procedure amministrative e dei contratti anche in modo differenziato per tipologia e valore, gli indicatori e gli standard di conformità scelti per ciascuna tipologia di atti, la percentuale di atti da verificare



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

(almeno il 5%), le modalità di coinvolgimento dei dirigenti.

Per il 2021, nelle check list del controllo successivo, saranno previste prescrizioni specifiche relative all'anticorruzione.

#### ***La trasparenza***

Questa amministrazione ritiene la trasparenza e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". Successivamente, il decreto legislativo 97/2016, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto "decreto trasparenza".

Il 28 dicembre 2016, l'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato la deliberazione numero 1310 sulle "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016".

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la "trasparenza della PA". Il Foiaha spostato il baricentro della normativa a favore del "cittadino" e del suo diritto di accesso. E' la libertà di accesso civico l'oggetto ed il fine del decreto, 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 e la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016: "la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del PTPC in una "apposita sezione".



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

L'amministrazione ritiene che la trasparenza assoluta dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;

- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati;

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari e verso lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Al fine di dare attuazione alla disciplina sulla trasparenza si è provveduto, in primis, ad inserire nella home page del sito istituzionale dell'Ente un'apposita area denominata "Amministrazione trasparente". Al suo interno, organizzati in sotto-sezioni, sono contenuti i dati, informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, secondo lo schema puntualmente individuato dalla deliberazione n. 50/2013 della CIVIT – ANAC e successive modificazioni ed integrazioni. Il sito web del Comune risponde ai requisiti di accessibilità stabilite dalla vigente normativa. Nel sito è disponibile l'Albo pretorio on-line previsto dalla legge n. 69/2009, che è stato realizzato per consentire la pubblicazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi in un'ottica di informatizzazione e semplificazione delle procedure. E' attiva inoltre la casella di posta elettronica certificata (PEC), indicata nel sito e censita nell'indice delle pubbliche amministrazioni (IPA – [www.indicepa.gov.it](http://www.indicepa.gov.it)).

### ***L'accesso civico***

Il decreto legislativo 33/2013, comma 1, del rinnovato articolo 5 prevede: "l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione".

Mentre il comma 2, dello stesso articolo 5: "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, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di



## COMUNE DI POZZUOLI

Città Metropolitana di Napoli

pubblicazione” obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal decreto legislativo 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l’accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in “amministrazione trasparente”.

L’accesso civico “generalizzato” investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L’accesso civico incontra quale unico limite “la tutela di interessi giuridicamente rilevanti” secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis.

L’accesso civico non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque.

Del diritto all’accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell’ente. A norma del decreto legislativo 33/2013 in “amministrazione trasparente” sono pubblicati: le modalità per l’esercizio dell’accesso civico, il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d’accesso civico e il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l’indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale.

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d’esercizio dell’accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d’accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

### ***Altre azioni e misure di prevenzione***

✓ Procedimenti di formazione, attuazione e controllo dei provvedimenti. In tale ambito è necessario attenersi alle seguenti azioni e misure:

- rispettare la distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale;
- rispettare l’ordine cronologico di protocollo dell’istanza, tranne priorità particolarmente motivate;
- redigere gli atti con linguaggio chiaro e comprensibile, avvalendosi delle indicazioni contenute nel “Piano di comunicazione”;
- prevedere la presenza di più dipendenti in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti “sensibili”, anche se la responsabilità è affidata ad un unico dipendente;
- distinguere l’attività istruttoria e la relativa responsabilità di adozione dell’atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti, l’istruttore proponente ed il responsabile del settore. Ciascun dirigente ha tuttavia la facoltà, nell’ambito delle proprie prerogative di organizzazione del lavoro e qualora dovesse risultare particolarmente difficoltosa la distinzione, di individuare altre modalità diverse da quelle ordinarie, idonee ad assicurare che



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

un procedimento, soprattutto se classificato a rischio, non veda un unico soggetto che ne cura l'intero iter dall'avvio al rilascio del provvedimento;

-attestare da parte del responsabile dell'istruttoria e del responsabile dell'adozione dell'atto finale l'assenza di conflitto di interessi ex art.6 bis della legge n. 241 del 1990;

-motivare adeguatamente l'atto con particolare riguardo ai provvedimenti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica;

- ricorrere alla proroga solo nei casi previsti dalla normativa o nel caso in cui vi sia una effettiva necessità, non imputabile in alcun modo al ritardo nell'indizione della gara da parte del responsabile del servizio interessato, di assicurare precariamente il servizio nelle more del reperimento del nuovo contraente.

✓ Protocolli di legalità. I protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)."

Il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera CIVIT n. 72/2013, prevede che "le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

✓ Prevenzione del riciclaggio. Il d.lgs. 231/2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, come modificato dal d.lgs. 90/2017, prevede che le Pubbliche amministrazioni comunichino all' Ufficio Territoriale di Governo –Prefettura di Napoli - dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale con riferimento ai procedimenti o alle procedure di voltura di autorizzazioni commerciali che si dovessero presentare con periodicità frequente.

Per individuare un evento rilevante in materia di antiriciclaggio, in attesa di nuove disposizioni, si dovrà fare riferimento alle disposizioni sopra richiamate ed alle eventuali altre indicazioni fornite dal RPCT.

Per quanto concerne il monitoraggio sugli adempimenti in materia di trasparenza, l'attività di controllo e monitoraggio viene effettuata attraverso la verifica di quanto pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, con cadenza semestrale e attraverso verifiche a campione sugli atti sorteggiati in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa.

### L'AGGIORNAMENTO ED IL MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente aggiornamento viene approvato, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con deliberazione della Giunta comunale.

Eventuali modifiche che si renderanno opportune e/o necessarie nel caso in cui il Piano, nella sua formulazione, si rivelasse inadeguato a garantire l'efficace prevenzione o qualora intervenissero variazioni normative, saranno approvate tempestivamente dalla Giunta Comunale.

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, in applicazione delle previsioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, l'Ente, nella fase di elaborazione del Piano anticorruzione, ha realizzato una forma di consultazione, per il coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi. I predetti soggetti sono stati invitati, a mezzo di avviso predisposto dal Segretario Generale – RPCT, in data 23 marzo 2021, pubblicato sul sito del Comune, a far pervenire, entro e non oltre il 30 marzo 2021, proposte e/o suggerimenti e/o osservazioni per l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Sono stati, inoltre, svolti momenti di consultazione con i dirigenti comunali, mediante incontri



## COMUNE DI POZZUOLI

Città Metropolitana di Napoli

nell'ambito della conferenza dei dirigenti.

Nell'aggiornamento attuale del Piano, in particolare, si è provveduto a riattribuire la paternità delle aree di rischio, i relativi procedimenti e le graduazioni del rischio alle nuove strutture scaturite dalla riorganizzazione macro strutturale operata di recente, quale risulta nell'immagine dell'organigramma più avanti illustrato.

Il presente piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, in "Amministrazione trasparente", "Altri contenuti", "Corruzione", unitamente a quelli degli anni precedenti.

Alla stregua di quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 il monitoraggio e il riesame periodico del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione programmate a presidio delle aree di rischio individuate e delle ipotesi di maladministration emerse.

Attraverso il monitoraggio ed il riesame del Piano si garantisce il complessivo funzionamento del processo stesso e si consente di apportare tempestivamente le modifiche necessarie

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il Piano Nazionale 2019 per quanto riguarda il monitoraggio individua due sotto-fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

### 6.1 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

La natura di documento di programmazione conferita al Piano Triennale di prevenzione della Corruzione impone di accompagnare e completare le relative previsioni con un adeguato sistema di monitoraggio e di controllo della corretta e continua attuazione delle misure di prevenzione previste a presidio delle aree di rischio e degli eventi ipotizzati di maladministration.

La responsabilità del monitoraggio è in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sebbene l'ente sia di grandi dimensioni e sia caratterizzato da un elevato livello di complessità. Pertanto, anche in funzione del numero degli elementi da monitorare l'ente si sta dotando di un sistema di monitoraggio articolato su più livelli, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure e il secondo livello in capo al RPCT.



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

Alla stregua del contenuto del piano nazionale Anticorruzione 2019 il monitoraggio di primo livello sarà attuato in autovalutazione da parte dei referenti che il responsabile dell'Anticorruzione nominerà nel corso della fase di attuazione e monitoraggio del Piano Triennale insieme alla struttura organizzativa che avrà la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio.

Il primo livello di monitoraggio, sebbene condotto in autovalutazione, terminerà fornendo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione le evidenze concrete dell'effettiva adozione delle singole misure.

Il secondo sistema di monitoraggio sarà garantita dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, coadiuvato dalla struttura di supporto, soprattutto nelle aree a più alto rischio di episodi di maladministration. Questo secondo sistema deve consistere nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel Piano da parte delle Direzioni nelle quali si articola l'amministrazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, insieme alla struttura di supporto, avrà cura di pianificare e documentare l'attività di monitoraggio posta in essere attraverso un piano di monitoraggio annuale che indicherà:

- i processi/attività oggetto del monitoraggio;
- le periodicità delle verifiche;
- le modalità di svolgimento della verifica.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione per individuare i processi maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio terrà conto:

- delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio;
- dell'esigenza di includere nel monitoraggio i processi/attività non verificati negli anni precedenti;
- delle eventuali segnalazioni pervenute in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

La tempistica del monitoraggio è rimessa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che terrà conto dell'evidenza che maggiore è la frequenza del monitoraggio, maggiore è la tempestività con cui un eventuale correttivo potrà essere introdotto. In ogni caso il fine che il responsabile curerà sarà di adeguare la tempistica del monitoraggio all'esposizione al rischio del processo e alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verificherà la veridicità delle informazioni



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

A tale fine, nel corso dell'anno, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione programmerà una serie di incontri con la struttura di supporto ed i responsabili dell'attuazione delle misure anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Al fine di agevolare i controlli, il monitoraggio di secondo livello potrà essere effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica. In questo caso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione darà adeguata motivazione della scelta effettuata e delle modalità di campionamento utilizzate.

Alla stregua di quanto previsto nel Piano nazionale queste potranno essere di "tipo statistico" oppure può fondate su elementi di "ragionamento".

Si rimette alla valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione la possibilità di avviare e, successivamente, implementare l'utilizzo della piattaforma informatica di acquisizione e monitoraggio dei Piani messa a disposizione degli enti da parte dell'Anac.

## **6.2. MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ DELLE MISURE**

L'attività di monitoraggio delle misure non si deve limitare alla sola attuazione delle stesse ma contempla anche una valutazione della loro idoneità a ridurre il rischio corruttivo.

La valutazione dell'idoneità delle misure è di competenza del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, coadiuvato dalla struttura di supporto.

## **PARTE QUARTA**

### **PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA 2021/2023**

#### **REVISIONE 2021**

## **INTRODUZIONE**

### **I.1. Premessa metodologica**

Nella elaborazione della revisione/aggiornamento 2021 della Sezione Trasparenza del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in avanti anche solo P.T.P.C.T.) si è tenuto conto dei principi e delle direttive contenute nella delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in avanti anche solo A.N.A.C.) n. 1064 del 13 novembre 2019



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

recante l'approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (per comodità, anche solo P.N.A. 2019).

Innanzitutto, la presente revisione/aggiornamento 2021 della Sezione Trasparenza del P.T.P.C.T., pur ispirandosi ai precedenti piani triennali della trasparenza, per altro sempre caratterizzati dalla sostanziale novazione delle previsioni (sul punto si rinvia al successivo par. I.2), è da considerarsi nell'elaborazione, nella organizzazione, nell'individuazione degli obiettivi (strategici, generali e specifici) e negli strumenti per il relativo perseguimento, del tutto nuovo rispetto ai predetti, così dando attuazione alla prima e fondamentale direttiva di fondo indicata nel P.N.A. 2019, secondo cui l'obbligo di adozione annuale del

P.T.P.C.T. (di cui la Trasparenza costituisce una sezione) non è adempiuto, con elusione del fine della normativa in punto anche di trasparenza, allorché la revisione annuale si limiti ad un mero aggiornamento dei precedenti ed ad un "rinvio" alle relative previsioni.

In secondo luogo la "nuova" Sezione Trasparenza è stata strutturata per rendere quanto più evidente possibile che la trasparenza, quale "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche", in quanto strumento per "...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", oltre che "...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" , è uno dei presupposti imprescindibili necessari per tutelare l'azione amministrativa dalle ipotesi di mala administration.

In tale senso la Sezione Trasparenza, coerentemente proprio alle specifiche previsioni del P.N.A. 2019 , è tendenzialmente organizzata nell'individuazione dei "...flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicità dei dati". A tal fine, tutti gli operatori della struttura operativa del Comune di Pozzuoli, ognuno per il proprio livello di responsabilità, sono considerati cooperatori per il raggiungimento dei fini della trasparenza ed ognuno può rispondere per il mancato o insufficiente apporto.

In terzo luogo, il "nuovo" piano, coerentemente con il principio di fondo cui è ispirata la ratio legis della prevenzione della corruzione (in cui la trasparenza si innesta quale imprescindibile e



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

prodromico strumento),

ha inteso, per un verso, escludere che l'adempimento degli obblighi connessi alla "trasparenza" possa dar luogo ad aggravii burocratici, risolvendosi in mere attività formali (ciò anche con l'implementazione per quanto possibile dei sistemi informatici già in uso), e, per altro verso, rafforzare tendenzialmente i procedimenti di verifica e monitoraggio (della correttezza sostanziale di quegli adempimenti) e di responsabilizzazione degli operatori (attraverso una specifica e approfondita attività di formazione/informazione).

Nella struttura operativa della Trasparenza si è ritenuto di dover inserire anche il Responsabile della Protezione dei dati (anche solo, R.D.P.) in quanto i principi di trasparenza e di tutela dei dati personali hanno, entrambi, rilievo costituzionale e, come prescritto dal P.N.A. 2019, "...occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d. lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione" .

I.2. I precedenti Piani triennali della Trasparenza del Comune di Pozzuoli

I.2. 1. Con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 6 febbraio 2015 l'Ente ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2015/2017) individuando, nel rispetto della normativa vigente e delle direttive impartite dall'A.N.A.C., le prime misure, anche di carattere organizzativo, le modalità e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente: in particolare, per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione, in coordinamento con le misure e gli interventi previsti nel Piano di prevenzione della corruzione.

I.2.2. Con delibera n. 127 del 25 ottobre 2016 è stato poi approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione – Primo aggiornamento, per il triennio 2016 – 2018, di cui il Piano della trasparenza e integrità ha costituito una sezione, secondo le direttive fissate dal Consiglio Comunale nella delibera n. 2 del 28 gennaio 2016 .

Dato atto che non era intervenuta alcuna rilevante modificazione normativa in punto di obblighi di pubblicazione con particolare riferimento agli Enti Locali, e che non erano state dettate



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

nuove ed ulteriori direttive da parte dell'A.N.A.C., quell'aggiornamento è stato finalizzato ad elevare e specificare, per quanto possibile, il livello di legalità e di sviluppo della cultura dell'integrità, predisponendo alcune più incisive misure in ordine alla qualità delle informazioni, alla loro integrità, completezza, tempestività, semplicità, comprensibilità, omogeneità ed accessibilità, oltre che alla loro riutilizzabilità: sono state comunque evidenziate le criticità manifestatesi.

I.2.3. Con delibera n. 9 del 31 gennaio 2017 la Giunta Comunale ha approvato il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza PTPCT 2017/2019", completo degli allegati, comprensivo della "Sezione Trasparenza", dando - tra l'altro - atto che lo stesso sarebbe stato "oggetto di eventuali modifiche ed integrazioni a seguito dell'approvazione di eventuali novità normative che dovessero intervenire nel tempo" e comunque "...di aggiornamento annuale così come stabilito dalla legge 190/2012".

Nella redazione del nuovo Programma triennale della trasparenza come Sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, oltre alle citate sopravvenienze normative e alle ricordate Linee Guida dell'A.N.A.C., si è tenuto conto anche dei limiti e delle criticità emerse in sede di applicazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con delibera di Giunta comunale n. 12 del 6 febbraio 2015 e del Primo aggiornamento per il triennio 2016 – 2018, contenuto nella delibera consiliare n. 127 del 25 ottobre 2016. Tale Programma è stato articolato in tre sezioni: la prima, riguardante la Struttura della Trasparenza del Comune di Pozzuoli e gli obiettivi; la seconda, indica gli strumenti per la concreta attuazione del Piano della Trasparenza e le proposte migliorative della funzionalità dello stesso; la terza, contenente gli allegati illustrativi.

I.2.4. Con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 31 gennaio 2018, avente ad oggetto "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – PTCPT 2018 – 2020", è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza PTCPT 2018/2020, quale aggiornamento per l'anno 2018 del precedente Piano approvato con la delibera n. 9/2017, in cui è stato inserito, quale apposita e distinta sezione, la Sezione Trasparenza. Non essendo intervenute novità legislative e nuovi indirizzi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) è stata integralmente confermata la struttura della Sezione Trasparenza.

I.2.5. Con delibera di Giunta Comunale n. 28 del 31 gennaio 2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Triennio 2019/2021, Aggiornamento 2019, in cui è stato inserito, come Sezione Seconda, il Piano della Trasparenza, a



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

sua volta strutturato in tre parti (Premesse introduttive; Sezione prima: la struttura della trasparenza nel Comune di Pozzuoli e gli obiettivi; Sezione seconda: gli strumenti per la concreta attuazione del piano della trasparenza).

Il dichiarato obiettivo della revisione dell'anno 2019 del Piano della trasparenza è stato di "...rendere la disciplina della trasparenza..., quanto più adeguata ed idonea possibile, nei limiti dell'attuale assetto funzionale – organizzativo, a perseguire gli obiettivi prefissati e a consentire pertanto la "accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

I.2.6. Con delibera di Giunta Comunale n. 8 del 28 gennaio 2020 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Triennio 2020/2022, Aggiornamento 2020, in cui è stato inserito, come Sezione Seconda, il Piano della Trasparenza, a sua volta strutturato in due Capi (I- Introduzione; II- Piano della Trasparenza, quest'ultimo articolato in tre Sezioni).

Coerentemente con tale finalità il Piano non ha mancato di sottolineare che, pur sussistenti le criticità già evidenziate nei precedenti aggiornamenti/revisioni del Piano della Trasparenza (cfr. nota 2), sono state oggetto "di specifica considerazione nella individuazione degli obiettivi generali e specifici, prevedendo nei limiti del possibile le misure più idonee e adeguate per il loro superamento".

I.3. L'aggiornamento/revisione 2021: il quadro normativo di riferimento e la tutela della riservatezza dei dati personali

I.3.1. Anche in occasione dell'aggiornamento revisione 2021 si deve sottolineare che la normativa in materia di trasparenza, sia di livello legislativo che di livello secondario (circolari, linee guida, etc. dell'A.N.A.C.), non risulta modificata benché appaia opportuno dare atto che l'Autorità, con Nota del 7 dicembre 2020, attesa la perdurante emergenza sanitaria derivante dalla pandemia da COVID-19, ha inteso prorogare al 31 marzo 2021 il termine per la redazione della Relazione annuale per l'anno 2020 e per l'aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023.

La normativa di riferimento, a livello legislativo, continua ad essere quella fissata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"), nonché dal decreto legislativo 14 marzo 2013,



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

n. 33 (“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”) e dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”). Quest’ultimo decreto legislativo ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza e di tanto si è dato puntualmente conto nelle precedenti citate deliberazioni dell’Ente . Nessuna ulteriore disposizione di rango legislativo risulta allo stato intervenuta in materia.

A livello di fonti secondarie, integrative di quelle legislative, devono richiamarsi, oltre che la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, con cui l’A.N.A.C. ha approvato le “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d. lgs. 33/2013 come modificato dal d. lgs. 97/2016”, individuando i punti qualificanti e di maggiore impatto delle novità introdotte dal citato d. lgs. 25 maggio 2016, n. 97 , anche la delibera A.N.A.C. n. 1074 del 21 novembre 2018, di approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 del P.N.A. e la già citata delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, recante l’approvazione in via definitiva del P.N.A. 2019.

Le ricordate Linee Guida hanno esplicitato singolarmente le altre novità introdotte in materia dal d. lgs. n. 97 del 2016, chiudendosi con l’Allegato 1 – Sezione “Amministrazione Trasparente” – Elenco degli obblighi di pubblicazione – che “sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal d.lgs. 33/2013, contenuta nell’allegato 1 della delibera n. 50/2013”, con la precisazione che le amministrazioni “...debbono comunque garantire l’accessibilità dei dati che sono stati pubblicati ai sensi della normativa previgente” e con l’auspicio che “...ciascuna amministrazione continui a mantenere pubblicati i dati non più oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi del d. lgs. 97/2016, fino alla scadenza naturale dell’obbligo nei termini indicati dall’art. 8 del d. lgs. 33/2013...”.

I.3.2. Deve tuttavia darsi atto che, proprio nel P.N.A. 2019, l’A.N.A.C. ha inteso sottolineare la straordinaria importanza che ha assunto, anche ai fini della trasparenza, la normativa in tema di trattamento dei dati personali che costituisce, in realtà, contemporaneamente un importante limite.

E’ stato infatti osservato, nel predetto P.N.A. 2019, che la Corte Costituzionale ha ritenuto sia il



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

diritto alla riservatezza dei dati personali, che quello al libero accesso ai dati e alle informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, quali diritti di rango costituzionale aggiungendo, in particolare, che “...il diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all’intangibilità della sfera privata, attiene alla tutela della vita degli individui nei suoi molteplici aspetti e trova riferimento sia nella Costituzione italiana (artt. 2, 14, 15 Cost.), sia specifica protezione nelle varie norme europee e convenzionali..” e che ad esso si giustappongono “...con eguale rilievo...i principi di pubblicità e trasparenza, riferiti, non solo, quale corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) a tutti gli aspetti rilevanti della vita pubblica e istituzionale, ma anche, ai sensi dell’art. 97 Cost., al buon funzionamento dell’amministrazione e ai dati che essa possiede e controlla. Principi che ... si manifestano nella forma di un diritto dei cittadini ad accedere ai dati in possesso della pubblica amministrazione, come stabilito dall’art. 1, co. 1, del d. lgs. n. 33/2013. ”.

Il P.N.A. 2019 ha evidenziato al riguardo che “il bilanciamento tra i due diritti è, quindi, necessario ...” e deve avvenire attraverso il test proporzionalità che secondo la Corte Costituzionale “...richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento degli obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionalità rispetto al perseguimento degli obiettivi”.

Proprio per la delicatezza della materia, l’aggiornamento/revisione 2021 del Piano della Trasparenza ha ritenuto inserire nella struttura della Trasparenza dell’Ente anche il Responsabile del trattamento dei dati personali (R.D.P.), il quale, per definizione, svolge compiti anche di supporto per tutta l’Amministrazione, essendo chiamato a informare, fornire consulenza e presiedere al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali .

I.3.3. Come già avvenuto per l’aggiornamento/revisione 2020, anche per l’aggiornamento/revisione 2021 del

P.T.P.C.T. e del Programma triennale della trasparenza, quale Sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, coerentemente con la finalità di tali strumenti, è stata sollecitata la partecipazione dei cittadini, stakeholders e soggetti esterni, nonché dei dipendenti, collaboratori, consulenti ed i titolari degli Uffici di diretta collaborazione con gli organi dell’Ente e qualunque altro soggetto interessato, invitando tutti tali attori a far pervenire ogni proposta,



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

suggerimento, osservazione o altro elemento utile, in qualsiasi forma (anche utilizzando la modulistica predisposta): ciò nella considerazione che ognuno di essi, nell'ambito delle proprie specifiche competenze e nell'ottica della effettiva partecipazione democratica per il miglioramento del funzionamento dell'Ente, potesse far pervenire il proprio contributo.

A tal fine è stato pubblicato sul sito web dell'Ente un apposito Avviso Pubblico a firma del Segretario Generale.

Tale consultazione non ha sortito esito positivo, perché nessun dato utile è pervenuto da parte dei soggetti esterni (cittadini, stakeholders, etc.): per quanto ciò non incida minimamente sulla predisposizione dell'aggiornamento della Sezione Trasparenza, nondimeno si tratta di un elemento di cui deve tenersi conto quantomeno nell'ottica della previsione - e della successiva attuazione - di misure e strumenti idonei ed efficaci a diffondere e sviluppare una vera cultura della legalità, sollecitando la partecipazione democratica all'attività dell'Ente nell'ottica proprio della Trasparenza, quale strumento privilegiato di prevenzione dei fenomeni di corruzione.

L'aggiornamento/revisione 2021 è stata comunque preceduta da una serie di consultazioni e di confronti, anche informali, con i dirigenti dell'Ente e con tutti gli operatori comunque investiti di compiti e adempimenti legati alla trasparenza, sotto il costante coordinamento del Segretario Generale, in cui sono emerse le più varie problematiche di attuazione della normativa e degli obblighi di pubblicazione e sono state poste le basi - secondo un principio di leale collaborazione e per il raggiungimento delle finalità degli obiettivi di trasparenza - per il loro effettivo ed efficace superamento.

I.4. L'aggiornamento/revisione 2021 del Piano triennale della trasparenza e i documenti programmatici dell'ente

Nella predisposizione dell'aggiornamento/revisione 2021 del Piano triennale della trasparenza, in attuazione delle direttive contenute nel P.N.A. (peraltro più in generale riferite al P.T.P.C.T.) e in coerenza con quanto avvenuto nei precedenti aggiornamenti, si è tenuto conto, secondo il principio di integrazione:

- a) della delibera della Giunta Comunale n. 148 del 18 dicembre 2018, recante "Struttura Organizzativa e Funzionigramma - Modifica e aggiornamento - Provvedimenti" così come ulteriormente modificata dalla delibera della Giunta Comunale n. 2 dell'8 gennaio 2020;
- b) della delibera di Consiglio Comunale n. 62 del 12 agosto 2020, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2022;



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

- c) della delibera della Giunta Comunale n. 143 del 29 settembre 2020, recante “Approvazione del Piano della performance e piano dettagliato degli obiettivi organicamente unificati ai sensi dell’art. 169 del D. Lgs. 267/2000 nel piano esecutivo di gestione 2020/2022”;
- d) della delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto “Approvazione piano esecutivo di gestione provvisorio 2021 – Determinazione e attribuzione ai dirigenti degli obiettivi provvisori”, nelle more dell’approvazione del bilancio di previsione 2021 - 2023.

#### **I.5 L’articolazione del Piano della Trasparenza – Aggiornamento/Revisione 2021**

Confermando la scelta di fondo operata nei precedenti anni, che non si è ritenuto di dover modificare, proprio per consentire agli operatori una sempre maggiore facilità e sicurezza nell’adempimento dei relativi obblighi, anche l’aggiornamento/revisione 2020 del Piano triennale della trasparenza è articolato in due Capi e tre Sezioni:

- Capo I – Introduzione;
- Capo II – Il piano della Trasparenza, articolato a sua volta, in Sezione Prima, riguardante la Struttura della Trasparenza del Comune di Pozzuoli e gli obiettivi; Sezione seconda, contenente gli strumenti per la concreta attuazione del Piano della Trasparenza e le proposte migliorative della funzionalità dello stesso; Sezione terza, contenente gli allegati illustrativi.

In ognuna di essa si darà sinteticamente conto delle eventuali novità o modifiche che sono state eventualmente apportate.

#### **APO II SEZIONE PRIMA**

#### **A STRUTTURA DELLA TRASPARENZA DEL COMUNE DI POZZUOLI E GLI OBIETTIVI**

##### **II.1. Gli obiettivi generali o trasversali e specifici**

II.1.1. Gli obiettivi generali o trasversali e specifici, cui deve essere improntato il Piano della Trasparenza, sono contenuti nella delibera consiliare n. 62 del 12 agosto 2020, di approvazione del DUP per il periodo 2020 – 2022, e nella delibera di Giunta Comunale n. 143 del 29 settembre 2020, recante “Approvazione del Piano della performance e piano dettagliato degli obiettivi organicamente unificati ai sensi dell’art. 169 del

D. Lgs. 267/2000 nel piano esecutivo di gestione 2020/2022”.

Essi, per quanto riguarda la trasparenza (parte II, gli obiettivi - sezione A, gli obiettivi generali e trasversali (per tutte le direzioni e si servizi), sono così fissati.

#### **SEZ. 1 – SEZIONE STRATEGICA OBIETTIVI GENERALI O TRASVERSALI**



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 11 - Altri Servizi generali

1.A.O.O. Descrizione degli obiettivi individuati nel DUP

O.O. – DUP . 4.1.4.1. Sviluppare e attuare misure per prevenire la corruzione e rendere l'amministrazione trasparente

Obiettivo strategico: Legalità e Trasparenza

Descrizione: L'obiettivo che si vuole realizzare è quello di garantire la legalità e la trasparenza della gestione, dei processi e delle informazioni

Responsabile: Responsabile servizio prevenzione della corruzione

Obiettivo esecutivo di miglioramento (trasversale)

n. 1 - Denominazione: Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTPCT) - Aggiornamento e valorizzazione del Piano per la prevenzione della corruzione

n. 2 - Denominazione: Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTPCT) - Valorizzazione della trasparenza ed accessibilità (Freedom of Information Act – FOIA)

n. 3 - Denominazione: Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTPCT) – Attivazione ed implementazione di una procedura informatizzata volta a garantire la tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (whistleblowing), finalizzata a proporre l'etica e l'integrità della pubblica amministrazione n. 4 - Denominazione: Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTPCT) - Dematerializzazione provvedimenti degli organi politici e amministrativi (decreti, delibere, determinazioni, ecc.).

Nella ricordata delibera di Giunta Comunale n. 143 del 29 settembre 2020, sono indicati anche gli obiettivi strategici e di struttura per ciascuna direzione e servizio.

II.1.2. II.1.2.

Le azioni di prevenzione sono:

- ricollocamento delle risorse umane a seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente e di definizione della macrostruttura anche a seguito di "rotazione";
- completamento del registro dei procedimenti amministrativi e della mappatura dei processi ai fini dell'analisi del rischio; attuazione delle misure organizzative trasversali;
- attuazione delle misure organizzative specifiche ulteriori; Le azioni di monitoraggio:



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

- report dei controlli di regolarità amministrativa ex post, dei controlli di gestione e dei controlli “a campione” condotti secondo il Regolamento sul sistema dei controlli interni e del PRCTP;
- resoconto semestrale reso nell’ambito dell’obbligo informativo posto in capo ai Dirigenti – Attività di informazione;
- relazione annuale del RPC, ai sensi dell’art. 1, comma 14, l. n. 190/2012 e la relazione annuale sullo stato di attuazione dei processi di informatizzazione;

Le ulteriori azioni imputate specificamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Responsabile della Trasparenza:

- formazione specifica in materia di trasparenza e sviluppo della cultura della legalità;
- Divulgazione di questionari tematici, anche in via informatica, per raccogliere commenti, osservazioni, segnalazioni e reclami – con report annuali sui risultati.

Le azioni da realizzare, specificamente indicate sono:

- 1) assicurare l’esecuzione puntuale e tempestiva di tutte le misure di contrasto previste dal PTPCT, anche con riferimento agli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013;
- 2) stimolare le misure necessarie non solo per il costante e periodico aggiornamento dei dati, che secondo la legge, devono essere esposti ed inseriti in “Amministrazione Trasparente”, ma adoperarsi perché tale aggiornamento sia attuato mediante un monitoraggio altrettanto costante e periodico (indipendentemente dal monitoraggio già previsto dalla legge), secondo il PTPCT, in modo da rendere certi, chiari, fruibili ed omogenei i dati stessi;
- 3) svolgere pertanto non una funzione di vigilanza e controllo sull’operato degli uffici (attività che è espressamente prevista in capo al RPC e all’A.N.A.C.), quanto piuttosto un’attività di affiancamento e di supporto alle strutture burocratiche nonché una costante attività formativa del personale dipendente (oltre quella obbligatoria prevista dal citato PTPCT) così da creare una “cultura della legalità e della trasparenza”: la trasparenza amministrativa deve essere una ordinaria condotta della pubblica amministrazione e del dipendente comunale e non già uno strumento di repressione e controllo ex post dell’attività svolta ovvero dell’attività non svolta.

In merito, l’Amministrazione ha specificamente inteso:

- 1) implementare un apposito programma di informazione di tutto il personale in servizio presso l’ente sul significato e sulla finalità della trasparenza, come strumento di sviluppo sociale ed espressione della democrazia partecipativa;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

- 2) continuare ad organizzare una serie di incontri formativi, per successive fasi di approfondimento, sull'anticorruzione e sulla trasparenza per tutto il personale comunale, in particolare per i "referenti" per la trasparenza, ivi compresi i dirigenti e responsabili dei servizi;
- 3) continuare a dare vita ad una serie sistematica di incontri di studio, convegni, anche multidisciplinari per la focalizzazione degli obblighi di pubblicazione (appalti pubblici, privacy, etc.);
- 4) proseguire nella programmazione di incontri calendarizzati con la partecipazione di tutti i dirigenti dei servizi comunali, con i referenti della trasparenza dei singoli servizi, del Segretario generale e del Responsabile per la trasparenza, per la messa a punto delle azioni più idonee, anche attraverso la predisposizione di circolari, direttive, linee guida, etc., a superare le possibili difficoltà di attuazione della normativa in tema di trasparenza ed in tema di prevenzione di possibili fenomeni corruttivi;
- 5) indire apposite riunioni conferenze di servizio tra tutte le figure/strutture dedicate alla trasparenza per stabilire in modo certo, completo e definitivo l'elenco nominativo, distinto per servizi, direzioni ed uffici, degli atti e provvedimenti soggetti all'obbligo di pubblicazione, individuando le corrette modalità di registrazione e pubblicazione, evidenziando la data della loro emissione, quella della loro comunicazione per la pubblicazione e quella di effettiva pubblicazione;
- 6) potenziare, sia in termini di risorse umane sia in termini di risorse finanziarie e strumentali l'Ufficio del Segretario Generale, per le funzioni ed il ruolo di RPC, e dell'unità di supporto Servizio Privacy-Auditing Interno (Organismo su procedimenti Amministrativi-Anticorruzione) per le funzioni integrate in materia di "trasparenza" e di "controlli interni";
- 7) implementare le procedure di segnalazione degli illeciti (whistleblowing) nell'ottica della partecipazione di tutti i dipendenti al rafforzamento della cultura della legalità così da fare in modo che la prevenzione della corruzione non consista in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive quanto, piuttosto, realizzi valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo che rischiano di diventare terreno di coltura di fenomeni criminosi e di essere fonte di responsabilità;
- 8) procedere ad una "rifunzionalizzazione" del sito internet del Comune di Pozzuoli ed alla "ingegnerizzazione" di processi e procedure informatizzate, anche attraverso l'acquisizione di software dedicati o di servizio specialistici, per una gestione funzionale ed intelligente della attività previste dal PTPCT a beneficio del RPC, del RT, dei dirigenti, dei responsabili dei



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Servizi/Uffici e dei “referenti”;

9) implementare le misure di salvaguardia poste a tutela della buona amministrazione così come indicate nell’attuale piano anticorruzione; 10) implementare anche il sistema di valutazione del rischio indicato nel Piano anticorruzione nazionale 2019.

Il Piano della performance e quello dettagliato degli obiettivi organicamente unificati, ai sensi dell’art. 169 del D. Lgs. 267/2000, nel piano esecutivo di gestione restituiscono, pertanto, un quadro articolato su più livelli e su una pluralità di azioni tese a dare una un’applicazione tendenzialmente completa, secondo un disegno razionale, e funzionalmente efficace delle previsioni normative di cui al decreto trasparenza (d.lgs. 33/13) e alla legge anticorruzione (l. 190/12): ciò al fine di perseguire – e possibilmente di conseguire – un significativo aumento sia del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell’amministrazione comunale da parte della struttura interna e della collettività, sia della qualità dell’azione amministrativa e del livello di trasparenza nell’attività propria.

II.2. L’apparato organizzativo del Comune di Pozzuoli dedicato alla Trasparenza. Coerentemente con la organizzazione burocratica dell’Ente, la struttura effettivamente dedicata alla Trasparenza, è così articolato:

- a) Responsabile della trasparenza;
- b) Organismo Indipendente di Valutazione;
- c) Dirigenti dei servizi dell’Ente;
- d) Referenti per la trasparenza (individuati dai dirigenti del servizio);
- e) Ufficio C.E.D.;
- f) Incaricati della pubblicazione (individuati dai dirigenti del servizio);
- g) Soggetti detentori dei dati, cioè i dipendenti dell’ente tenuti a garantire la pubblicazione di dati, informazioni o documenti riguardanti i procedimenti amministrativi loro delegati o altra attività istituzionale di competenza;
- h) Responsabile del trattamento dei dati personali (R.D.P.).

Come già in occasione delle precedenti revisioni/aggiornamenti del Piano triennale della Trasparenza, anche per la revisione/aggiornamento 2021, nel Comune di Pozzuoli la figura del Responsabile della trasparenza è separata da quella del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in coerenza col disposto dell’art. 43 del d. lgs. 33/13.

Non è stata ravvisata alcuna ragione per modificare, sul punto, l’assetto organizzativo delineato



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

in precedenza, tenuto conto della natura complessa dell'organizzazione burocratica dell'Ente e dei gravosi compiti che incombono sul Segretario Generale, ex lege Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Peraltro, la conferma e la ragionevolezza di tale scelta risulta ora suffragata anche dalla delibera di Giunta Comunale n. 148 del 7 dicembre 2018, recante "Struttura organizzativa e funzionigramma – Modifica e aggiornamento – Provvedimenti", che ha istituito un'autonoma unità organizzativa, di staff, denominata "Anticorruzione – Trasparenza Amministrativa – Controlli interni (IA)", assicurando contestualmente, per un verso, la necessaria e tendenziale autonomia ed indipendenza del Responsabile della Trasparenza (per i delicati compiti che è chiamato a svolgere nei confronti ed a servizio dell'intera struttura burocratica, complessivamente considerata, per il conseguimento delle finalità proprie della trasparenza) e, per altro verso, l'altrettanto necessario collegamento funzionale con il Segretario Generale, quale responsabile della prevenzione della corruzione.

E' ragionevolmente e razionalmente radicata, in capo ai dirigenti e agli incaricati della pubblicazione, la responsabilità dell'effettivo adempimento di tale obbligo, anche in relazione alla tempestività e completezza, oltre che al formato e alla riutilizzabilità.

La relazione intercorrente tra i vari soggetti che compongono la struttura della trasparenza, così come sopra delineata, per il raggiungimento degli obiettivi ad essa propri, non è da considerarsi di natura gerarchica: essa al contrario è di tipo funzionale/orizzontale, tutti dovendo, nel rispetto degli specifici compiti a ciascuno attribuiti, e come di seguito delineati, cooperare per il raggiungimento degli obiettivi della trasparenza.

E' da precisare che, con determina n. 1312 del 27 luglio 2018, è stata affidata all'esterno la gestione della Sezione "Amministrazione Trasparente" e che la gestione effettiva è stata avviata nel mese di gennaio 2019. Tale gestione riguarda esclusivamente l'attività materiale di pubblicazione.

Nella struttura organizzativa della trasparenza è stata inserita anche la figura del Responsabile del trattamento dei dati personali, stante la necessità di coordinare – come indicato in precedenza – il diritto alla trasparenza con quello alla riservatezza, entrambi di pari livello costituzionale.

### **II.3. Le funzioni ed i compiti**

Le funzioni e i compiti che fanno capo ai soggetti della struttura dell'ente dedicata alla



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Trasparenza sono i seguenti:

a) Responsabile per la trasparenza

La funzione è stata attribuita, con determinazione del Segretario Generale reg. gen. 1809 del 5 ottobre 2020, alla dr.ssa Tiziana Esposito non potendo essere svolta, in ragione della complessiva dimensione strutturale, organizzativa e funzionale dell'Ente, dal Segretario Generale, a sua volta responsabile della funzione di prevenzione della corruzione e investito di proprie plurime funzioni e responsabilità.

La separazione delle due figure (responsabile della trasparenza e responsabile per la prevenzione della corruzione), consentita dalla previsione dell'art. 43 d.lgs. 33/13, sotto il profilo organizzativo, risulta ragionevolmente supportata anche dalla delibera di Giunta Comunale n. 148 del 7 dicembre 2018, recante "Struttura organizzativa e funzionigramma – Modifica e aggiornamento – Provvedimenti", che ha istituito un'autonoma unità organizzativa, di staff, denominata "Anticorruzione – Trasparenza Amministrativa – Controlli interni (IA)".

Sono stati in tal modo contestualmente assicurati, per un verso, la necessaria e tendenziale autonomia ed indipendenza del Responsabile della Trasparenza (per i delicati compiti che è chiamato a svolgere nei confronti ed a servizio dell'intera struttura burocratica, complessivamente considerata, per il conseguimento delle finalità proprie della trasparenza) e, per altro verso, l'altrettanto necessario collegamento funzionale con il Segretario Generale, quale responsabile della prevenzione della corruzione.

E' da precisare al riguardo che all'attuale Responsabile della Trasparenza è stata attribuita, ad interim dal 14/10/2020 al 30/09/2022, in particolare l'U.O.C. denominata "PTCP Attuazione, verifica e monitoraggio formazione, trasparenza, accesso civico" (determinazione reg. gen. 1809 del 5 ottobre 2020).

I compiti del Responsabile della Trasparenza si compendiano essenzialmente in una "...attività di controllo sull'adempimento da parte di tutti gli uffici (strutture, direzioni e uffici) dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche attraverso le più opportune forme di monitoraggio, assicurando per quanto possibile la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate".

In tale ottica è indispensabile che tra tutti i soggetti della struttura organizzativa della trasparenza si instauri una relazione di leale collaborazione per il raggiungimento della finalità proprie della struttura, quale strumento privilegiato della prevenzione della corruzione.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Il Responsabile per la trasparenza collabora direttamente con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e svolge anche compiti di supporto all'O.I.V. Segnala, inoltre, a quest'ultimo, all'organo di indirizzo politico, all'A.N.A.C. e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile per la trasparenza predispone tempestivamente, su impulso del Responsabile della prevenzione della corruzione, uno schema di Piano triennale per la trasparenza, quale Sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, apportando gli aggiornamenti utili e necessari, anche sulla base degli esiti del monitoraggio, tenendo conto dei suggerimenti eventuali forniti dai dirigenti dell'Ente, oltre che degli obiettivi strategici fissati dagli organi di indirizzo politico.

Il Responsabile per la trasparenza procede, con il necessario supporto di un ufficio appositamente dedicato e d'intesa con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, al monitoraggio sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto stabilito dalle modalità del monitoraggio stesso, e riferisce all'O.I.V., al Responsabile per la prevenzione della corruzione e all'organo di indirizzo politico.

Il Responsabile per la trasparenza controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e di quello generalizzato, nel rispetto di quanto stabilito dal d. lgs. 33/13 e successive modificazioni e integrazioni e dal relativo Regolamento comunale, ad oggi non ancora emanato.

Il Responsabile della trasparenza, infine, di concerto e d'intesa col Responsabile della prevenzione della corruzione, nello spirito di leale collaborazione che deve costituire il principio informatore del funzionamento della struttura organizzativa della trasparenza, può formulare direttive e circolari, promuovere riunioni operative su tematiche specifiche, redigere protocolli attuativi ai fini del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, curare ogni altra iniziativa utile, opportuna e necessaria, per attuare gli obiettivi della trasparenza e sollecitare il coinvolgimento dei servizi dell'Ente e di tutti i soggetti che a vario livello concorrono all'attuazione del Piano della trasparenza.

b) Organismo Indipendente di Valutazione

Il P.N.A. 2019 ha evidenziato che nessuna modifica normativa è intervenuta in ordine ai compiti affidati all'O.I.V. dal d.lgs. 150/19, compiti che si sostanziano nella promozione e nell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

L'O.I.V. ha pertanto il compito di verificare "...la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e quelli indicati nel Piano annuale degli obiettivi



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori" utilizzando, tra l'altro, le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile della trasparenza, e dei responsabili delle singole aree tenute alla pubblicazione ed alla trasmissione dei dati.

Il P.N.A. 2019 ha anche sottolineato che "gli OIV non sono solo chiamati ad attestare la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione <Amministrazione Trasparenza>, ma ad esprimersi anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile".

L'attività di attestazione periodica, da parte dell'O.I.V., sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, da svolgersi con il supporto e l'ausilio del Responsabile per la trasparenza, è da intendersi, pertanto, non come mero formale riscontro dell'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione, quanto, piuttosto, come funzionale al tendenziale conseguimento della finalità della trasparenza cioè dell'accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle forme pubbliche, anche e soprattutto in funzione di prevenzione della corruzione.

#### c) Dirigenti dei servizi dell'Ente

Essi, in quanto tali, sono responsabili degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/13 e successive modificazioni ed integrazioni e del conseguente procedimento di trasmissione dei documenti, informazioni e dati per la successiva materiale pubblicazione nel sito web dell'Ente, Sezione Amministrazione Trasparente, secondo le indicazioni contenute nel Piano triennale per la Trasparenza e nei documenti che ne costituiscono parte integrante.

Ad essi spetta – in prima battuta – la verifica della integrità, della completezza, della tempestività e del costante aggiornamento, nonché della semplicità, comprensibilità, omogeneità, della facile accessibilità e della conformità ai documenti originali, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità dei documenti, informazioni e dati da pubblicare e della loro trasmissione in formato aperto.

Ai dirigenti spetta di disciplinare, per il servizio di competenza, le modalità di "validazione" dei dati da trasmettere per la pubblicazione sul sito web dell'Ente.

Ai dirigenti spetta, in ogni caso, il compito di verificare e controllare che i documenti, le informazioni e i dati trasmessi per la pubblicazione sul sito web dell'ente siano effettivamente e



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

tempestivamente pubblicati nel rispetto delle previsioni contenute nel d.lgs. 33/13 e successive modificazioni ed integrazioni e nel presente documento; essi controllano altresì nei modi che ritengono più adeguati che la pubblicazione prosegua per il tempo stabilito dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. 33/13 e successive modificazioni ed integrazioni.

I dirigenti devono indicare l'esatta sottosezione della Sezione Amministrazione Trasparente in cui i documenti, le informazioni e i dati da trasmettere devono essere pubblicati.

L'adempimento di questi obblighi costituisce obiettivo di performance il cui raggiungimento è accertato dall'O.I.V. attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance.

d) Referenti per la trasparenza (indicati dai dirigenti dei servizi)

Ogni dirigente può nominare per i servizi e gli uffici che rientrano nella propria competenza un referente per la trasparenza.

I referenti collaborano con il dirigente nell'attuazione del presente Piano triennale; coadiuvano e supportano il personale assegnato al servizio di riferimento nell'attività propedeutica e preparatoria per l'adempimento degli obblighi di trasmissione e di pubblicazione; preparano e predispongono i documenti, le informazioni e i dati che il dirigente deve validare per la successiva trasmissione ai fini della pubblicazione.

e) Responsabile dell'Ufficio C.E.D

Il responsabile dell'Ufficio C.E.D. è il referente dell'ente rispetto al soggetto gestore della sezione Amministrazione Trasparente

L'Ufficio C.E.D. provvede a definire, d'intesa col Responsabile della trasmissione e col Responsabile della trasparenza, e con il gestore della Sezione, tutte le misure informatiche per assicurare la piena attuazione degli obblighi, degli obiettivi e delle azioni contenuti nel presente Piano.

D'intesa con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e del Responsabile per la trasparenza ovvero su sollecitazione degli stessi, il Responsabile del CED, verifica costantemente il corretto funzionamento del complessivo sistema delle pubblicazioni previste dalla legge e dal P.T.P.T. e suggerisce e promuove l'adozione di ogni misura, anche implementativa del sistema informatico e dei relativi programmi operativi, necessaria o anche solo opportuna per il perseguimento degli obiettivi della trasparenza.

f) Responsabili della trasmissione dei dati, documenti e informazioni da pubblicare (individuati dai dirigenti del servizio)

Nell'ambito dei servizi e uffici di propria competenza i dirigenti possono individuare uno o più



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

dipendenti incaricati della trasmissione al C.E.D. dei documenti, delle informazioni e dei dati da pubblicare.

Per quanto riguarda i loro compiti si rinvia a quanto già indicato sub c), d) ed e).

g) Soggetti detentori dei dati, cioè dipendenti dell'ente tenuti a garantire la pubblicazione di dati, informazioni o documenti riguardanti i procedimenti amministrativi loro delegati o altra attività istituzionale di competenza

Anche tutti tali soggetti hanno il compito di assicurare la tempestiva e completa trasmissione dei documenti, delle informazioni per la corretta pubblicazione, in formato aperto e riutilizzabile, indicando la esatta sottosezione della Sezione Amministrazione Trasparente in cui i documenti, le informazioni e i dati devono essere pubblicati.

h) Responsabile del trattamento dei dati personali (R.D.P.)

Come ricordato in precedenza, in ragione della delicatezza della materia, l'aggiornamento/revisione 2021 del Piano della Trasparenza impone che della struttura della Trasparenza dell'ente faccia parte a pieno titolo anche il Responsabile del trattamento dei dati personali (R.D.P.).

Questi è stato nominato con decreto sindacale n. 14 del 1 agosto 2018.

Fermi i compiti propri, come delineati dal Regolamento UE n. 679 del 2018, dai decreti legislativi 10 agosto 2018, n. 101, e 30 giugno 2003, n. 169, e nello stesso richiamato decreto sindacale n. 14 del 2018, il R.D.P. svolge, se richiesto, compiti di supporto per tutta la struttura organizzativa dedicata alla trasparenza, così come indicata, fornendo specifica consulenza e comunque sorvegliando, d'intesa con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e con il Responsabile della trasparenza, che gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione avvengano nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La delineata struttura organizzativa della trasparenza appare l'unica idonea a perseguire efficacemente gli obiettivi del Piano della trasparenza, inteso quale strumento privilegiato della prevenzione della corruzione. Restano sicuramente da approfondire e affinare le problematiche generali della pubblicazione degli atti anche in rapporto agli ordinari compiti che spettano (a tutti i livelli considerati, dirigenziale, di funzionario, di responsabile, etc.) a tutti gli operatori dell'ente affinché gli obblighi connessi alla trasparenza, per un verso, non sia intesi e considerati in una prospettiva formale di mero adempimento e, per altro verso, non diano luogo ad inutili e irragionevoli aggravii burocratici.

In tale ottica sono da sollecitare le attività di informazione e di formazione, periodiche riunioni



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

operative fra i soggetti responsabili – a vario livello – della trasparenza per monitorare le problematiche più frequenti ed individuare misure di risoluzione, favorendo modelli partecipativi (conferenze di servizio, riunioni periodiche di coordinamento e studio dello stato di attuazione del piano e di verifiche sul funzionamento della struttura, etc.) e lo sviluppo di rapporti funzionali/organizzativi tra i vari soggetti della trasparenza per il raggiungimento degli obiettivi e per minimizzare i rischi di disfunzione.

Per rendere effettiva e utile l'attività di monitoraggio è opportuno predisporre appositi protocolli, attualmente mancanti, in cui siano fra l'altro indicati tutti i dati per verificare il tempestivo e completo, anche sotto il profilo tecnico, adempimento.

In ogni caso tutte le misure ritenute idonee e opportune per rendere effettivo il funzionamento della delineata struttura organizzativa della trasparenza devono conseguire alla meditata attività di confronto costante tra tutti i soggetti della trasparenza e sul piano operativo devono tradursi in una migliore utilizzazione, anche con la necessaria implementazione, dei sistemi informatici.

II. 4. Gli obblighi di pubblicazione e l'indicazione nominativa dei relativi soggetti responsabili.

Gli adempimenti che deve assicurare la struttura della trasparenza dell'ente ed in particolare l'indicazione dei documenti, delle informazioni e dati da pubblicare sono espressamente contenuti negli articoli da 13 a 42 del d.lgs. 33/13 e successive modificazioni ed integrazioni.

Esigenze di semplificazione e di facilità di consultazione della Sezione Trasparenza del P.C.T.C.P. inducono ad evitare la riproduzione della pedissequa elencazione degli stessi con riferimento al Comune di Pozzuoli, dovendo precisarsi che essi sono comunque indicati nella tabella allegato n. 1 (cui si rinvia e che contiene anche l'individuazione del soggetto/ufficio responsabile).

Infatti, le linee guida dell'A.N.A.C., approvate con la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, indicano quale caratteristica essenziale della Sezione della trasparenza "...l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili cui spetta la pubblicazione".

Le linee guida aggiungono al riguardo che sostanzialmente detta indicazione si sostanzia in "...uno schema in cui, per ciascuno obbligo, siano espressamente indicati i nominativi dei soggetti e degli uffici responsabili di ognuna delle citate attività", precisando peraltro che "E' in ogni caso consentita di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, purchè il nominativo associato alla posizione sia chiaramente indicato nell'organigramma dell'ente."



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

II.5. L'accesso civico e generalizzato

Se la struttura organizzativa dedicata alla trasparenza costituisce lo strumento operativo - per così dire - statico, unilateralmente stabilito dall'Ente, per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza, l'accesso civico e generalizzato rappresenta, piuttosto, lo strumento dinamico - funzionale attraverso cui i cittadini possono (e devono) verificare in concreto che il funzionamento dell'Ente sia correttamente ispirato al rispetto dei principi di legalità, buon andamento ed imparzialità e si ponga, pertanto, quale presidio della prevenzione della corruzione.

L'importanza dell'accesso civico semplice e di quello generalizzato è sottolineato anche dal P.N.A. 2019, che ha evidenziato il rapporto biunivoco tra obblighi di pubblicazione e diritto di accesso semplice, nel senso che "l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e informazione oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi".

Quanto al diritto di accesso civico generalizzato esso, come ricordato il P.N.A. 2019, riguarda "...dati e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria ... 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 nella 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".

Nei precedenti aggiornamenti (2017, 2018, 2019 e 2020) è stato sottolineato che le modifiche, apportate dal d. lgs. 97/16 al d. lgs. 33/13, hanno in particolare riguardato anche l'accesso.

In particolare, accanto all'accesso civico a dati e documenti, già disciplinato dall'articolo del d. lgs. 33/13 (art. 5, comma 1), che si compendia nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati di cui è stata omessa la pubblicazione e che si esaurisce in sostanza nell'obbligo della effettiva pubblicazione, è stato previsto anche l'accesso civico generalizzato che concerne il diritto di chiunque di chiedere l'accesso ai dati e documenti detenuti dalle



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

amministrazioni, ulteriori a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis del citato decreto, con finalità anche di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche, oltre che per promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Per rendere effettivo l'esercizio di tale diritto è allegata al presente Piano la modulistica per l'accesso civico e per l'accesso generalizzato (sostanzialmente confermando quella già predisposta per gli anni precedenti).

Si tratta delle prime (minime) misure organizzative adottate dall'ente, indispensabili per estendere quanto più possibile l'esercizio di tale fondamentale diritto da parte dei cittadini.

E' obiettivo dell'Ente – confermato anche nel presente aggiornamento/revisione 2021 - adottare e approvare il Regolamento comunale sull'accesso, strumento indispensabile per rendere ancor più effettiva la trasparenza.

In argomento è da sottolineare che, proprio per responsabilizzare tutta la struttura dedicata alla trasparenza sull'importanza dell'accesso (civico e generalizzato), come forma di controllo sul funzionamento dell'Ente e di contemporanea partecipazione dei cittadini alla gestione effettiva e concreta della res publica, resta confermata la scelta di fondo, già effettuata nelle precedenti elaborazioni del Piano, non istituire un'apposita struttura (ufficio) dedicata esclusivamente dell'accesso civico e di quello generalizzato: anche a prescindere dalle carenze organiche, risulta più funzionale e risponde maggiormente alle esigenze di snellimento e di semplificazione procedimentale, che simili incombenze restino assegnati ai singoli uffici competenti per materia sulle singole richieste di accesso, anche per evitare possibili conflitti di competenza tra gli uffici direttamente interessati e facilitare, nei limiti del possibile, l'attività di vigilanza, coordinamento e controllo (in senso lato) del Responsabile per la prevenzione della corruzione e del Responsabile della Trasparenza.

Deve essere considerato un obiettivo da perseguire, una volta approvato il Regolamento sull'accesso civico e generalizzato, l'elaborazione e la messa in funzione di un apposito programma per l'attivazione del Registro informatico delle istanze di accesso, ai sensi, per gli effetti e le finalità di cui al d.lgs. 33/13 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 5 del Regolamento sull'accesso civico e generalizzato, quale ulteriore strumento di trasparenza dell'attività dell'amministrazione e per il monitoraggio attento e costante delle richieste di accesso, civico e generalizzato.



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

Parimenti è necessario in questa sede distinguere tra accesso generalizzato e accesso agli atti ex l. 241/1990.

L'accesso generalizzato deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, meglio definibile come "accesso documentale".

La finalità dell'accesso documentale ex l. 241/90 è, in effetti, ben differente da quella sottesa all'accesso generalizzato ed è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative e/o oppositive e difensive - che l'ordinamento 79 attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. Più precisamente, dal punto di vista soggettivo, ai fini dell'istanza di accesso ex lege n. 241/90 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".

In considerazione dell'importante novità normativa e della necessaria organizzazione che la migliore funzionalità dell'accesso comporta, questo Ente si è dato le misure di attuazione, indicate in prosieguo, da raccogliere quanto prima in un contesto di norme regolamentare.

Pertanto, ai sensi del "decreto trasparenza", D.Lgs. n. 33/2012, così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, si intende per:

- "accesso documentale", l'accesso disciplinato dal capo V della legge n. 241/1990. L'accesso ai documenti amministrativi è riconosciuto ai cittadini che vi abbiano diritto, nel rispetto delle prescrizioni contenute negli articoli 22 e seguenti della legge 241/1990. Questa sezione del Piano si pone l'obiettivo di uniformare i modelli per garantire ai cittadini la tipologia di accesso descritta, pubblicandoli nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web, sottosezione Altri contenuti- Accesso civico- Accesso documentale. La richiesta di accesso documentale è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata. Essa va trasmessa esclusivamente tramite l'ufficio protocollo:

- o presentata a mano;
- o inoltrata a mezzo pec, corredata da documento di identità, (secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il «Codice 80 dell'amministrazione digitale») all'indirizzo pec dell'ente;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

o inoltrata tramite indirizzo email, corredata del documento di identità, all'indirizzo email del protocollo dell'ente.

Tutte le istanze dovranno essere indirizzate al responsabile per la trasparenza ed al responsabile del servizio della comunicazione secondo il modulo di richiesta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - accesso civico - accesso documentale".

- Tutte le istanze dovranno essere indirizzate al responsabile per la trasparenza ed al responsabile del servizio della comunicazione secondo il modulo di richiesta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - accesso civico - accesso generalizzato".

- "accesso civico" meglio definito come accesso civico "semplice" l'accesso ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione, previsto dall'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza. Consiste nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, d.lgs.n. 33/2103) nei casi in cui l'Ente ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale. La richiesta di accesso civico è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali e non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata. Essa va trasmessa esclusivamente tramite l'ufficio protocollo:

- o presentata a mano;

- o inoltrata a mezzo pec, corredata da documento di identità, (secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il «Codice 80 dell'amministrazione digitale») all'indirizzo pec dell'ente;

- o inoltrata tramite indirizzo email, corredata del documento di identità, all'indirizzo email del protocollo dell'ente.

Tutte le istanze dovranno essere indirizzate al responsabile per la trasparenza ed al responsabile del servizio della comunicazione secondo il modulo di richiesta che l'ente procederà quanto prima a pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - Accesso civico - accesso semplice". Laddove la richiesta di accesso civico non sia sottoscritta dall'istante in presenza del dipendente addetto, la stessa deve essere sottoscritta e corredata da copia fotostatica non autenticata di un documento di identità dell'istante in corso di validità.



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

Non saranno prese in considerazione le richieste presentate con modalità diverse da quelle indicate in questa sezione, alla quale si darà adeguata pubblicità. A seguito di richiesta di accesso civico, l'URP trascrive la richiesta nell'apposito registro trasmettendola al Responsabile per la Trasparenza che entro trenta giorni provvede a:

- o far pubblicare nel sito i dati le informazioni o i documenti richiesti;
- o comunicarne l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale al richiedente.

Il Responsabile per la Trasparenza ha l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5, del citato D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.. Titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta entro il termine di trenta giorni, è il responsabile per la prevenzione della corruzione, che decide con provvedimento motivato entro il termine di 20 giorni dal ricevimento dell'istanza.

- "accesso generalizzato" l'accesso previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto trasparenza. Previsto dall'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 33/2013, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 97/2016 comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis dello stesso decreto legislativo e dalle linee guida dell'Autorità nazionale anticorruzione. La richiesta di accesso civico generalizzato è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata. Essa va trasmessa esclusivamente tramite l'ufficio protocollo:

- o presentata a mano;
- o inoltrata a mezzo pec, corredata da documento di identità, (secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il «Codice 80 dell'amministrazione digitale») all'indirizzo pec dell'ente;
- o inoltrata tramite indirizzo email, corredata del documento di identità, all'indirizzo email del protocollo dell'ente.

Tutte le istanze dovranno essere indirizzate al responsabile per la trasparenza ed al responsabile del servizio della comunicazione secondo il modulo di richiesta pubblicato nella sezione



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

“Amministrazione trasparente” sottosezione “Altri contenuti - accesso civico - accesso generalizzato”. Laddove la richiesta di accesso civico non sia sottoscritta dall’istante in presenza del dipendente addetto, la stessa deve essere sottoscritta e corredata da copia fotostatica non autenticata di un documento di identità dell’istante in corso di validità. Non saranno prese in considerazione le richieste presentate con modalità diverse da quelle sopra indicate. Non è ammissibile una richiesta meramente esplorativa volta a scoprire di quali informazioni l’Amministrazione dispone. A seguito di richiesta di accesso civico generalizzato, l’URP trascrive la richiesta nell’apposito registro, trasmette la richiesta all’ufficio che detiene i dati che, previa verifica della modalità di accesso da attivare, provvede a verificare se vi sono controinteressati ed a trasmettere al richiedente i dati e/o i documenti richiesti nel rispetto di quanto previsto dall’art.5 del D. lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.. Nei casi di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta entro il termine di trenta giorni, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile per la trasparenza, che decide con provvedimento motivato.

Si evidenzia che tutte le richieste di accesso (documentale, civico, generalizzato) pervenute dovranno essere registrate ad opera del dirigente del servizio della comunicazione in ordine cronologico nel registro degli accessi. Il registro dovrà comprendere tutti i dati richiamati nella delibera ANAC 1309/2016.

Il dirigente pubblica ogni sei mesi copia del registro accessi, previo oscuramento dei dati sensibili, in formato PDF, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri contenuti – accesso civico, nel rispetto delle linee guida approvate con la richiamata delibera ANAC.

Nella Sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale del Comune sono indicati i nominativi del responsabile per la trasparenza, del responsabile per la prevenzione della corruzione e dei dirigenti a cui indirizzare le richieste di accesso sopra indicate.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ed il responsabile della trasparenza possono chiedere in ogni momento agli uffici informazioni sull’esito delle istanze. I dirigenti sono, comunque, tenuti a comunicare l’esito al responsabile del servizio comunicazione, sia in caso di diniego, sia in caso di accoglimento.

Si ribadisce che non saranno prese in considerazione le richieste presentate con modalità diverse da quelle sopra indicate; in caso di richieste difformi, gli uffici sono comunque tenuti ad indicare al cittadino, mediante risposta formale, le modalità con cui effettuare correttamente la richiesta indicando l’apposito link della sezione Amministrazione Trasparente con la



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

modulistica.

II.6. Aggiornamento degli obiettivi e azioni da perseguire nel triennio di riferimento del Piano (2021/2023). Gli obiettivi - con le relative azioni - da perseguire sono quelli già indicati nella delibera di Giunta comunale più volte sopra ricordata.

Si tratta di obiettivi dinamici, nel senso che, anche seppure già indicati nel Piano triennale per la trasparenza, essi costituiscono continuamente traguardi da raggiungere annualmente, cercando di migliorarne costantemente i risultati; per alcuni di essi, come per esempio la mappatura dei procedimenti, la loro semplificazione, l'implementazione dei servizi on – line, la formazione specifica in materia di trasparenza, lo sviluppo della cultura della partecipazione e della legalità, anche con riguardo ad una ulteriore e più ampia pubblicizzazione dell'attività dell'amministrazione, è necessario un lungo cammino di affinamento e di perfezionamento, essendo i risultati ottenuti al momento non del tutto soddisfacenti.

Essi possono così sintetizzarsi:

1. il puntuale rispetto degli obblighi di pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di cui al d. lgs. 33/13 e successive modificazioni ed integrazioni, anche secondo quanto evidenziato in precedenza;
2. la precisa ricognizione e conseguente mappatura di tutti i procedimenti amministrativi svolti dagli uffici e servizi dell'amministrazione, al fine di pubblicizzarli sul sito web dell'ente, con predisposizione della eventuale modulistica;
3. la semplificazione di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente;
4. l'implementazione dell'informatica nello svolgimento dei procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente;
5. l'implementazione dell'attivazione di servizi on – line;
6. la formazione specifica in materia di trasparenza e lo sviluppo della cultura della legalità;
7. l'attivazione di un sistema di supporto per l'attuazione del Piano triennale per la trasparenza (FAQ);
8. l'attivazione di un servizio di newsletters per la presentazione delle iniziative in materia di trasparenza;
9. la divulgazione di questionari tematici, anche in via informatica, per raccogliere commenti, osservazioni, segnalazioni e reclami – con report annuali sui risultati;



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

10. la divulgazione di comunicati stampa sui principali aggiornamenti delle pubblicazioni effettuate;
11. Istituzione Registro Informatico Accesso Civico;
12. Regolamento Accesso Civico.

Tali obiettivi/azioni e i tempi stimati per la loro realizzazione sono indicati nella tabella all. 2.

In aggiunta a quanto sopra, nell'ottica della maggior trasparenza possibile, quale imprescindibile mezzo di prevenzione dei fenomeni di maladministration, predisponenti al rischio corruttivo, appare opportuno e si suggerisce che in taluni settori particolarmente esposti al detto rischio (urbanistica, edilizia, governo del territorio, attività produttive), le competenti strutture dell'Ente provvedano, con cadenza almeno semestrale, a pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Ente, l'elenco dettagliato dei procedimenti per il rilascio di licenze, nulla-osta, permessi, concessioni, nonché delle pratiche avviate a seguito di presentazione di S.C.I.A., con indicazione dei tempi di definizione delle stesse e dell'esito dell'espletata istruttoria, laddove necessaria.

Il tutto, ovviamente, contemperando il diritto ad un'amministrazione trasparente, mediante il controllo ed il sindacato operabile dal cittadino, con quello, contrapposto, alla tutela della riservatezza mediante l'oscuramento delle informazioni sensibili rinvenibili nelle istanze da trattare, nonché di ogni altra misura idonea allo scopo e derivante dall'attuale normativa di fonte comunitaria vigente.

#### SEZIONE SECONDA

Gli strumenti per la concreta attuazione del Piano della Trasparenza

#### III. 1. L'aggiornamento delle pubblicazioni

Fatta salva la espressa previsione di specifici termini diversi e la necessaria presa d'atto di eventuali puntuali chiarimenti forniti al riguardo dall'A.N.A.C., nelle more della definizione dei flussi informativi e delle procedure operative di cui all'Allegato 1, i precedenti piani annuali della Trasparenza hanno definito le fattispecie di aggiornamento tempestivo, aggiornamento trimestrale o semestrale e aggiornamento annuale, nel seguente modo:

- aggiornamento tempestivo: quando è prescritto l'aggiornamento "tempestivo" dei dati, ai sensi dell'art. 8 d. lgs. 33/13, la pubblicazione avviene nei trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile;
- aggiornamento trimestrale o semestrale: se è prescritto "trimestrale" o "semestrale", la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

semestre;

- aggiornamento annuale: in relazione agli adempimenti con cadenza “annuale”, la pubblicazione avviene nel termine di trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile, o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all’amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

Tali previsioni vanno confermate anche in sede di Revisione/aggiornamento 2021, fermo restando che gli obblighi di pubblicazione devono essere coordinati con l’attività di monitoraggio (attraverso puntuale attività di formazione ed informazione dell’intera struttura dedicata alla trasparenza), in modo da rendere effettivo e concreto il principio di trasparenza stesso.

III. 2. Il monitoraggio e la vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza

La trasparenza, intesa come valore fondante dell’ordinamento democratico e principio informatore dell’attività della pubblica amministrazione, quale concreta declinazione dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento fissati dall’art. 97 della Costituzione, non può esaurirsi nel (solo formale) rispetto degli obblighi di pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati e nell’aggiornamento degli stessi, ma impone un atteggiamento sostanziale da parte della Pubblica Amministrazione attraverso la convinta ed effettiva adesione dei suoi operatori a quel valore, e la disponibilità a consentire ai cittadini il controllo sull’attività svolta con la contemporanea loro partecipazione al miglioramento della gestione pubblica.

Così intesa, la trasparenza (rectius: il perseguimento delle sue finalità, come in precedenza delineate) non può prescindere da una vigilanza costante sulla pubblicazione e sull’aggiornamento, vigilanza intesa non necessariamente come mero strumento repressivo – sanzionatorio, ma anche e soprattutto come strumento di verifica, sollecitazione e leale collaborazione.

Il monitoraggio e la vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza deve pertanto articolarsi su tre piani convergenti (i primi due in senso funzionale, il terzo sotto un profilo cronologico) in modo da assicurare pienamente le finalità cui è ispirata la normativa sulla trasparenza.

Infatti:

- in primo luogo, il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza è affidato ai



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

dirigenti dell'Ente che devono provvedervi costantemente in relazione al servizio di propria competenza;

- su di un secondo piano, detto monitoraggio è affidato al Responsabile per la trasparenza, che vi provvede avvalendosi dell'unità organizzativa cui sono affidate funzioni di ausilio in materia di controlli interni e prevenzione della corruzione, secondo le scadenze previste dall'A.N.A.C. in occasione della compilazione della griglia di rilevazione richiesta all'O.I.V.

Sotto il profilo cronologico – funzionale il monitoraggio:

- deve avere cadenza semestrale (orientativamente alle date del 31 gennaio e del 31 luglio di ogni anno);
- comporta la compilazione di schede riepilogative sullo stato di attuazione del programma da parte dei dirigenti dei servizi responsabili della pubblicazione, aventi ad oggetto, per ciascuno degli obblighi previsti, la completezza, la tempestività dell'aggiornamento e l'utilizzo dei formati di tipo aperto.

L'attività di monitoraggio si conclude, normalmente, con la predisposizione ogni semestre di un prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del programma da trasmettersi, entro i successivi 30 giorni, agli organi di indirizzo politico e all'O.I.V., nonché al RPC.

Tali adempimenti devono essere confermati anche in sede di revisione/aggiornamento 2021, dovendosi dare atto che, allo stato, il loro parziale adempimento è stato dovuto esclusivamente al mancato funzionamento dell'Ufficio di Supporto del Responsabile della Trasparenza, Ufficio cui sono stati affidati compiti impropri che l'hanno distolto dalla sua missione istituzionale.

Pertanto, tali adempimenti/obiettivi devono essere confermati previa adeguata attribuzione di personale e strumenti all'Ufficio Auditing.

A tal fine, immediatamente dopo l'approvazione del presente piano, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il Responsabile della trasparenza, con l'ausilio dell'Ufficio C.E.D., cureranno la predisposizione della necessaria strumentazione informatica per la corretta ed esaustiva attività di monitoraggio, servendosi dell'Ufficio a tanto preposto espressamente.

E' previsto, inoltre, che il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avvenga anche attraverso il sistema dei controlli interni e venga effettuato, in particolare, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti.

III.3 L'effettivo utilizzo da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente"



## **COMUNE DI POZZUOLI**

### **Città Metropolitana di Napoli**

Come già previsto in occasione dell'approvazione del Piano per la trasparenza, occorre prevedere anche la rilevazione periodica del grado di interesse manifestato dai cittadini e dagli stakeholders in genere nei confronti delle pubblicazioni effettuate nella Sezione "Amministrazione Trasparente", nonché del livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati.

In tal senso è importante raccogliere anche eventuali reclami o segnalazioni riguardanti la qualità delle pubblicazioni, i ritardi e le inadempienze riscontrate, che possono essere inviati alla casella di posta elettronica istituzionale ([info@pec2.comune.pozzuoli.na.it](mailto:info@pec2.comune.pozzuoli.na.it)).

Tuttavia anche quest'obiettivo presuppongono il necessario supporto di un ufficio appositamente dedicato.

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

### **Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa**

Il capitale umano del Comune di Pozzuoli ammonta al 30.06.2022 a 501 dipendenti full time e 123 part time, per un totale di 624 risorse umane, articolati in 10 dirigenti, 78 Istruttori direttivi, 220 istruttori, 152 esecutori tecnici, 164 cat. A.

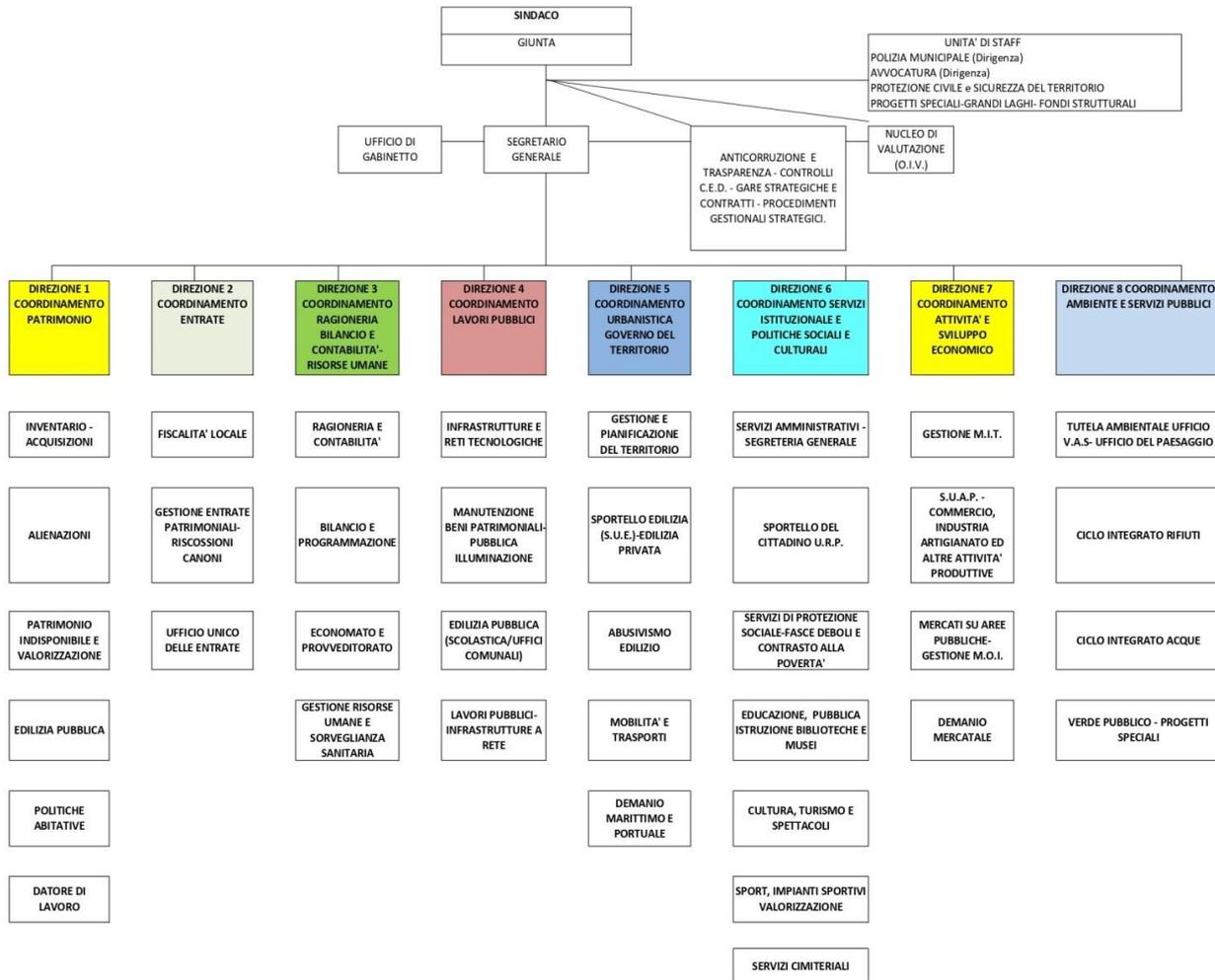
La macrostruttura organizzativa che segue, approvata con delibera di giunta n. 97 del 9 maggio 2022 è articolata in 8 Direzioni in posizione di line, e altre strutture in posizione di Staff allocate in autonoma posizione organizzativa (posizione di staff) caratterizzate dalla funzione di coordinamento e direzione propria delle strutture complesse.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli



Macrostruttura Organizzativa



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

Organi/Staff/Direzioni	UNITA' ORGANIZZATIVE SERVIZI/UFFICI	Funzionigramma
Staff del Sindaco	Ufficio Gabinetto del Sindaco	Assistenza agli organi politici - Sindaco e Assessori
		Rapporti con le Istituzioni e altre PP.AA.
		Cerimoniale
		Comunicazione istituzionale – Portavoce
Unità di Staff	Progetti speciali Fondi strutturali	Programmazione, gestione e coordinamento iniziative di promozione economica – Programmazione risorse comunitarie e fondi strutturali - Progetti speciali e grandi opere
		Progetti Speciali - Fondi Strutturali - PNRR
Anticorruzione - Trasparenza Amministrativa - Controlli interni (IA) (staff)	Anticorruzione e Trasparenza Amministrativa	PTPCT – Attuazione, verifica e monitoraggio Aggiornamento e attuazione del Piano Formazione
		Trasparenza amministrativa d.lgs. 33/2013 e d.lgs. n. 97/2016 (FOIA) – D.lgs. 39/2013 e s.m.i
		Gestione “whistleblower”
		Accesso civico e Accesso civico generalizzato Rapporti con ANAC e Autorità indipendenti
	Controlli interni - Internal auditing (IA) - Controllo di gestione e Controllo strategico	Audit interno - Controllo di gestione – Monitoraggio economico e finanziario - Equilibri di bilancio - Stato di attuazione dei programmi - Controllo sulla gestione e rapporto con la C.d.C. - Controllo strategico
C.E.D.	CED e Servizi informatici – Manutenzione, gestione e assistenza sistema informatico – Intranet - Reti informatiche – Costruzione archivio multiutenza	
Polizia Municipale (staff)	Polizia Municipale/Comando o corpo di P.M./Segreteria	Segreteria Comando e protocollo - Presidio Comune - Ufficio verbali e ricorsi - Ufficio ruoli e contenzioso - Educazione stradale - P.R. - Gestione autoparco - Alienazione e confische veicoli - Studi, formazione e programmazione -
		Sistema di presidio degli uffici e dei beni patrimoniali a mezzo del servizio di G.P.G. (Guardie Particolari Giurate).
	Polizia Municipale/Polizia amm.va	M.I.I. - M.O.I. - Polizia Amministrativa e demanio marittimo - Polizia ecologica e ambientale - Polizia Commerciale e Annonaria - Polizia tributaria (Antiabusivismo e violazioni dei regolamenti comunali)



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

	<b>Polizia municipale/Polizia edilizia- Polizia Giudiziaria</b>	Polizia Edilizia - Informazioni anagrafiche e notifiche giudiziarie. Polizia giudiziaria.
	<b>Polizia Municipale/Polizia stradale</b>	Polizia Stradale – Centrale tecnologica operativa - Servizi motomontati e di pronto intervento – Infortunistica stradale - Ausiliari del traffico – Sicurezza circolazione stradale
	<b>Polizia Municipale/Gestione e del personale</b>	Gestione contabile ed amministrativa del personale p.m.– Ufficio approvvigionamenti ed acquisti – Informatizzazione -
	<b>Ufficio Tecnico Operativo</b>	Segnaletica stradale e buche stradali
		Impianti pubblicitari pubblici
Arredo urbano		
Passi carrabili (Autorizzazioni)		
<b>Avvocatura (staff)</b>	<b>Ufficio Legale</b>	Assistenza al contenzioso e attività extragiudiziali - Contenzioso civile e penale - Contenzioso amministrativo e tributario - Pareri legali e assistenza giuridica e documentazione - Debiti fuori bilancio - Contenzioso del Lavoro
<b>Direzione 1 Coordinamento Patrimonio</b>	<b>Inventario - acquisizioni</b>	Inventario Comunale -Espropriazioni - Espropriazioni e servitù onerose - Indennità per subito detrimento
	<b>Alienazioni</b>	Piano delle Alienazioni - Perizie di stima e fascicoli degli immobili oggetto di alienazione
	<b>Patrimonio indisponibile-valorizzazione</b>	Strumenti di promozione e valorizzazione del patrimonio pubblico - Programmazione degli acquisti e delle alienazioni beni immobili comunali
	<b>Edilizia pubblica</b>	Patrimonio disponibile immobili di Monteruscello e Toiano - procedimenti conseguenziali di alienazione
	<b>Politiche abitative</b>	Assistenza alloggiativa - Gestione amministrativa assegnazione alloggi – regolarizzazione e aggiornamento di tutti i rapporti locativi-



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

	<b>Datore di Lavoro Prevenzione e protezione - Sicurezza (D.lgs. 81/08 ss.mm.ii.)</b>	Prevenzione e protezione luoghi di lavoro - Funzione di datore di lavoro per la sicurezza (D.lgs. 81/08 ss.mm.ii.)
<b>Direzione 2 Coordinamento Entrate</b>	<b>Fiscalità locale</b>	Gestione Entrate Tributarie Locali - Riscossione COSAP Gestione Contenzioso Tributario. Ufficio Sanzioni (L. 689/81)
	<b>Gestione amministrativa dei canoni idrici</b>	Gestione delle volture dei contratti di fornitura idrica e della riscossione volontaria dei canoni
	<b>Gestione entrate patrimoniali- Riscossione canoni</b>	Riscossione canoni immobili comunali ad uso abitativo e non abitativo – Riscossione canoni patrimoniali Gestione amministrativa immobili ad uso non abitativo
	<b>Ufficio unico delle entrate</b>	Monitoraggio e verifica della gestione della riscossione delle entrate comunali. Gestione delle morosità.
<b>Direzione 3 Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità – Gestione Risorse Umane</b>	<b>Ragioneria e Contabilità</b>	Contabilità generale - Gestione e monitoraggio delle entrate - Gestione finanziamenti e indebitamenti - Gestioni speciali - Rapporti con enti e società partecipate - Inventario beni patrimoniali
	<b>Bilancio e Programmazione</b>	Bilancio e programmazione - Rendicontazioni e certificazioni - Patto di stabilità - Gestione della spesa e visti di regolarità contabile attestanti la copertura finanziaria
	<b>Economato e Provveditorato</b>	Economato e Provveditorato - Controllo contabile riscuotitori speciali
		P.A.C. - Mercato elettronico - CONSIP
		Beni mobili: programmazione, acquisti, gestione e inventario - Assicurazioni
<b>Gestione delle risorse umane</b>	Gestione giuridica del rapporto di lavoro personale dipendente e assimilato Programmazione, gestione, controllo dotazione organica e relativa spesa  Acquisizione risorse umane – Concorsi e sviluppo in carriera - Mobilità e incarichi esterni  Relazioni sindacali - Sviluppo e incentivazione del personale  Gestione buste paga personale dipendente, assimilato e amministratori Gestione fiscale e previdenziale retribuzioni - Trattamenti pensionistici - Mutui e cessioni	



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

		Formazione interna e tirocini - Sorveglianza sanitaria Analisi organizzative e logistica degli spazi – Buoni pasto
<b>Direzione 4 Coordinamento Lavori Pubblici</b>	<b>Lavori Pubblici - Infrastrutture a rete e patrimonio indisponibile - Edilizia pubblica</b>	Lavori Pubblici -Programmazione oo.pp. e di pubblico interesse - Progettazioni e servizi di supporto – Studi, direzione lavori, collaudi e altri servizi di ingegneria.
	<b>Manutenzioni beni patrimoniali. Pubblica illuminazione</b>	Pubblica illuminazione e sottoservizi - Agibilità e impianti – Manutenzioni beni patrimoniali - Manutenzione patrimonio edilizio pubblico (residenziale e non residenziale). Abbattimenti barriere architettoniche - Manutenzioni vie e piazze comunali
	<b>Infrastrutture e reti tecnologiche</b>	Infrastrutture tecnologiche a rete - Cablaggio -Videosorveglianza - Servizi di telefonia - Utenze e forniture energia elettrica e gas
<b>Direzione 5 Coordinamento Urbanistica Governo del Territorio</b>	<b>Gestione e Pianificazione del territorio</b>	Gestione, pianificazione e tutela del territorio
		Urbanistica e Edilizia pubblica
		Pianificazione urbanistica – Ufficio di Piano – Regolamenti comunali
		Centro storico – Piano delle antenne - Catasto urbano – Conservazione del Catasto – Revisione estimi e classamento
	<b>Sportello Edilizia (S.U.E.) - Edilizia Privata- Demanio</b>	Sportello dell’edilizia (dpr 380/2001) - Permessi di costruire, s.c.i.a., agibilità Commissione edilizia integrata
		Demanio marittimo e spiagge – Risorsa mare
		Gestione fascia costiera
		Pianificazione attività ricettive balneari e stabilimenti balneari
	<b>Abusivismo edilizio</b>	Abusivismo edilizio – Accertamento di conformità Condono
	<b>Mobilità e Trasporti</b>	Sistema intermodale dei trasporti e della mobilità - Piano della mobilità sostenibile - PGUT (Piano generale del traffico urbano) - PUMS  Mobilità - Trasporti - Parcheggi e aree di sosta COSAP (Autorizzazioni)  Affissioni e pubblicità (Autorizzazioni e titoli abilitativi)
<b>Demanio Marittimo e Portuale</b>	Demanio marittimo e portuale - procedure delegate dalla Regione Campania	



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

<b>Direzione 6</b> <b>Coordinamento</b> <b>Servizi istituzionali e</b> <b>politiche sociali e</b> <b>culturali</b>	<b>Servizi di</b> <b>Amministrazione</b> <b>Generale</b>	Affari generali - Assistenza organi istituzionali - Gestione iter degli atti amministrativi - Archivio corrente e storico – Conservazione atti collegiali e monocratici - Regolamenti, accordi di programma e protocolli d'intesa - Gestione albo on-line
		Protocollo generale Privacy
		Autisti
		Servizi di supporto - Gestione della struttura centrale dell'Ufficio fotocopie - Centralino - Messaggi comunali
		Assistenza Ufficio del Segretario generale - Gestione fascicoli dirigenza - Relazioni sindacali dirigenza - Relazioni altre PP.AA. e AA.GG. - Struttura amministrativa di supporto al NdV/OIV - Performance individuale dirigenti Ufficio gare e contratti
	<b>Sportello del</b> <b>cittadino U.R.P.</b>	Servizi demografici e di stato civile - Registro della popolazione ed espletamento servizi anagrafici - L.A.C. - Carte d'identità - AIRE
		Stato civile - Tenuta archivi stato civile - Matrimoni - Cittadinanza - Nati - Morti
		- Annotazioni - Adozioni - Riconoscimenti e disconoscimenti (cambio nome) Elettorale - Liste elettorali e gestione consultazioni elettorali - Gestione liste elettorali - C.E.C. - Leva
		Gestione albo giudici popolari.
		Decentramento – Decertificazione e semplificazione Censimento e Toponomastica
		Relazioni pubbliche e con i cittadini – U.R.P.
	<b>Servizi di Protezione</b> <b>Sociale -Fasce deboli</b> <b>e contrasto alla</b> <b>povertà</b>	Servizi e prestazioni a tutela dei minori
		Servizi ed interventi a sostegno della popolazione anziana
		Promozione, tutela e sostegno responsabilità familiari
		Misure di sostegno a favore dei cittadini con disabilità Immigrazione/Emigrazione
		Asili nido e altri servizi per l'infanzia
		Promozione delle reti di solidarietà con il terzo settore - Volontariato Misure di contrasto alla povertà – Inclusione - Reddito di cittadinanza - REI Progettazione tecnica Piano di Zona L. 328/2000
	<b>Cultura, Turismo,</b> <b>Sport e Spettacoli -</b> <b>Valorizzazione</b> <b>impianti sportivi</b>	Turismo, Spettacoli e Sport
		Organizzazione e promozione eventi e spettacoli
Gestione impianti sportivi - Stadio Comunale - Piscina comunale – Palazzo dello sport		
Attività culturali e “marketing territoriale”.		
Valorizzazione e gestione delle strutture e degli spazi della		



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

		"cultura".
		Politiche giovanili e tempo libero.
		Programmazione e gestione politiche giovanili - Servizio civile
	<b>Educazione – Pubblica istruzione – Biblioteche e musei comunali</b>	Istruzione e diritto allo studio - Buoni libro e borse di studio.
		Programmazione e pianificazione della rete scolastica
		Promozione ed interventi nell'ambito del diritto allo studio e promozione attività inerenti all'istruzione pubblica
		Servizi di refezione scolastica - Trasporto scolastico
		Scuola materna
		Biblioteca comunale - Archivi storici e musei
	<b>Servizi cimiteriali</b>	Gestione amministrativa cimitero comunale – Polizia mortuaria
<b>Direzione 7 Coordinamento Attività e Sviluppo Economico</b>	<b>S.U.A.P. Commercio, Industria, Artigianato e altre Attività produttive</b>	Commercio, artigianato e altre attività economiche Disciplina e autorizzazioni TULPS
		Agricoltura e pesca
		Termalismo e autorizzazioni amministrative stabilimenti termali
	<b>Mercati su Aree pubbliche e Gestione M.O.I.</b>	Mercati al dettaglio, mercatini rionali e fiere giornaliere e settimanali. Gestione M.O.I.
	<b>M.I.I.</b>	Gestione M.I.I.
	<b>Demanio Mercatale</b>	Demanio mercatale - procedure delegate dalla Regione Campania



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

<b>Direzione 8 Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici</b>	<b>Tutela Ambientale Ufficio Vas Ufficio del Paesaggio</b>	Tutela ambientale - Autorizzazioni ambientali - Inquinamento atmosferico, elettromagnetico e acustico
		Energia, geotermia e risorse rinnovabili
		Gestione vincolo idrogeologico e relative sanzioni
		Ufficio V.A.S.
	<b>Ciclo integrato rifiuti</b>	Ciclo integrato dei rifiuti
		Pulizie pubbliche vie e altri servizi di igiene urbana
		Rifiuti e bonifiche - Aree di stoccaggio - Piattaforme ecologiche
	<b>Ciclo integrato delle Acque</b>	Gestione ciclo integrato delle acque
		Servizi manutentivi rete acquedotto e fognie – Manutenzione fontane pubbliche - Allacci e disattivazioni
	<b>Verde pubblico/progetti speciali/LLSSUU</b>	Verde pubblico e parchi - Verde, aree protette: sviluppo, controllo, regolamentazione e progettazione – Diserbamento beni demaniali e monumentali
		Vivaio
		Randagismo
		Progetti speciali

Funzionigramma approvato con delibera di giunta n. 97 del 9 maggio 2022



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

Sottosezione 3.2 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022/2024

La Legge n.81/2017 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso ai sensi dell’art.18 come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all’interno delle pubbliche amministrazioni. Le esigenze di gestione e contenimento dell’emergenza sanitaria hanno potenziato e, talvolta imposto, il ricorso allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

L’emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all’introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dalla legge 14, comma 1, delle Legge 124/2015, come modificato dall’art.263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020.

In base al citato art.263 “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”

Ai sensi della disposizione di cui sopra, il POLA è un documento di programmazione organizzativa adottato dall’Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, entro il 31 gennaio di ciascun anno – a partire dal 2021 – quale sezione del Piano della Performance.



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

Successivamente, l'art. 263 in esame è stato modificato dall'art11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) su cui si attendono i decreti del Presidente della Repubblica con i quali sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani dallo stesso assorbiti, compreso quindi il POLA.

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno

strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che prevede **l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.**

In questa fase di trasformazione, in attesa di una disciplina più compiuta da parte della contrattazione collettiva, il lavoro agile è previsto solo nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca: 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

L'accordo di lavoro agile deve prevedere almeno:



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.;

che "ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile". In un'ottica di flessibilità, le amministrazioni possono, dunque, equilibrare il rapporto lavoro agile-presenza secondo le proprie esigenze organizzative.

Da ultimo, con il DL 24 del 24 marzo 2022 cd. "Decreto Riaperture" è cessato lo stato di emergenza al 31 marzo 2022.

Il quadro sopra delineato sarà completato dalla disciplina in materia di lavoro agile che Aran e sindacati stanno elaborando nell'ambito del tavolo contrattuale in corso e che, al momento, vede aperto il confronto sui seguenti temi: la definizione di lavoro agile; l'accesso; l'accordo individuale; relazioni sindacali; fasce di contattabilità e disconnessione; trattamento economico.

**Il Comune di Pozzuoli ha** effettuato una verifica della struttura comunale, funzionale alla individuazione delle attività che possono essere rese con lavoro agile e di quelle che, al contrario, richiedono necessariamente lo svolgimento in presenza; si è proceduto a verificare lo stato attuale di eventuale lavoro arretrato; si è accertato che lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile, laddove conforme con le misure organizzative che con la presente si adottano, non comporterà pregiudizio e non ridurrà in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi resi nei confronti degli utenti, permanendo in capo ai Dirigenti la responsabilità per il mancato conseguimento di obiettivi dell'amministrazione determinati dall'adozione di provvedimenti autorizzativi di "lavoro agile" non coerenti con le adottate misure organizzative.

Il regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 87 del 22/04/2022 è così articolato:



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

**Ambito oggettivo e principi generali**

Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa.

E' attivabile mediante accordo tra le parti, anche di durata temporanea, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, ove la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi - ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Il lavoratore concorda con il datore di lavoro i luoghi ove è possibile svolgere l'attività, con presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, la piena operatività della dotazione informatica e l'adozione delle misure necessarie a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente.

L'accesso allo smart working potrà essere autorizzato, ove consentito a legislazione vigente, soltanto nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) il possesso di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n.81;
- f) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa;
- g) la rotazione del personale in presenza ove dovesse essere richiesto da misure di carattere sanitario.

La prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto ed il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ad eccezione degli istituti contrattuali non compatibili con il lavoro a distanza.

L'Amministrazione Comunale garantirà l'assenza di discriminazioni tra i dipendenti e pari opportunità per l'accesso al lavoro agile.

Garantirà, inoltre, l'applicazione degli istituti contrattuali, compatibili con la modalità di prestazione dell'attività lavorativa (lavoro agile).

***Modalità attuative***

La prestazione lavorativa in modalità agile, presuppone le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi di adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano, pertanto, nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative:

- alla Polizia Locale in quanto il personale è impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- i servizi di manutenzione;
- i servizi di cura e decoro urbano;
- i lavori in turno;
- i lavori che richiedono adempimenti e/o utilizzo costante di strumentazione non remotizzabile;
- adempimenti che richiedano la presenza e/o la consultazione costante di archivi e fascicoli non ancora digitalizzati.

L'istanza, redatta sulla base del modulo predisposto dal Comune di Pozzuoli, è trasmessa dal dipendente al proprio Dirigente ed alla Direzione del Personale.

Ciascun Dirigente valuta la compatibilità dell'istanza tenendo conto:

- a) dell'attività che dovrà svolgere il dipendente;
- b) dei requisiti previsti dalle presenti misure organizzative;
- c) della regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché del rispetto dei tempi di adempimento previsti dalla normativa vigente.

Sono ammissibili (cumulativamente) e per un periodo massimo di 3 mesi, eventualmente rinnovabili, richieste di lavoro agile nei limiti della misura percentuale complessiva del 10% del personale dipendente in servizio, da calcolarsi con esclusione delle attività che non possono essere svolte da remoto.

Al dipendente non può essere concesso più di un giorno di lavoro agile per settimana; i giorni sono cumulabili e fruibili anche in continuità, fino ad un massimo di 5 giornate consecutive per mese.

Per particolari categorie di dipendenti (lavoratori fragili, donne in gravidanza) è possibile concedere anche più di un giorno di lavoro agile per settimana; le giornate sono fruibili anche in continuità, con valutazione del Dirigente legata alla specifica richiesta.

Qualora il Dirigente al personale, verifichi che le richieste di lavoro agile siano superiori rispetto alla misura percentuale consentita, verrà data priorità alle seguenti categorie:

1. Lavoratori fragili, come individuati dalla normativa vigente;
2. Lavoratori con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
3. Lavoratrici in stato di gravidanza;
4. Lavoratori con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di tre anni;
5. Lavoratori residenti o domiciliati in comuni al di fuori del territorio del comune di Pozzuoli, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

### **Accordo individuale**



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente, il Dirigente competente ed il Dirigente al Personale.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo individuale, sottoscritto entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, deve redigersi inderogabilmente sulla base dell'allegato modello predisposto dal Comune di Pozzuoli.

L'accordo costituisce un'integrazione al contratto individuale di lavoro.

L'accordo deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione della fasce di articolazione della prestazione in modalità agile;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e succ, mod..

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

La scadenza dell'accordo a tempo determinato, per un periodo non superiore a tre mesi, può essere prorogata previa richiesta scritta del dipendente da inoltrare al proprio Dirigente.

Le autorizzazioni e le proroghe al lavoro agile dovranno essere comunicate all'Ufficio Personale anche per le dovute comunicazioni di cui all'art. 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile è possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal lavoratore, che per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione Comunale.

In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

L'accordo individuale e le sue modificazioni sono soggette, a cura dell'Amministrazione, alle comunicazioni di legge.

### ***Luogo di svolgimento***

Il lavoro agile è autorizzato dall'Amministrazione in determinati luoghi di lavoro, preventivamente individuati dal lavoratore.

Il luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è individuato nell'Accordo dal singolo dipendente di concerto con il Dirigente del settore a cui il dipendente è assegnato, nel rispetto di quanto indicato nelle presenti linee guida in tema di Salute e Sicurezza del lavoro affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui il dipendente viene a conoscenza per ragioni di ufficio.

L'attività in modalità agile deve essere svolta in un locale chiuso ed idoneo a consentire lo svolgimento in condizioni di sicurezza e riservatezza della prestazione lavorativa.

Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando apposita richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Dirigente, il quale, autorizzaper scritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento; lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente a modificare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione. Ogni modifica temporanea o permeante del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore all'Ufficio Personale.

Il luogo di lavoro (permanente o temporaneo) individuato dal lavoratore non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali.

### ***Articolazione delle fasce orarie per la prestazione***

La prestazione lavorativa in modalità agile è articolata in tre fasce temporali:

- a) **fascia di operatività** - nella quale il lavoratore, per finalità di coordinamento con altri componenti dell'organizzazione, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia nell'erogazione dei servizi, è nelle condizioni di essere operativo e, pertanto, di iniziare entro un brevissimo lasso di tempo i compiti e le attività richiesti;
- b) **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con



## COMUNE DI POZZUOLI

### Città Metropolitana di Napoli

altre modalità similari. Tale fascia oraria contiene, al suo interno, la fascia di cui alla precedente lettera a);  
c) **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.

Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità e di operatività.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di malattia, la prestazione lavorativa in modalità agile non può essere eseguita nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non sarà erogato il buono pasto.

Qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito, sensibilmente rallentato dal mal funzionamento della strumentazione informatica, ovvero non sia sicura la prestazione lavorativa, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Dirigente, che potrà richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Il lavoratore ha diritto **alla disconnessione**. A tal fine, negli orari diversi da quelli della fascia di contattabilità (che contiene al suo interno la fascia di operatività) non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Per specifiche esigenze di servizio, da prevedere nell'accordo individuale, alcuni lavoratori potranno espletare, nell'arco della medesima giornata lavorativa, la propria attività in parte in presenza ed in parte presso il luogo di lavoro agile individuato.

### ***Dotazione tecnologica***

Il lavoro agile potrà essere espletato utilizzando le dotazioni tecnologiche del lavoratore, previo accordo con il datore di lavoro.

Il dipendente, in sede di richiesta di attivazione della modalità di lavoro agile, dovrà dichiarare il possesso o la disponibilità di:

- personal computer, pc portatili, tablet, o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa;
- il possesso di sistemi operativi adeguati all'espletamento dell'attività lavorativa, l'accesso alla rete internet ed il possesso di antivirus aggiornati;
- la disponibilità all'utilizzo del numero di rete fissa per eventuale contattabilità e del proprio numero di telefonia mobile.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

Le spese, riguardanti i consumi elettrici e di connessione e le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono a carico del dipendente.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al pieno rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al DPR n. 62/2013 e del Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti del Comune di Pozzuoli.

***Rapporto di lavoro***

L'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente comunale; rapporto che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'Ente senza alcuna discriminazione ai fini del riconoscimento di professionalità' e delle progressioni di carriera.

I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile mantengono lo stesso trattamento economico e normativo di appartenenza, con le precisazioni di cui sopra in ordine agli istituti correlati alla presenza in servizio.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore deve tenere un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede ed è tenuto al rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali del lavoro vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nella vigente normativa in materia disciplinare.

In particolare, la ripetuta mancata osservanza delle fasce di operatività e contattabilità costituirà una violazione agli obblighi comportamentali del lavoratore.

***Recesso e revoca dell'Accordo***

Ai sensi dell'art. 19, della legge 22 maggio 2017 n. 81 il lavoratore agile e l'Amministrazione Comunale possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 30 giorni ovvero entro 90 giorni in caso di lavoratore agile disabile.

In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine in deroga al preavviso innanzi indicato.

L'accordo individuale di lavoro agile potrà essere revocato dal Dirigente cui il lavoratore è assegnato:

- a) nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce temporali (operatività/contattabilità);
- b) nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi legati all'attività da svolgere prevista nell'accordo individuale;
- c) in ipotesi di diversa organizzazione della prestazione lavorativa, operata dal dirigente nell'ambito dei poteri di gestione a lui assegnati;
- d) negli altri casi espressamente motivati.

In caso di revoca il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa in presenza secondo l'orario ordinario previsto presso la sede di lavoro.

La comunicazione di revoca potrà avvenire per e-mail ordinaria personale, per PEC o con altri mezzi ritenuti idonei che ne attestano l'avvenuta ricezione del provvedimento di revoca.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
**Città Metropolitana di Napoli**

L'avvenuto recesso o revoca dell'accordo individuale è comunicato dal Dirigente all'Ufficio del Personale ai fini degli adempimenti consequenziali.

In caso di trasferimento del dipendente ad altra Direzione, l'accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore.

***Privacy***

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016-GDPR e dal D.Lgs. n.196/03.

Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, della disciplina UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione Comunale in qualità di Titolare del Trattamento.

***Valutazione Performance e monitoraggio attività***

Ciascun Dirigente definisce i compiti e le responsabilità, nonché il controllo sulle attività definite nell'accordo individuale.

In particolare, monitorerà:

- lo stato dell'attività assegnata al dipendente;
- il grado di raggiungimento delle finalità poste a capo della normativa in termini di benefici organizzativi per l'Ente.

***Entrata in vigore***

Le presenti misure organizzative entrano in vigore a seguito di adozione di deliberazione di giunta comunale e potranno essere integrate e/o modificate per l'effetto di sopravvenute disposizioni di legge e/o del CCNL di categoria. Sino ad allora, gli accordi individuali potranno essere stipulati solo a tempo determinato.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

Il piano delle azioni positive a tutela delle pari opportunità è stato approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 15 del 17/01/2022, e prevede la seguente disciplina:

Il Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge e rappresenta lo strumento per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Piano 2022-2024 si pone in continuità di principi del precedente Piano 2018-2020 adottato con Deliberazione n. 45 del 24.04.2018 ed aggiornato con deliberazione n. 144 del 29.09.2020 anche per recepire le novità della Direttiva n. 2/2019.

Si evidenzia che il numero di azioni attivabili per il triennio, è programmato anche avendo a riferimento l'attuale contesto emergenziale da COVID 19 e le criticità organizzative che da esso discendono, situazioni che impongono particolare cautela nella previsione del numero di azioni e successivo monitoraggio, da riadattare ed aggiornare nel triennio anche in base alle mutate esigenze di contesto.

Il documento individua le azioni positive e descrive gli obiettivi da perseguire e le iniziative programmate in funzione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro tra uomini e donne, contrastando qualsiasi forma di discriminazione.

Le **azioni positive**, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, in quanto misure "speciali", non generali ma specifiche e ben definite, intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; hanno carattere "temporaneo", ovvero sono necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il comune di Pozzuoli, con provvedimento prot.91759 del 31.12.2020 ha nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.) al fine di ampliare le garanzie da rivolgere alle discriminazioni legate al genere e ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori collegati alle condizioni di "lavoratore/lavoratrice".

Il **Piano delle azioni positive** va pubblicato sul sito comunale nella sottosezione "Altri Contenuti" dell'Amministrazione trasparente.

Il presente Piano si suddivide in quattro parti:

1. Quadro normativo di riferimento
2. Analisi della situazione del personale dipendente
3. Le azioni positive e le aree tematiche da sviluppare triennio 2022-2024
4. Il monitoraggio e la trasparenza.

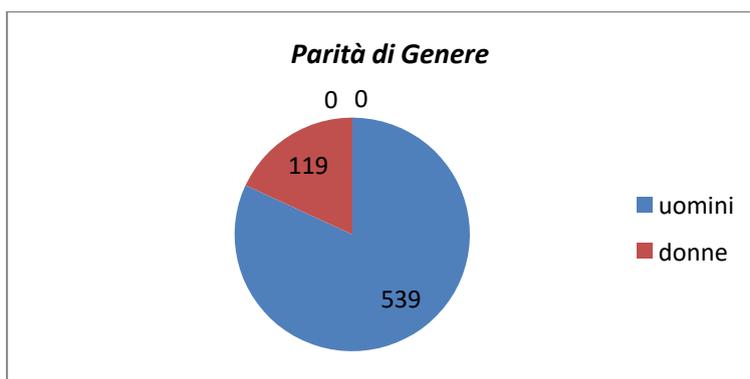
**ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Al gennaio 2022 il personale del Comune di Pozzuoli è pari a 658 unità, ed è caratterizzato da una presenza femminile del 18%.



Di seguito la composizione del personale dipendente per categoria contrattuale di inquadramento

CATEGORIA		GENERE	TOTALE	% SU CATEGORIA	
CATEGORIE	CATEGORIA A	DONNA	11	0,06	
		UOMO	160	0,94	
	CATEGORIA B	DONNA	5	0,03	
		UOMO	163	0,97	
	CATEGORIA C	DONNA	58	0,25	
		UOMO	173	0,74	
	CATEGORIA D	DONNA	40	0,51	
		UOMO	39	0,49	
	DIRIGENTI	DONNA	5	0,63	
		UOMO	3	0,38	
	SECRETARIO				



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

		UOMO	1	
--	--	------	---	--

Riassumendo l'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

TOTALE	DONNA	<b>119</b>
TOTALE	UOMO	<b>539</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>658</b>

Pertanto, pur se ai sensi dell' art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, si evidenzia un divario complessivo fra i generi superiore a due terzi, sostanzialmente legato alla data di immissione in servizio, si osserva l'uguaglianza del genere femminile in relazione al personale di categoria D di più recente assunzione ed una netta prevalenza della presenza femminile per il personale di ruolo Dirigenziale.

Per quanto attiene gli organi di indirizzo politico, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Sindaco: uomo

Vice sindaco: donna

Consiglio comunale: uomini 20 - donne 4

Giunta comunale: uomini 4 - donne 3

In funzione di garanzia di uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, saranno promosse e garantite politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari (anche con la nuova modalità lavorativa "lavoro agile o smart working" soprattutto durante il perdurare dell'emergenza sanitaria).

La conciliazione tra vita professionale e vita familiare sarà attivata consentendo al personale che ne farà richiesta di fruire della flessibilità oraria, in entrata e in uscita, ai sensi dell'art 27 comma 4 CCNL 2016/2018, e con possibilità di svolgere servizio in "lavoro agile" soprattutto a chi si trova in una o più delle situazioni particolari disciplinate (madri, padri o fruitori di Legge 104), garantendo un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Il Comune di Pozzuoli garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

**LE AZIONI POSITIVE**  
**DA SVILUPPARE TRIENNIO 2022-2024**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Pozzuoli si suddivide in quattro obiettivi tematici articolati in attività da svilupparsi nell'arco del triennio, dagli uffici e servizi dell'Ente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, anche in relazione all'individuazione delle priorità e della tempistica:

**Obiettivo 1:** Conciliazione vita lavoro

**Obiettivo 2:** Benessere Organizzativo

**Obiettivo 3:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

**Obiettivo 4:** Consolidamento delle buone prassi

**OBIETTIVO 1 - Conciliazione vita lavoro**

Il Comune di Pozzuoli dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Il lavoro agile potrà essere utilizzato anche in fase post emergenziale, conciliando le esigenze dei richiedenti con le necessità organizzative del Comune di Pozzuoli, avendo cura di valutare condizioni di fragilità e/o con problematiche in ambito familiare.

Anche la formazione sarà uno strumento essenziale per la realizzazione dell'obiettivo, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

<b>OBIETTIVO 1</b>					
Conciliazione vita lavoro					
<b>PROGETTO</b>	<b>TARGET</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI</b>	<b>FONDI DI FINANZIAMENTO</b>	<b>TEMPI</b>
<u>AZIONE N. 1</u> Smart working anche in fase post emergenziale	I dipendenti che presenteranno richiesta saranno valutati in base al profilo professionale, con particolare riguardo	Nel rispetto della mappatura dei profili considerati idonei al lavoro da remoto, le richieste saranno valutate con riferimento ai dipendenti in condizione di fragilità e/ o	Tutte le Direzioni	Bilancio 2022/2024	<b>2022</b> <b>2023</b> <b>2024</b>



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

	ai soggetti in condizione di fragilità e/o con problematiche in ambito familiare.	con problematiche in ambito familiare			
<u>AZIONE N. 2</u> Formazione	<b>Tutti i dipendenti</b> con particolare riguardo a personale neo assunto, interessato da procedure di mobilità interna/cambio mansioni o che manifesti esigenze formative per l'avvio di nuovi adempimenti normativi o il repentino mutamento del contesto lavorativo di riferimento.	Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative con percorsi formativi su tecnologie, competenze digitali e novità normative.	Tutte le Direzioni	Bilancio 2022/2024	<b>2022</b> <b>2023</b> <b>2024</b>
<u>AZIONE N. 3</u> Monitoraggio degli istituti del CCNL atti a favorire la conciliazione vita/lavoro/famiglia	<b>Tutti i dipendenti</b> con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità e/o con esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.	Monitorare le richieste di congedo parentale dei dipendenti come previsto dal D. Lgs 151/2000 e salvaguardare le temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro compatibilmente con le esigenze del Settore di appartenenza.	Ufficio Personale  Tutte le Direzioni	Bilancio 2022/2024	<b>2022</b> <b>2023</b> <b>2024</b>

**OBIETTIVO 2 - Benessere organizzativo**

L'effettiva percezione del benessere organizzativo, dipende non solo dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e dalle azioni assunte quotidianamente dai responsabili apicali, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione, su proposta del C.U.G., intende



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

avviare una indagine di clima organizzativo e favorirà la circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa, al fine di rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione.

<b>OBIETTIVO 2</b>					
Benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro					
<b>PROGETTO</b>	<b>TARGET</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI</b>	<b>FONTI DI FINANZIAMENTO</b>	<b>TEMPI</b>
<u>AZIONE N. 1</u> Agevolazioni per tutela della salute durante fase emergenziale	Tutti i dipendenti	Convenzioni e agevolazioni per i dipendenti anche in materia sanitaria e di benessere in senso lato (screening test per tamponi rapidi connessi all'emergenza sanitaria in atto).	Ufficio Personale, Responsabile Sicurezza sui Luoghi di lavoro, Rappresentanti Lavoratori Sicurezza, Medico del Lavoro/Ditta convenzionata Tutte le Direzioni	Bilancio 2022/2024	<b>2022</b>
<u>AZIONE N. 2</u> Indagine sul benessere collettivo	Tutti i dipendenti	Indagine per individuazioni di eventuali situazioni anomale e per le quali è necessario attivare correttivi – garanzia dell'anonimato e sintesi dei dati in forma sintetica e aggregata	Ufficio Personale, C.U.G., Dirigenti.	Nessun costo	<b>2022</b> <b>2023</b>

**OBIETTIVO 3- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

L'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

<b>OBIETTIVO 3</b>					
Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica					
<b>PROGETTO</b>	<b>TARGET</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>UFFICI</b>	<b>FONTI DI</b>	<b>TEMPI</b>



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

			<b>IMPEGNATI E/O COINVOLTI</b>	<b>FINANZIA MENTO</b>	
<u>AZIONE N. 1</u> Valorizzazione del C.U.G.	Tutti i dipendenti	Valorizzazione del ruolo C.U.G. quale organo comunale e sensore del disagio organizzativo e delle discriminazioni, con interventi regolamentari ed informatici	Ufficio Personale, C.U.G., Tutte le Direzioni	Nessun costo	<b>2022 2023 2024</b>
<u>AZIONE N. 2</u> Linguaggio di genere	Tutti i dipendenti	Avvio di campagna informativa di sensibilizzazione tra il personale comunale e gli amministratori per favorire il rispetto del linguaggio di genere	Ufficio Personale, C.U.G., Tutte le Direzioni	Nessun costo	<b>Entro il 2022</b>

**OBIETTIVO 4 - Consolidamento delle buone prassi**

Il comune di Pozzuoli, nella organizzazione e gestione del personale, si attiene ai principi di imparzialità, trasparenza, non discriminazione e pari opportunità, anche in una prospettiva di genere, di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo.

<b>OBIETTIVO 4</b> <b>Consolidamento delle buone prassi</b>					
<b>PROGETTO</b>	<b>TARGET</b>	<b>AZIONE POSITIVA</b>	<b>UFFICI IMPEGNATI E/O COINVOLTI</b>	<b>FONDI DI FINANZIA MENTO</b>	<b>TEMPI</b>
<u>AZIONE N. 1</u> Commissioni di concorso	Commissione concorsi	Garantire che sia sempre prevista la presenza di componenti di entrambi i sessi. Garantire la partecipazione di figure professionali esperte per la valutazione di	Ufficio Personale	Nessun costo	<b>CONSO LIDATA E APPLIC ATA</b>



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

		competenze trasversali, soft skill e i curricula dei/delle candidati/e.			
<b>AZIONE N. 2</b> Digitalizzazione archivi	Tutti i dipendenti	Ideare soluzioni volte ad avviare la digitalizzazione dei documenti d'archivio, per favorire il rispetto della salubrità dei luoghi di lavoro	Responsabili sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, Responsabili di P.O.	Nessun costo	<b>2023</b> <b>2024</b>

**Monitoraggio e trasparenza**

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive sarà svolta mediante l'invio da parte del C.U.G. di apposita relazione, con cadenza almeno annuale, agli organi di vertice dell'Ente, come previsto dalla Direttiva

n. 2/2019, nonché mediante attività di monitoraggio da parte del medesimo C.U.G. con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

Il Piano, definitivamente approvato con delibera di Giunta Comunale, sarà inviato a:

- Organismo di valutazione
- Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)
- Dirigenti
- Responsabili di Posizione Organizzativa
- Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U) di Ente
- Organizzazioni sindacali territoriali

Il presente Piano ha durata triennale 2022-2024 e sarà aggiornato annualmente qualora necessario. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltrare al C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il 30/09/2022 con la delibera di Giunta Comunale n. 147 è stato approvata il P.I.A.O. "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024 (art.6, D. L. n.80/2021)" e con la presente modifica si prende atto dei progressi intervenuti e delle nuove strategie dell'amministrazione.

Le procedure pregresse in corso di definizione nel 2022 sono le seguenti:

<b>PROCEDURE AVVIATE IN ANNUALITA' PREGRESSE AL 2022 ED INCORSO DI DEFINIZIONE</b>				
<b>N. POST I</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>TOTALE</b>
1	Cat. D INFORMATICO	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO	23.980,06 €	23.980,06 €
12	Cat. D TECNICI	GRADUATORIA PROVVISORIA PUBBLICATA	23.980,06 €	287.760,72 €
6	Cat. D AMMINISTRATIVI/CONTABILI	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO	23.980,06 €	143.880,36 €
2	Cat. B	MOBILITA' COLONTARIA	19.536,92 €	39.073,84 €
2	Progressione da "A" a B"	PROGRESSIONE VERTICALE IN FASE DI ESPLETAMENTO	1.054,17 €	2.108,34 €
<b>TOTALE</b>				<b>496.803,32 €</b>

L'Amministrazione intende procedere con i seguenti nuovi indirizzi:

- provvedere all'assunzione dei primi 12 idonei del concorso degli Istruttori Direttivi Tecnici D1 di cui alla procedura indetta con determinazione n. 330 del 22 febbraio 2022, mediante scorrimento della graduatoria in considerazione delle 12 rinunce registrate da parte dei vincitori convocati per la sottoscrizione del contratto;
- incrementare di ulteriori n. 2 posti (per un totale di 8) il numero degli Istruttori Direttivi Amministrativo/Contabili D1 di cui all'attivata procedura concorsuale, in considerazione delle dimissioni presentate da n. 2 istruttori direttivi senza diritto di conservazione del posto;



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

- procedere alla ricostituzione del rapporto di lavoro di un vigile urbano in sostituzione della unità di personale cui è stato accordato il nullaosta per mobilità volontaria;

Considerato che l'Amministrazione intende confermare i seguenti indirizzi già presenti nella precedente programmazione del personale:

- procedere alla mobilità volontaria per n. 2 Collaboratori B1 per incrementare il numero dei messi comunali, figura imprescindibile per l'Ente ma il cui numero estremamente ridotto diventerà ancora più esiguo a seguito dei futuri pensionamenti già programmati, evidenziando che tali assunzioni sono neutre al fine del turn over in quanto provenienti dalle altre Pubbliche Amministrazioni;
- espletare il concorso già bandito per n. 2 progressioni verticali da A a B, così come previsto dal D.L. 80 /2021 che consente di destinare fino al 50% dei posti che l'Ente locale intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione alle progressioni, si evidenzia che tale percentuale non viene rapportata al piano delle assunzioni delle singole categorie, ma al totale di quelle programmate e quindi, tenendo conto delle procedure esterne attivate tale percentuale è ampiamente rispettata. Si evidenzia che tale procedura è finanziata con le risorse già previste per le progressioni di n. 3 unità di personale da B a C Istruttore Amministrativo Tecnico espletate e andate deserte;
- concludere il concorso finalizzato all'assunzione di un Istruttore Direttivo – Informatico;

Verificato che in considerazione delle assunzioni su – indicate il turn over presenta la disponibilità evidenziata nella tabella che segue, dovendo prevedere la quota dei due Istruttori direttivi amministrativo/contabili D1, da assumere mediante concorso da espletare, e dell'Agente di polizia Municipale C1 da reperire mediante ricostituzione del rapporto di lavoro per un importo complessivo pari a € 69.999,54, da coprire con i cessati dell'anno 2020:

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile e per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2020</b>	<b>2021</b>	1.252.359,25	1.252.359,25	0,00
2	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2021</b>	<b>2020</b>	1.578.783,62	403.034,57 69.999,54	1.105.749,51
3	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2022</b>	<b>2021</b>	1.444.716,52		1.444.716,52



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

4	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2023</b>	<b>2022</b>	1.513.935,28		1.513.935,28
5	<b>RESIDUI DISPONIBILI 2024</b>	<b>2023</b>	435.582,55		435.582,55
<b>TOTALE</b>			<b>6.225.377,22</b>	<b>1.725.398,31</b>	<b>4.499.983,86</b>

- confermare l'istituzione dello Staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs 267/2000 con le seguenti figure professionali, così come previsto dall'art. 8 (Uffici alle dipendenze degli organi politici) del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 132/2012 a partire dall'esercizio 2023, ad eccezione del Portavoce il cui incarico è stato assegnato con Decreto del Sindaco n. 30 del 4/10/2022

<b>PROGRAMMAZIONE STAFF SINDACO</b>							
N	CATEGORIA	QUALIFICA	TIPOLOGIA COMPENSO	COSTO UNITARIO	COSTO	ONERI (IRAP + CONTRIBUTI)	COSTO COMPLESSIVO
1	DIRIGENTE	CAPO DI GABINETTO	TABELLARE INDENNITA'	45.260,77 54.206,18	99.466,95	36.981,81	136.448,76
1	D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO	STAFF	TABELLARE INDENNITA'	23.980,06 2.200,00	26.180,06	9.733,75	35.913,81
1	D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO 50%	SEGRETARIO PARTICOLARE	TABELLARE INDENNITA'	11.990,03 1.200,00	13.190,03	4.904,05	18.094,08
3	C1	STAFF	TABELLARE INDENNITA'	22.039,42 1.000,00	69.118,26	25.698,17	94.816,43
2	C1 PART TIME AL 33%	STAFF	TABELLARE INDENNITA'	7.273,00 500,00	15.546,02	5.780,01	21.326,03
1	INCARICO PROFESSIONALE	PORTAVOCE	COMPENSO PROFESSIONALE	36.000,00	36.000,00	GIÀ RICOMPRESI	36.000,00
<b>TOTALE</b>					<b>259.501,38</b>	<b>83.097,76</b>	<b>342.599,17</b>



**COMUNE DI POZZUOLI**  
Città Metropolitana di Napoli

Considerando anche il personale in servizio presente nella precedente programmazione risultano rispettati i limiti del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come dimostrato nella tabella che segue:

Descrizione	Limite 2009	2022	2023	2024
Integrazione oraria LLSSUU	688.540,00	0	0	0
STAFF DEL SINDACO	248.175,00	0	306.599,17	306.599,17
ART. 110 II comma (sino al 31 marzo 2022)	0	20.538,51	0	0
PORTA VOCE	0	13.693,00	36.000,00	36.000,00
<b>Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO</b>	<b>936.715</b>	<b>34.231,51</b>	<b>342.599,17</b>	<b>342.599,17</b>

#### 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.