

**Comune di Potenza**  
**Provincia di Potenza**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2023-2025**

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

# Indice

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>4</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....</b>	<b>5</b>
1.1 Analisi del contesto esterno.....	5
1.1.1 Scenario economico regionale.....	5
1.1.2 L'analisi delle variabili socio-economiche del contesto della Città.....	6
1.1.3 Analisi contesto criminologico.....	11
1.2 Analisi del contesto interno.....	16
1.2.1 Macromodello-Funzionigramma dell'Ente.....	16
1.2.2 Risorse Umane: disponibilità e gestione delle risorse umane.....	18
Analisi contesto interno ai fini dell'anticorruzione.....	26
1.2.3 La mappatura dei processi.....	26
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>28</b>
2.1 Valore pubblico.....	28
2.2. Performance.....	33
2.2.1 Performance individuale.....	33
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa.....	34
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente.....	34
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	36
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	36
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	42
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	44
Tabella misure specifiche.....	46
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione....	47
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	48
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>48</b>
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	48
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c.1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).....	48

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale (Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c.2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).....	49
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	49
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	50
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale...50	
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	51
3.3 Andamento della gestione sulla attività ordinaria.....	52
<b>4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>52</b>

\*\*\*\*\*

**ALLEGATO 1 - Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi**

**ALLEGATO 2 - Catalogo dei rischi, dei fattori abilitanti e stima del rischio**

**ALLEGATO 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013**

**ALLEGATO 4 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**

**ALLEGATO 5 - Schede obiettivi performance individuale**

**ALLEGATO 6 - Andamento della gestione sulla attività ordinaria**

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

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

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

approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con “l’Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025”, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 12/04/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 del 13/04/2023.

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

## **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

### **SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE**

Denominazione Amministrazione: Comune di Potenza

Indirizzo: Piazza Matteotti s.n.c.

Codice fiscale/Partita IVA: 00127040764

Rappresentante legale: Mario GUARENTE

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 337

Telefono: 0971/415605

Sito internet: [www.comune.potenza.it](http://www.comune.potenza.it)

E-mail: [segretariogenerale@comune.potenza.it](mailto:segretariogenerale@comune.potenza.it)

PEC: [protocollo@pec.comune.potenza.it](mailto:protocollo@pec.comune.potenza.it)

### **1.1 Analisi del contesto esterno**

#### **1.1.1 Scenario economico regionale**

Il documento di economia e finanza regionale 2022-2024 è stato approvato dal consiglio Regionale della Basilicata nella seduta del 23 aprile 2022.

Si riportano, di seguito, una sintesi di alcuni passaggi stralciati dal Documento di Economia e Finanza Regionale DEFR 2022-2024.

La Basilicata ha un PIL che rappresenta lo 0,7% del PIL nazionale. Il PIL per abitante nella regione è inferiore rispetto alla media nazionale, e la maggior parte della produzione di valore aggiunto proviene dal settore terziario.

Tuttavia, la regione ha mostrato una ripresa economica nel triennio 2015-2018, probabilmente grazie agli interventi realizzati in occasione di Matera, Capitale europea della cultura 2019. Nel 2019, la crescita del PIL è stata del 3%, superiore alla media nazionale, ma nel 2020 la crisi causata dalla pandemia ha causato una flessione del PIL del -9,0%.

Inoltre, gli investimenti sono diminuiti del -10,1% nel 2020, e la riduzione del reddito disponibile delle famiglie consumatrici è stata del -2,6%. Nonostante ciò, la riduzione del reddito è stata inferiore rispetto alla media nazionale e del Mezzogiorno.

Si evidenzia una caduta del PIL pro-capite nel 2020 rispetto al biennio 2007-2008, con una contrazione maggiore nei settori dell'industria e delle costruzioni. Tuttavia, nel settore dell'agricoltura si osserva un incremento. Le proiezioni per il 2021 mostrano una crescita del PIL inferiore rispetto al Mezzogiorno e all'Italia, ma un aumento dell'occupazione e della spesa delle famiglie. Il recente rapporto della Banca d'Italia indica un miglioramento dell'economia regionale grazie all'allentamento delle restrizioni imposte dalla pandemia.

L'industria ha ricominciato a crescere dopo una contrazione significativa del valore aggiunto nel 2020. Ci sono segnali positivi anche dal settore delle costruzioni, dei servizi e del turismo, con aumenti del fatturato, delle compravendite di abitazioni e degli immobili non residenziali, e un aumento delle presenze turistiche rispetto al 2020. Tuttavia, il settore estrattivo ha subito un calo della produzione di petrolio greggio e gas, mentre nel 2020 il valore aggiunto delle costruzioni era diminuito del 5,3%. I consumi privati hanno ripreso a crescere anche nei servizi.

Le esportazioni regionali della Basilicata hanno registrato una ripresa nel primo semestre del 2021 rispetto allo stesso periodo del 2020, anche se le vendite dei mezzi di trasporto sono state penalizzate dalla carenza negli approvvigionamenti dell'industria dell'automotive.

### **1.1.2 L'analisi delle variabili socio-economiche del contesto della Città.**

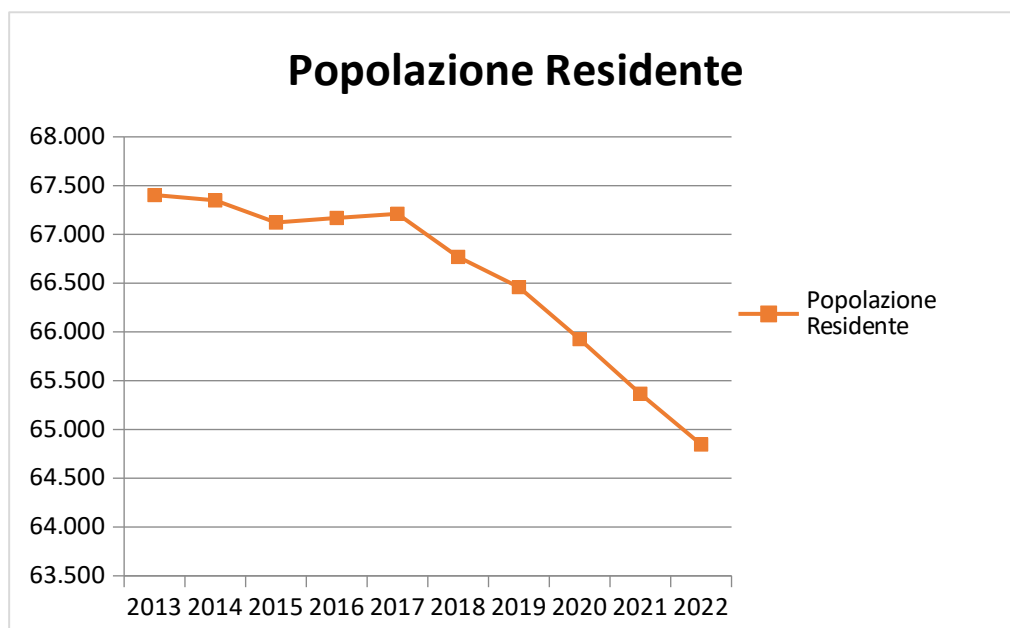
La popolazione residente, dopo una lunga fase di crescita avviata dagli anni del secondo dopoguerra, ha imboccato un sentiero di lento declino, di natura strutturale. La natura strutturale del declino della popolazione, per quanto ancora a ritmi modesti, discende per effetto sia della riduzione delle nascite, sia dai maggiori tassi di mortalità superiori a quelli di natalità, che per effetto del saldo del movimento migratorio.

Più rilevanti debbono essere considerati le modificazioni che sono state registrate nella dimensione assoluta e relativa delle classi di età della popolazione. Infatti, sono tutte negative le dinamiche evolutive delle prime classi di età, con variazioni percentuali relativamente elevate proprie nelle classi di età – da 0 a 6 anni, e sono tutte positive le dinamiche evolutive delle classi di età meno giovani e notevolmente elevata la variazione % delle classi di età over 65.

L'invecchiamento della popolazione è destinato ad avere un impatto notevole su quelle che dovranno essere le future politiche del *welfare*.

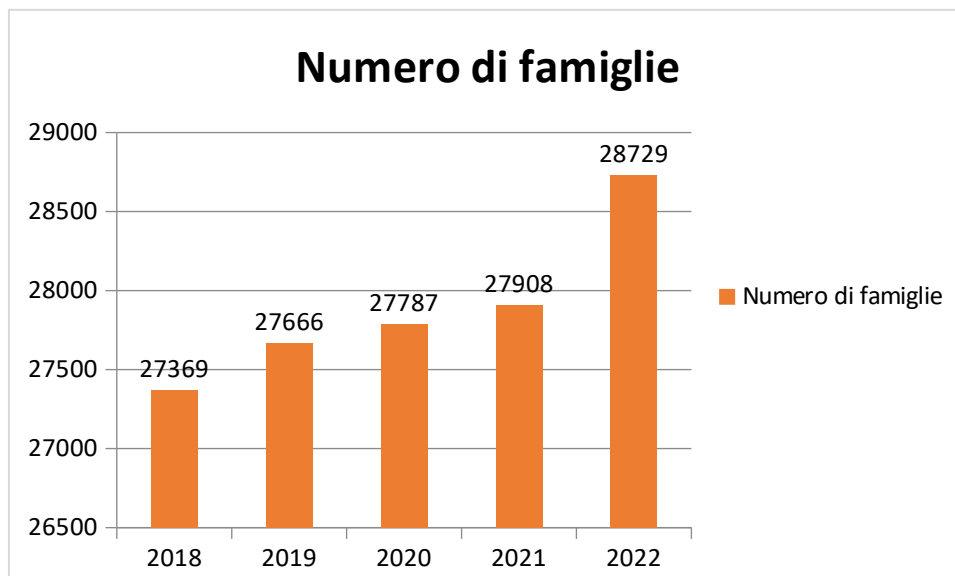
#### Andamento demografico nell'ultimo decennio

Anno	Data Rilevamento	Popolazione Residente
2013	31 Dicembre	67.403
2014	31 Dicembre	67.348
2015	31 Dicembre	67.122
2016	31 Dicembre	67.168
2017	31 Dicembre	67.211
2018	31 Dicembre	66.769
2019	31 Dicembre	66.459
2020	31 Dicembre	65.926
2021	31 Dicembre	65.366
2022	31 Dicembre	64.846



#### Andamento dei nuclei familiari negli ultimi anni

Anno	Data Rilevamento	Numero di famiglie	Media componenti per famiglia
2018	31 Dicembre	27369	2,40
2019	31 Dicembre	27666	2,37
2020	31 Dicembre	27787	2,37
2021	31 Dicembre	27908	2,34
2022	31 Dicembre	28729	2,25

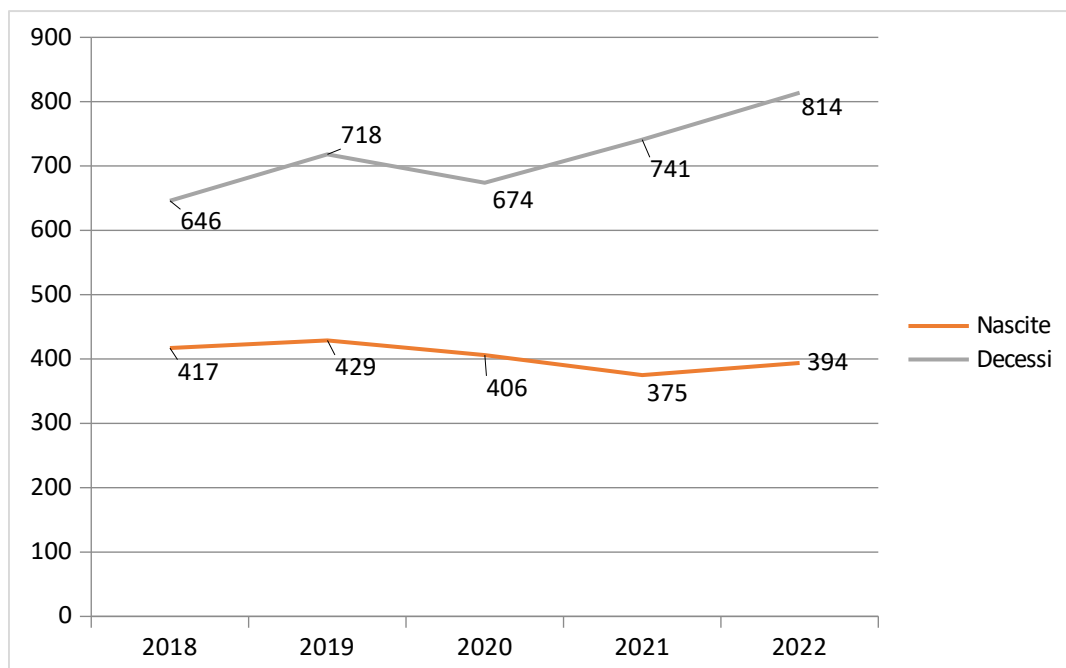


#### Movimento naturale della popolazione nell'ultimo quinquennio

Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

Anno	Data Rilevamento	Nascite	Decessi	Saldo naturale
2018	31 Dicembre	417	646	-229
2019	31 Dicembre	429	718	-289
2020	31 Dicembre	406	674	-268
2021	31 Dicembre	375	741	-366
2022	31 Dicembre	394	814	-420

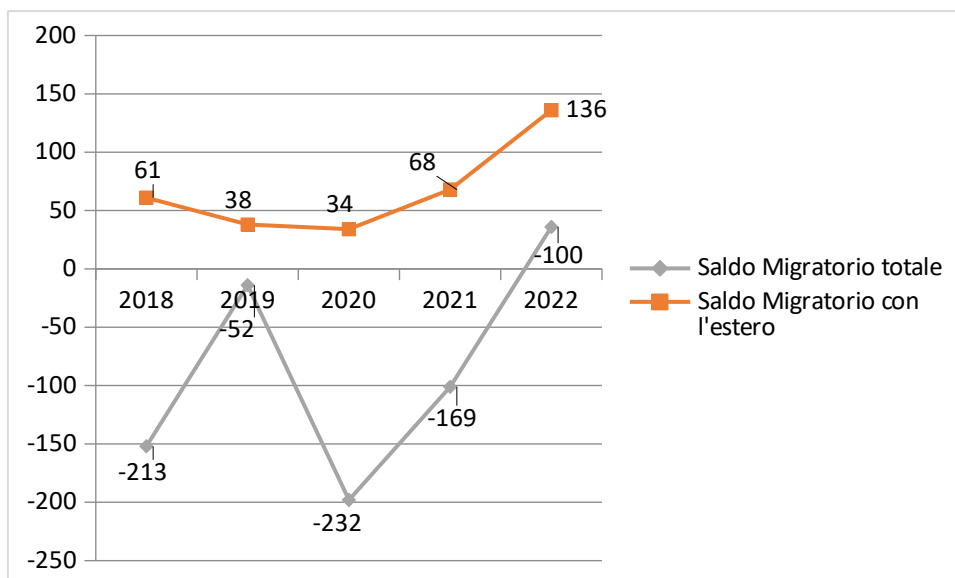




### Flusso migratorio

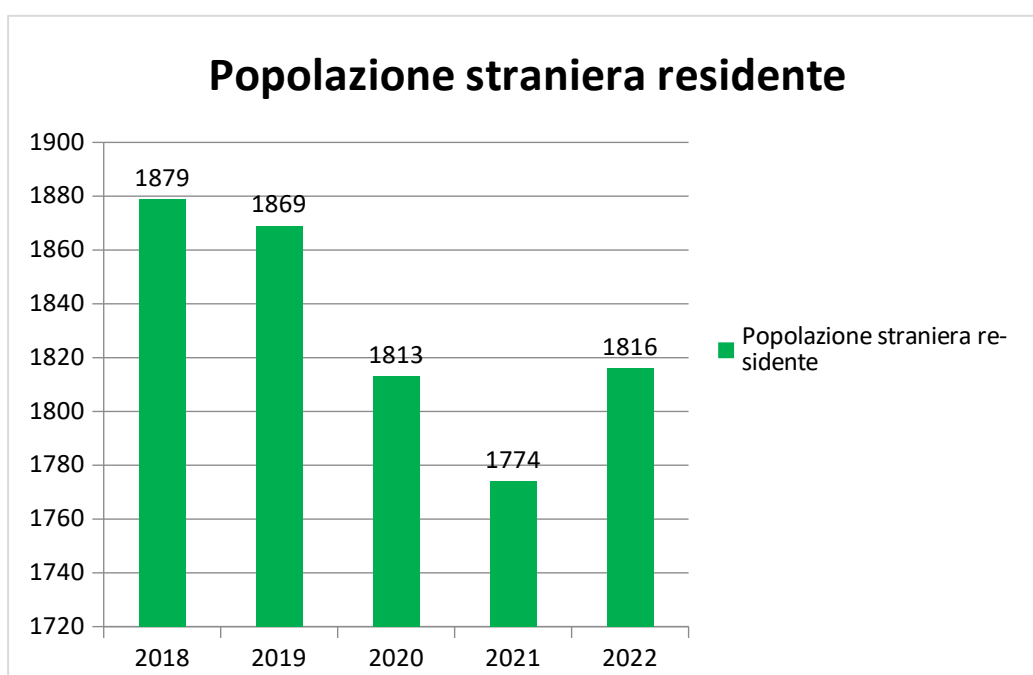
Anno	Iscritti da altri Comuni	Iscritti da estero	Iscritti per altri motivi (*)	Cancellati da altri Comuni	Cancellati da estero	Cancellati per altri motivi (*)	Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
2018	713	155	33	899	94	121	61	-213
2019	813	165	42	931	127	14	38	-52
2020	677	139	16	914	105	45	34	-232
2021	743	173	36	933	105	83	68	-169
2022	876	221	51	1074	85	89	136	-100

*(\*) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative*



### Popolazione straniera residente nell'ultimo quinquennio

Anno	Data Rilevamento	Popolazione straniera residente
2018	31 Dicembre	1879
2019	31 Dicembre	1869
2020	31 Dicembre	1813
2021	31 Dicembre	1774
2022	31 Dicembre	1816



## Territorio

<b>Estensione</b>	<b>(ha)</b>
Superficie totale	17.400,00
Superficie urbana	1.500,00
<b>Viabilità</b>	<b>(km)</b>
Lunghezza delle strade esterne	570
Lunghezza delle strade interne	270
Lunghezza delle strade del centro abitato	270
di cui: in territorio montano	270
Strade statali	30
Strade provinciali	40
Strade vicinali	100
Autostrade	5
<b>Risorse Idriche</b>	<b>(n.)</b>
Laghi	0
Fiumi	6

### 1.1.3 Analisi contesto criminologico

Al fine di effettuare una adeguata valutazione del rischio di corruzione occorre comprendere l'ambiente esterno in cui l'organizzazione opera; ed in particolare tenere in considerazione il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo, culturale, anche consultando gli *stakeholder* esterni.

Il rapporto di “Transparency International” sulla “Corruzione percepita” per il 2021, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l'Italia al 41° posto nella graduatoria stilata per 180 Paesi, con un punteggio di 56 che è ancora al di sotto della media UE, attestata a 64. Al riguardo occorre, tuttavia, rammentare che tale graduatoria, che pure ha il merito di attirare l'attenzione sul fenomeno, si basa, appunto, su un “indice di percezione della corruzione” che è, quindi, influenzato da fattori – non quantificabili – di valutazione soggettiva.



Ai fini di una analisi completa va citata la *Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia* (dati secondo semestre 2021), con riferimento ai fenomeni criminosi in Basilicata.

### **Analisi del fenomeno e profili evolutivi**

Il salto di qualità che si è registrato nelle dinamiche criminali lucane, e la sempre più pervasiva presenza delle organizzazioni malavitose nella vita economica della regione Basilicata, hanno portato alla recentissima istituzione a Potenza della Sezione Operativa DIA inaugurata il 7 marzo 2022.

*“Questa è un’iniziativa che avevamo messo in campo un anno fa. Ora, grazie anche alle risorse del PNRR si potrà fare una grande attività investigativa, cercando di preservare questo territorio dalle mafie”... L’istituzione di questa sezione renderà questa terra ancora più sicura*”. Così il Ministro dell’Interno, Luciana LAMORGESE, che a margine della cerimonia di inaugurazione ha anche sottoscritto con la Regione Basilicata rappresentata dal suo Presidente, Vito BARDI, il “Protocollo d’Intesa per l’attuazione del numero unico di emergenza (NUE) 112”.

In Basilicata la capacità di adattamento e mimetizzazione della criminalità mafiosa emerge dalle numerose interdittive antimafia che offrono la percezione del rischio di inquinamento mafioso nell’economia del territorio soprattutto nei confronti delle aziende indebolite dalla contingente crisi economica legata alla pandemia da Covid-19. Il protrarsi della situazione epidemica infatti se da un lato ha indebolito il tessuto produttivo e il benessere delle famiglie, dall’altro ha affinato la strategia delle organizzazioni criminali allo scopo di proporsi come sostegno attivo a imprese in difficoltà e in crisi di liquidità trasformando l’originale impiego della violenza e della minaccia in schemi di sopraffazione economica gestiti attraverso la creazione o lo sfruttamento di un reticolo di relazioni affaristiche e collusive. In tale scenario, tra l’altro, il riconoscimento e l’attenzione verso i fenomeni

criminali quali usura ed estorsione, che potrebbero essere alimentati da questo momento di tangibile difficoltà economica, hanno portato al rafforzamento della rete interistituzionale per una veloce e razionale attività di supporto alle vittime di tali di reati. Significativi al riguardo le sottoscrizioni dei Protocolli d'Intesa tra le Prefetture di Matera e Potenza e la "Fondazione Nazionale Antiusura Interesse Uomo onlus" nell'ambito del progetto "Economie di libertà" finanziato dal Ministero dell'Interno. Altrettanto emblematico è stato l'incontro tra la DIA e la filiale della Banca d'Italia di Potenza in occasione del convegno sul tema del riciclaggio tenuto presso il Teatro Stabile di Potenza il 4 ottobre 2021. Nel simposio sono state affrontate le tematiche relative al reinvestimento del denaro proveniente dai traffici illeciti soprattutto a fronte degli ingenti flussi finanziari del PNRR che potrebbero esasperare l'azione infiltrativa della criminalità organizzata.

Proprio a causa dello specifico rischio di infiltrazione criminale anche nel periodo di riferimento i provvedimenti ablativi si confermano un efficace strumento di salvaguardia delle regole di libero mercato<sup>14</sup>. In generale alla luce delle recenti attività investigative nella regione continua a risultare ampiamente diffuso il fenomeno dello spaccio di sostanze stupefacenti unitamente al relativo consumo e persistono episodi di danneggiamento anche a seguito di incendio, nonché fatti costituenti o riconducibili a intimidazioni e minacce.

Nel semestre di riferimento in tutta la regione vi sono stati rilevanti sequestri di armi ed esplosivi indicativi di una pericolosa capacità bellica dei *gruppi* malavitosi e di un ruolo altrettanto solido nel connesso mercato degli stupefacenti.

Si registrano, altresì, numerosi reati contro il patrimonio e danneggiamenti.

Presenza criminale in Basilicata<sup>18</sup> Provincia di Potenza

Nel capoluogo potentino gli esiti investigativi della indagine "*Lucania Felix*"<sup>19</sup> delineano i tratti distintivi di una criminalità organizzata sempre più conforme ai modelli strutturali delle più progredite organizzazioni mafiose.

Permane nel territorio potentino il problema della intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro.

Si riportano i dati del DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA DIREZIONE CENTRALE DELLA POLIZIA CRIMINALE

ITALIA



Servizio Analisti Criminale

Numero di delitti commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate e/o arrestate in Italia in violazione delle norme contro la Pubblica Amministrazione previste dal Codice Penale.  
(Dati di fonte SDI/SSD non consolidati per il 2022, estratti il 22/11/2022)

Descrizione reato	2019		2020		2021		2021 fino a 31/08/2021		2022 fino a 31/08/2022	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
Art. 314 -Peculato-	465	1.200	273	925	286	708	187	480	152	534
Art. 316 -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	3	7	5	3	11	31	9	27	5	5
Art. 317 -Concussione-	55	111	45	93	41	119	30	85	25	55
Art. 318 -Corruzione per l'esercizio della funzione-	27	192	23	200	16	166	12	126	17	135
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	114	1.052	81	769	72	658	55	446	37	806
Art. 319 ter -Corruzione in atti giudiziari-	17	121	21	57	9	58	9	58	3	18
Art. 319 quater -Induzione indebita a dare o promettere utilità-	33	172	52	172	26	116	23	100	12	78
Art. 320 -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	8	84	12	51	12	153	7	81	10	105
Art. 321 -Pene per il corrotto-	86	916	65	637	54	646	45	474	31	661
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	116	152	97	142	100	138	64	79	55	79
Art. 322 bis -Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri-	1	18	0	0	3	5	2	2	0	0
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	1.009	2.207	1.365	1.893	1.157	1.359	819	904	662	691
Art. 346 bis -Traffico di influenze illecite-	20	51	26	132	19	79	17	73	11	41
Art. 353 -Turbata libertà degli incanti-	97	787	85	571	107	633	79	358	66	290
Art. 353 bis -Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente-	25	224	34	197	34	271	29	190	12	145



Servizio Analisti Criminale

Numero di delitti commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate e/o arrestate nella regione Basilicata in violazione delle norme contro la Pubblica Amministrazione previste dal Codice Penale.  
(Dati di fonte SDI/SSD non consolidati per il 2022, estratti il 22/11/2022)

Descrizione reato	2019		2020		2021		2021 fino a 31/08/2021		2022 fino a 31/08/2022	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
Art. 314 -Peculato-	3	7	1	7	3	11	3	11	4	7
Art. 316 -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 317 -Concussione-	3	4	2	5	4	3	3	2	2	6
Art. 318 -Corruzione per l'esercizio della funzione-	0	3	0	0	2	4	1	4	2	4
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	2	40	1	5	3	17	3	17	2	6
Art. 319 ter -Corruzione in atti giudiziari-	1	2	0	0	1	6	1	6	0	0
Art. 319 quater -Induzione indebita a dare o promettere utilità-	1	18	0	3	1	0	1	0	1	2
Art. 320 -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 321 -Pene per il corrotto-	1	34	1	5	2	10	2	10	1	5
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Art. 322 bis -Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	34	128	28	85	32	61	26	45	11	14
Art. 346 bis -Traffico di influenze illecite-	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1
Art. 353 -Turbata libertà degli incanti-	2	35	3	18	4	36	3	27	3	6
Art. 353 bis -Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente-	2	48	2	1	1	7	1	7	1	5

Si riporta infine una tabella riepilogativa dei delitti commessi:

DELITTI	Numero delitti commessi	Delitti commessi con presunti autori noti				
		Riferiti al periodo		Riferiti a periodi precedenti		Totale delitti con presunti autori noti
		in stato di libertà	arrestati /fermati	in stato di libertà	arrestati /fermati	
<b>1. ATTENTATI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2. STRAGE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3.OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
a. Omicidi a scopo di furto o rapina	0	0	0	0	0	0
b. Omicidio di tipo mafioso	0	0	0	0	0	0
c. Omicidio a scopo terroristico	0	0	0	0	0	0
<b>4. INFANTICIDI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>5. TENTATIOMICIDI</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
a. Tentato omicidio a scopo di furto o rapina	0	0	0	0	0	0
b. Tentato omicidio di tipo mafioso	0	0	0	0	0	0
c. Tentato omicidio a scopo terroristico	0	0	0	0	0	0
<b>6.OMICIDIO PRETERINTENZIONALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>7.OMICIDI COLPOSI</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
a. Omicidio da incidente stradale	1	1	0	0	0	1
b. Omicidio da incidente sul lavoro	0	0	0	0	0	0
<b>8. LESIONI DOLOSE</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>34</b>
<b>9. PERCOSSE</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>10. MINACCE</b>	<b>55</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>35</b>
<b>11. INGIURIE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>12. VIOLENZE SESSUALI</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
a. Violenza sessuale su maggiori di anni 14	0	0	0	0	1	1
b. Violenza sessuale in danno di minori di anni 14	1	0	0	0	0	0
c. Violenza sessuale di gruppo su maggiori di anni 14	0	0	0	0	0	0
d. Violenza sessuale di gruppo in danno di minori di anni 14	0	0	0	0	0	0
<b>13. ATTI SESSUALI CON MINORENNE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>14. CORRUZIONE DI MINORENNE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>15. FURTI</b>	<b>303</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>
a. Furto con strappo	2	0	0	0	0	0
b. Furto con destrezza	27	6	0	0	0	6
c. Furti in danno di uffici pubblici	0	0	0	0	0	0
d. Furti in abitazione	91	5	0	0	0	5
e. Furti in esercizi commerciali	18	11	0	0	0	11
f. Furti su auto in sosta	22	1	0	0	0	1
g. Furti di opere d'arte e materiale archeologico	1	0	0	0	0	0
h. Furti di automezzi pesanti trasportanti merci	0	0	0	0	0	0
i. Furti di ciclomotori	0	0	0	0	0	0
j. Furti di motociclo	1	0	0	0	0	0
k. Furti di autovetture	24	2	0	0	0	2
<b>16. RICETTAZIONE</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>17. RAPINE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
a. Rapine in abitazione	2	0	0	0	0	0
b. Rapine in banca	0	0	0	0	0	0
c. Rapine in uffici postali	0	0	0	0	0	0

d. Rapine in esercizi commerciali	0	0	0	0	0	0
e. Rapine a rappresentanti di preziosi	0	0	0	0	0	0
f. Rapine a trasportatori di valori bancari	0	0	0	0	0	0
g. Rapine a trasportatori di valori postali	0	0	0	0	0	0
Rapine in pubblica via	1	0	0	0	0	0
Rapine di automezzi pesanti trasportanti merci	0	0	0	0	0	0
<b>18. ESTORSIONI</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>19. USURA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>20. SEQUESTRI DI PERSONA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
a. Sequestri di persona a scopo estorsivo	0	0	0	0	0	0
b. Sequestri di persona per motivi sessuali	0	0	0	0	0	0
<b>21. ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>22. ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>23. RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>24. TRUFFE E FRODI INFORMATICHE</b>	<b>273</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>72</b>
<b>25. INCENDI</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
a. Incendi boschivi	4	1	0	0	0	1
<b>26. DANNEGGIAMENTI</b>	<b>173</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>27. DANNEGGIAMENTO SEGUITO DA INCENDIO</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>28. CONTRABBANDO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>29. STUPEFACENTI</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
a. Produzione e traffico	0	0	0	0	0	0
b. Spaccio	16	1	14	2	0	17
c. Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0	0	0	0	0	0
d. Associazione per spaccio di stupefacenti	0	0	0	0	0	0
<b>30. SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
a. Sfruttamento e favoreggiamento prostituzione minorile	0	0	0	0	0	0
b. Pornografia minorile	0	0	0	0	0	0
c. Detenzione materiale pedopornografico	0	0	0	0	0	0
d. Sfrutt. e favoreggiamento prostituzione non minorile	0	0	0	0	0	0
<b>31. DELITTI INFORMATICI</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>32. CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>33. VIOLAZIONE ALLA PROPRIETA' INTELLETTUALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>34. ALTRI DELITTI</b>	<b>487</b>	<b>242</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>316</b>
<b>TOTALE DELITTI</b>	<b>1473</b>	<b>429</b>	<b>52</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>561</b>

## 1.2 Analisi del contesto interno

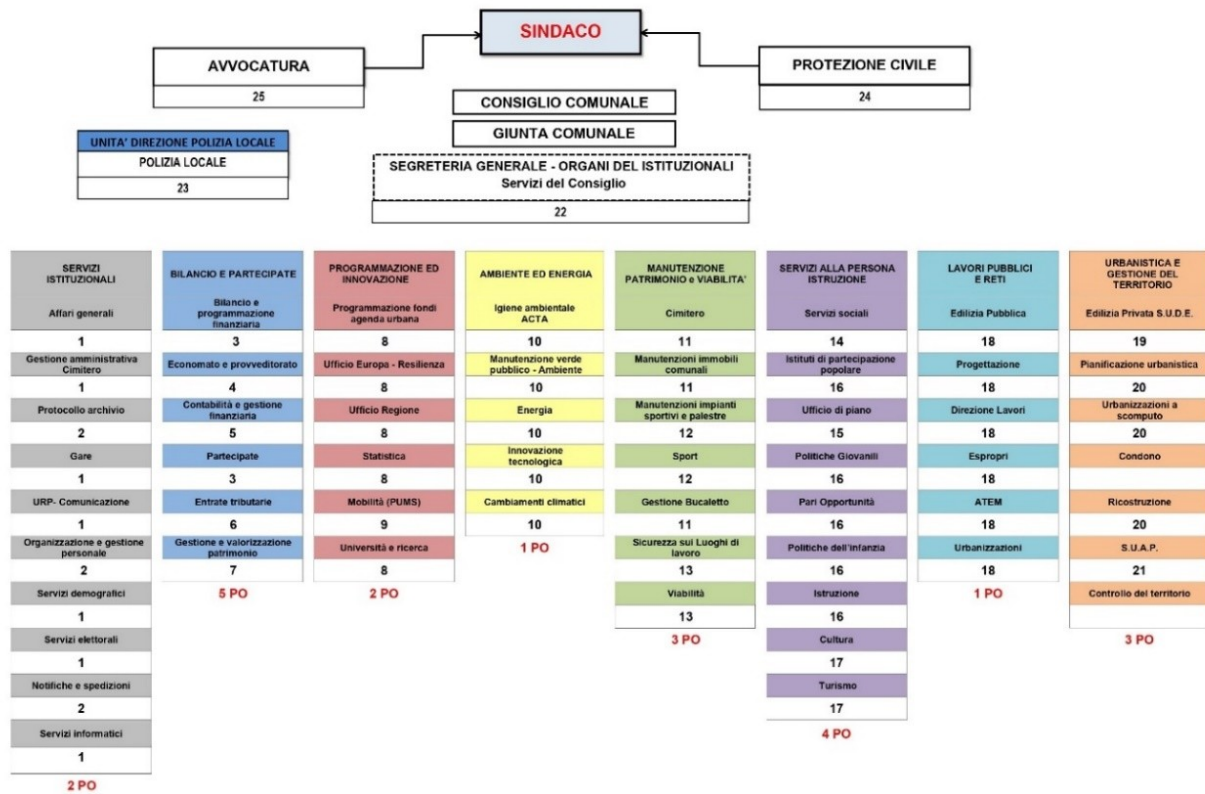
### 1.2.1 Macromodello-Funzionigramma dell'Ente

Si riporta di seguito il Macromodello dell'Ente, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 273 del 14 novembre 2020, modificato con Deliberazione della Giunta comunale n. 128 del 31 maggio 2021 e da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 296 del 4 novembre 2021.

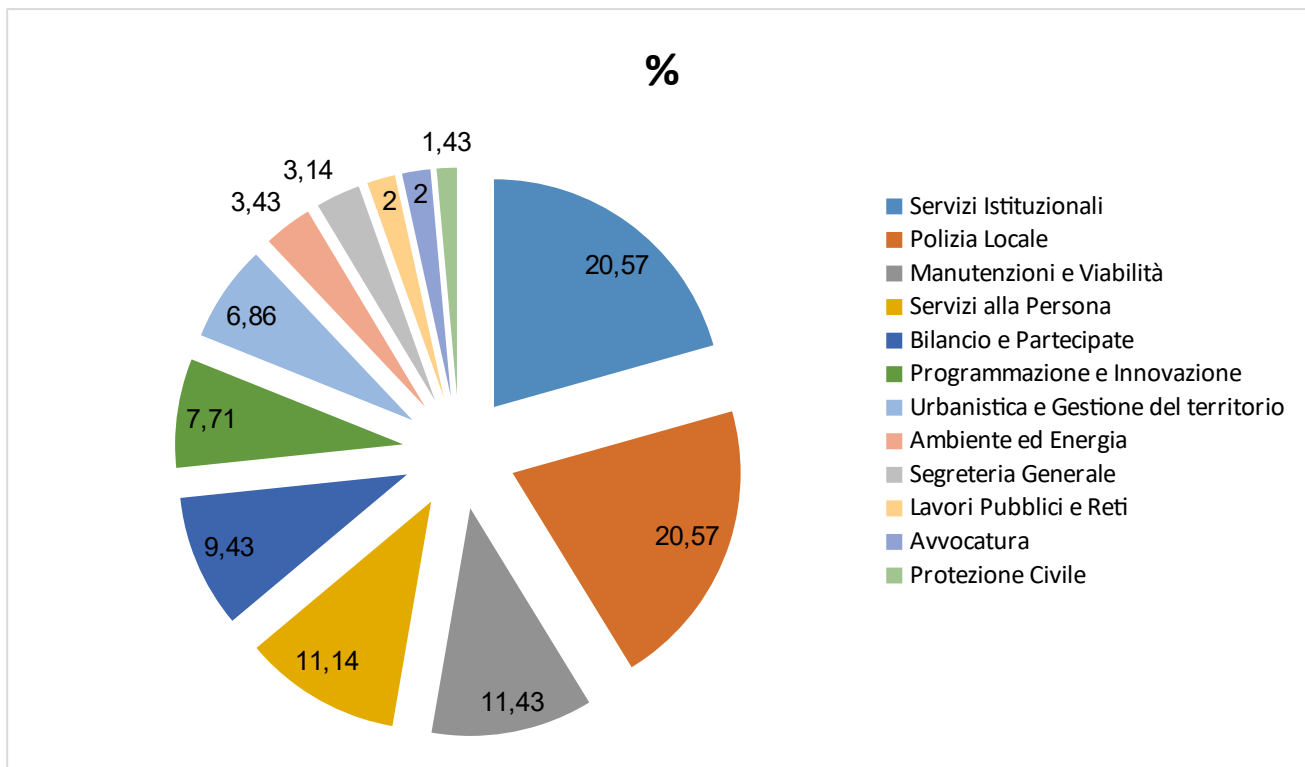


## NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI POTENZA

(Deliberazione della Giunta Comunale n. 273 del 14 novembre 2020, n. 128 del 31 maggio 2021 e n. 296 del 4 novembre 2021)



Nel grafico seguente si riepiloga la distribuzione del personale, a tempo indeterminato e determinato, fra i vari servizi. I servizi con maggiore concentrazione del personale sono: Servizi Istituzionali (20,57%), Polizia Locale (20,57%), Manutenzioni e Viabilità (11,43%), Servizi alla Persona (11,14%) e Bilancio e Partecipate (9,43%). Seguono Programmazione e Innovazione (7,71%), Urbanistica e Gestione del territorio (6,86%), Segreteria Generale (3,14%), Ambiente ed Energia (3,43%), Lavori Pubblici e Reti (2,00%), Avvocatura (2,00%) e Protezione Civile (1,43%).

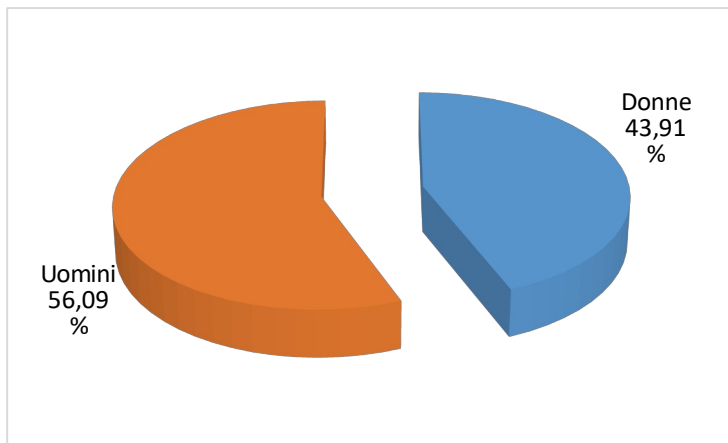


### 1.2.2 Risorse Umane: disponibilità e gestione delle risorse umane

Risorse Umane: La Fotografia

Il personale di ruolo in servizio al 01/01/2023 è pari a 337 unità, di cui 189 uomini e 148 donne.

Personale in servizio al 01.01.2023 per sesso

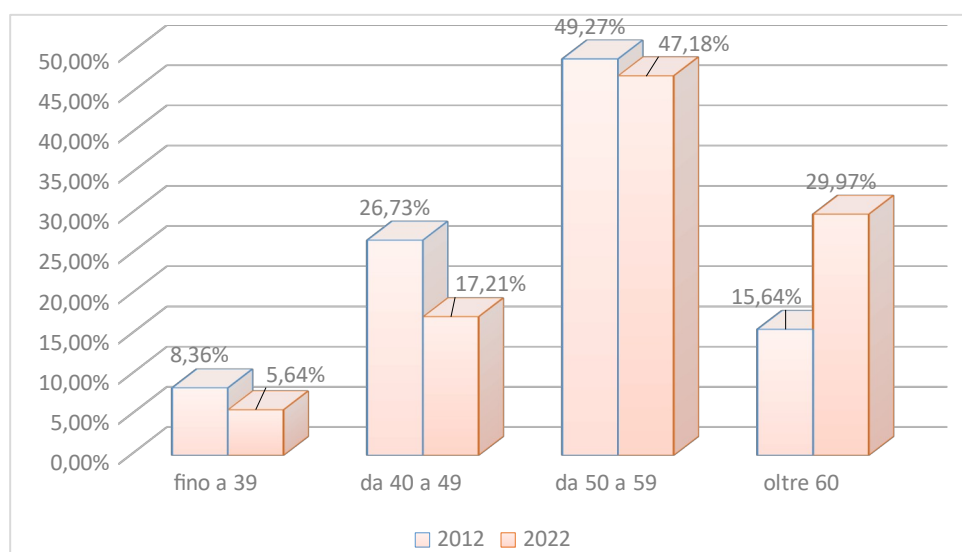


L'attuale dotazione organica è il frutto dei processi che hanno portato a un cambiamento del ruolo e delle funzioni gestite direttamente dall'ente locale: da soggetto gestore ed erogatore diretto di servizi alla comunità locale, ora siamo di fronte a un ente che prevalentemente programma e controlla l'erogazione dei servizi alla propria collettività. Questa evoluzione ha visto una forte diminuzione del personale che svolge attività di tipo operativo a favore di personale che ha funzioni più complesse legate a conoscenze anche fortemente specialistiche. Anche il personale dirigente è diminuito. Nella tabella seguente si riporta la suddivisione del personale per profilo e per tipo di contratto di lavoro al 01.01.2023.

<b>Profilo</b>	<b>Tempo indeterminato</b>	<b>Tempo determinato</b>
Dirigenti	4 (un dirigente in aspettativa)	3
Dipendenti Cat. A	34	
Dipendenti Cat. B	82	
Dipendenti Cat. C	131	1
Dipendenti Cat. D	86 (tre funzionari in aspettativa)	13
<b>Totale</b>	<b>337</b>	<b>17</b>

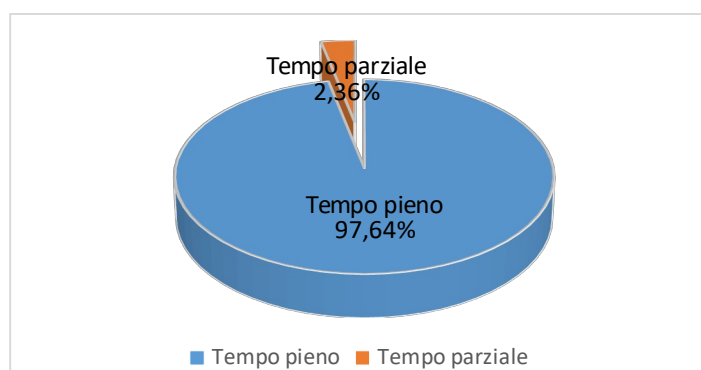
L'età media dei dipendenti comunali è di 55 anni. Negli ultimi anni la composizione per età del personale è stata caratterizzata da un progressivo invecchiamento, in linea con l'andamento generale dell'età media dei dipendenti pubblici. Ciò è dovuto sia alla stabilità del posto di lavoro, per cui chi è entrato difficilmente lascia il posto o cambia lavoro, che ai vincoli assunzionali, che riducono la possibilità di assumere nuovo personale, non consentendo di coprire del tutto il *turnover* dovuto a pensionamenti. Analizzando l'età in classi, si rileva che oltre i  $\frac{3}{4}$  dei dipendenti ha un'età superiore ai 50 anni.

### Personale in servizio al 01.01.2023 per classi di età



Da un punto di vista del contratto di lavoro, ha un contratto part-time il 3,26% dei dipendenti comunali, mentre il 96,74% ha un contratto a tempo pieno.

### Personale in servizio al 01.01.2023 per contratto di lavoro



### Andamento della dotazione organica

L'attuale quadro normativo in materia di personale è caratterizzato da un forte orientamento al contenimento della spesa, in linea con le finalità generali di riequilibrio della finanza pubblica.

Le disposizioni in materia di personale sono state oggetto, negli ultimi anni, non solo di numerose modifiche a livello legislativo, ma anche di una intensa attività interpretativa da parte della magistratura contabile che spesso è intervenuta a tracciare orientamenti e prassi applicative non di rado difforni tra loro.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane degli Enti Locali, ha prevalso una logica incentrata nella definizione di vincoli di spesa sempre più rigidi, improntata a definire un quadro orientato prevalentemente a stabilire uno stretto contenimento dei limiti assunzionali. Tutto ciò limita pesantemente la possibilità di sviluppare un'autonoma politica del personale da parte degli Enti, anche con riferimento alla politica retributiva

Le disposizioni che nel tempo si sono succedute e quelle attualmente vigenti riguardano sia le limitazioni alle possibilità di assunzioni di personale che il contenimento della spesa di personale.

### *Limiti alle assunzioni di personale*

Con riferimento alle più recenti disposizioni normative in materia di vincoli alle assunzioni, si segnala che nel 2014, l'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, aveva stabilito come tetto limite per il 2014 e il 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato, una spesa pari al 60% di quella del personale di ruolo cessato l'anno precedente. Questo limite diventava poi l'80% nel 2016 e 2017 e il 100% a decorrere dal 2018.

L'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) ha poi ridotto, per gli anni 2016, 2017 e 2018, le capacità assunzionali delle pubbliche amministrazioni, portandole al 25% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Solamente nel 2017, a seguito delle problematiche connesse al blocco quasi totale del *turn-over* evidenziate dai comuni sia singolarmente che tramite l'associazione di categoria (ANCI), si è avuta una parziale inversione di tendenza da parte del legislatore, che, con il decreto-legge n. 50 del 2017, convertito dalla legge n. 96 del 2017, ha elevato per gli anni 2017 e 2018 tale percentuale al 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

In ogni caso, tale disciplina ha cessato di avere efficacia dal 1° gennaio 2019.

Con l'approvazione del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con legge n. 58 del 2019 (c.d. "decreto crescita") il legislatore ha posto le basi per il superamento dei blocchi, totali o parziali, delle assunzioni e verso la valorizzazione dell'autonomia di bilancio.

Infatti, il "decreto crescita", all'articolo 33, lega la capacità assunzionale dei comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti, ma a un valore standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni.

Si stabilisce, al riguardo, che i comuni possono assumere sino a una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Si prova, quindi, ad innescare un sistema che valorizza la capacità di garantire la spesa del personale non solo rispettando l'equilibrio del bilancio pluriennale, ma in relazione a specifiche fonti di entrata, considerare idonee a farvi fronte.

Il che, in una gestione particolarmente attenta e virtuosa, innesca la possibilità di andare anche oltre il *turn-over* del 100%: starà, dunque, all'indirizzo programmatico di ciascun comune decidere nella sostanza il volume di spesa da destinare alle assunzioni, agendo o sulla riduzione della spesa complessiva del personale, oppure sull'incremento delle entrate dei primi tre titoli.

Il “decreto crescita” rimetteva a un dPCM, da approvare entro 60 giorni dall’entrata in vigore del decreto-legge, l’individuazione delle fasce demografiche, dei relativi valori soglia per fascia demografica e delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, per i comuni “virtuosi” che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il dPCM attuativo delle suddette disposizioni è stato approvato il 17 marzo 2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020. Il 13 maggio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha poi adottato la circolare esplicativa del decreto attuativo, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020.

In applicazione del suddetto quadro normativo è emerso che il Comune di Potenza rientra tra i comuni c.d. “virtuosi”. Infatti, l’incidenza della spesa di personale sulla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, è risultata al di sotto del valore soglia previsto dal dPCM per i comuni della classe demografica del Comune di Potenza.

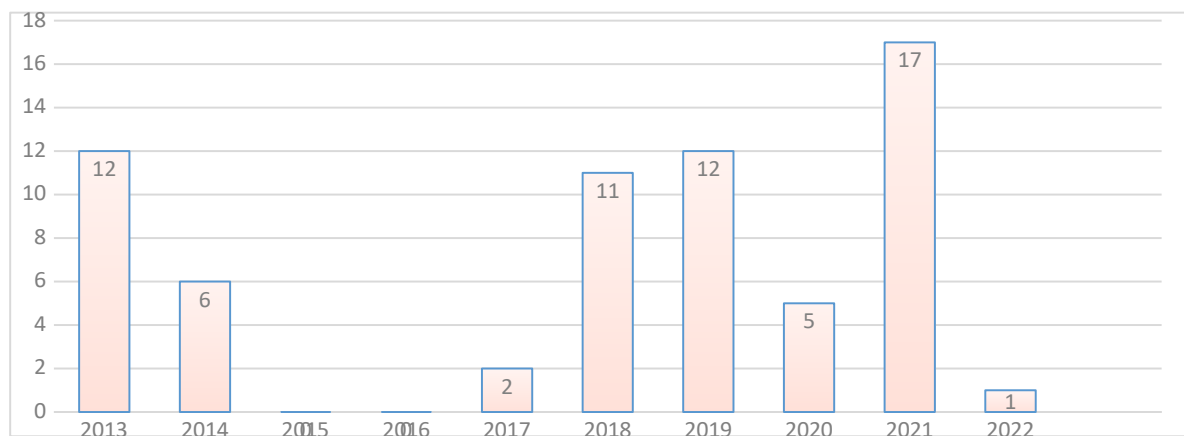
Un ulteriore vincolo per gli enti locali riguarda la spesa di personale di lavoro flessibile, disciplinata dall’art. 9, comma 28, della legge n. 122/2010, come modificato dall’art. 11, comma 4-*bis*, della legge n. 114/2014. Nella sua attuale formulazione, si stabilisce che i Comuni in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all’art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, sono soggetti all’obbligo di rispettare, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione-lavoro a altri rapporti formativi, di somministrazione e lavoro accessorio, un limite corrispondente alla spesa sostenuta nell’anno 2009 per le stesse finalità.

In aggiunta, l’art. 259, comma 6, del decreto legislativo n. 267 del 2000, impone agli enti che abbiano dichiarato il dissesto finanziario, come il Comune di Potenza, per tutta la durata dello stesso, di ridurre la spesa per il personale a tempo determinato a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo nell’ultimo triennio antecedente l’anno cui si riferisce l’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Ai limiti derivanti dalla normativa generale sopra descritta, nel 2015 per il Comune di Potenza si è aggiunto anche il divieto di procedere a nuove assunzioni a qualsiasi titolo, quale conseguenza del mancato rispetto del patto di stabilità interno per l’anno 2014, come previsto dall’art. 31, comma 26, della legge n. 183/2011.

Il grafico che segue rappresenta l’andamento delle assunzioni scaturente dall’applicazione dei vincoli sopra rappresentati.

## ASSUNZIONI (al 01/01/2023)

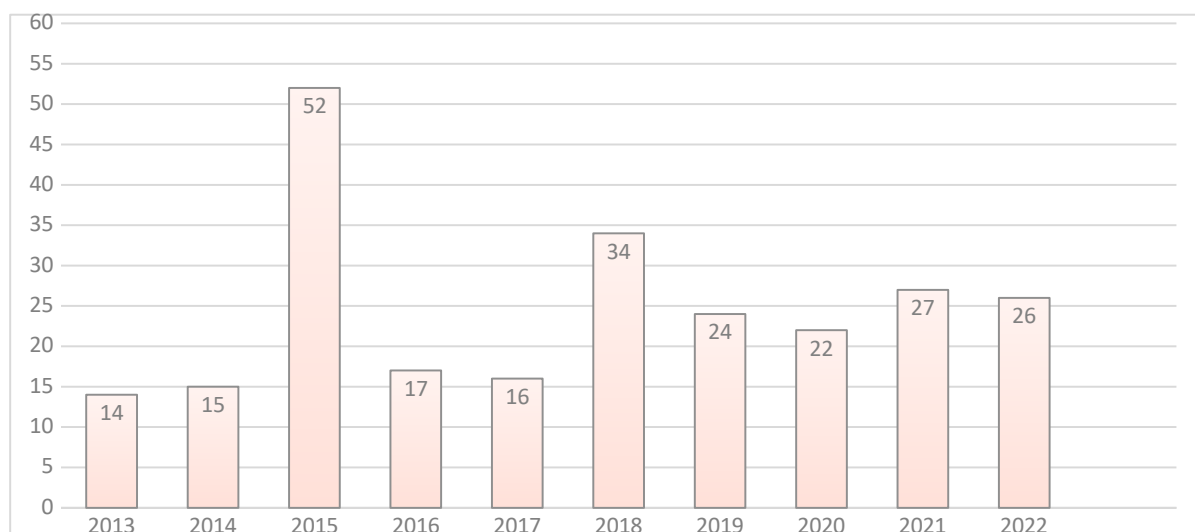


Sul fronte delle cessazioni, come è noto, la disciplina del trattamento previdenziale nel pubblico impiego è stata interessata da numerosi interventi legislativi finalizzati a una riduzione della spesa pensionistica nell'ambito della più ampia riduzione della spesa pubblica quali, in particolare le disposizioni in materia previdenziale contenute nel decreto legge n. 78 del 2010 e le successive modifiche in materia apportate nel 2011 dall'art. 24 del D.L. 201/2011 "Salva Italia" (c.d. riforma Fornero).

La rigidità delle suddette disposizioni è stata poi alleggerita con l'entrata in vigore del sistema delle quote ("quota 100" fino al 31 dicembre 2021, "quota 102" fino al 31 dicembre 2022 e "quota 103" fino al 31 dicembre 2023) che ha consenti e consentirà ai dipendenti di essere collocati a riposo senza dovere attendere necessariamente i limiti di anzianità - anagrafica o contributiva - previsti dalla precedente normativa.

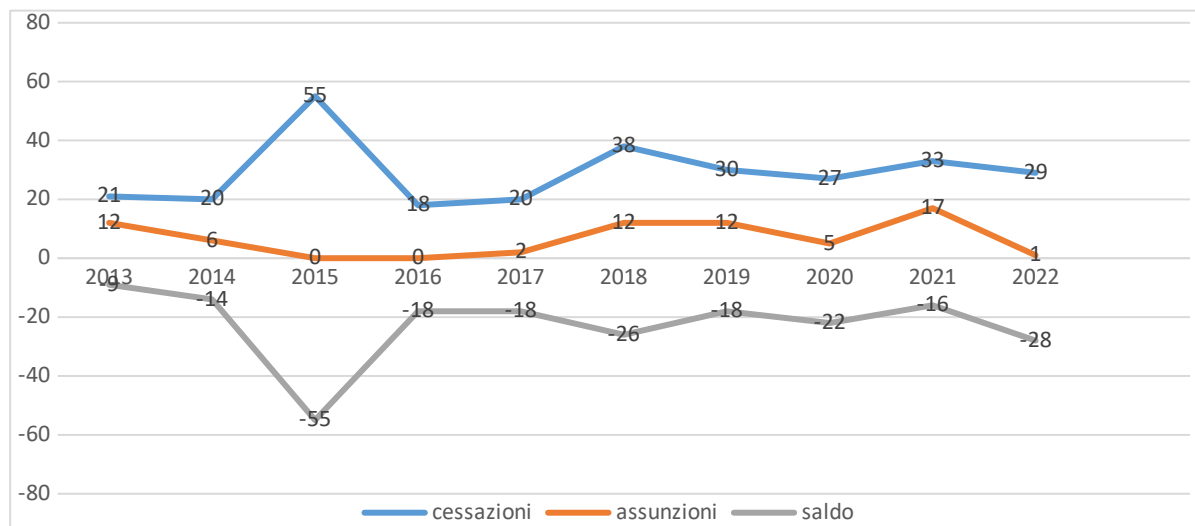
Ai pensionamenti ordinari si sono poi aggiunti anche i "prepensionamenti", disposti nel 2015 dall'Amministrazione Comunale tra le misure adottate per far fronte al dissesto finanziario dichiarato con la Deliberazione zione del Consiglio Comunale n. 103 del 20 novembre 2014.

## PENSIONAMENTI (al 01/01/2023)



L'andamento complessivo delle assunzioni e delle cessazioni evidenzia, di conseguenza, una costante diminuzione delle prime a fronte di un numero piuttosto elevato di cessazioni. Il saldo, malgrado le assunzioni effettuate sulla base della normativa speciale sulla stabilizzazione del precariato, continua ad essere negativo, risultato pienamente in linea con le finalità delle disposizioni legislative adottate in questi ultimi anni in materia di assunzioni nel pubblico impiego.

### ANDAMENTO ASSUNZIONI/CESSAZIONI (al 01/01/2023)



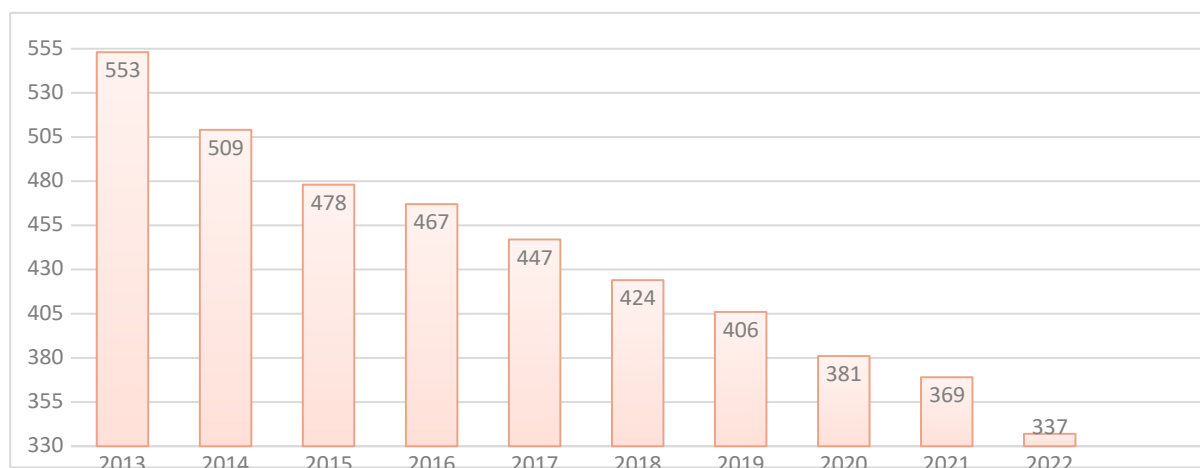
### LAVORO FLESSIBILE (al 01/01/2023)



In conclusione, il numero di dipendenti in servizio registra una costante riduzione negli anni, confermata anche nel 2022, dovuta principalmente all'applicazione delle disposizioni normative in materia di limiti alla spesa di personale e alla possibilità di coprire il *turn-over*, nonché alle difficoltà in cui versa tuttora il bilancio comunale.



## ANDAMENTO DOTAZIONE ORGANICA (al 01/01/2023)



L'attuale dotazione organica è rappresentata dalla seguente tabella:

### DOTAZIONE ORGANICA (al 01/01/2023)

Cat.	Profilo professionale	
	Dirigente (un dirigente in aspettativa non retribuita)	4
	Dirigente Comandante	0
	<b>Totale</b>	<b>4</b>
D	Avvocato	3
	Funzionario Amministrativo	6
	Funzionario Attività Economico Finanziarie	1
	Funzionario di Vigilanza	1
	Funzionario Tecnico	10
	Psicologo	1
	Assistente Sociale	6
	Istruttore Direttivo Amministrativo	15
	Istruttore Direttivo Amministrativo Bibl. Arch.	1
	Istruttore Direttivo Contabile	10
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	10
	Istruttore Direttivo Informatico	5
	Istruttore Direttivo Tecnico	16
	Giornalista	1
	<b>Totale</b>	<b>86</b>
C	Istruttore Amministrativo	39
	Istruttore Contabile	6
	Istruttore Informatico	3
	Istruttore Tecnico	24
	Istruttore di Vigilanza	59
	<b>Totale</b>	<b>131</b>
B3	Collaboratore professionale Tecnico	3
	<b>Totale</b>	<b>3</b>
B1	Esecutore Amministrativo	39
	Esecutore Tecnico	40
	<b>Totale</b>	<b>79</b>
A	Operatore Addetto ai Servizi Tecnici e Amministrativi	34
	<b>Totale</b>	<b>34</b>
<b>Totali Comune</b>		<b>337</b>

## Contratti a tempo determinato al 01/01/2023

Cat.	Profilo professionale	
	Dirigente ex art. 110 TUEL	3
D	Assistente Sociale (finanziamento PON Inclusione)	5
C	Istruttore Amministrativo (Staff Sindaco ex art. 90 TUEL)	1
D	Funzionario esperto analista informatico (finanziamento Agenzia Coesione)	1
D	Funzionario esperto progettazione e animazione territoriale (finanziamento Agenzia Coesione)	1
D	Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (finanziamento Agenzia Coesione)	1
D	Educatore professionale tecnico (part time - Finanziamento PAIS)	2
D	Psicologo (part time - Finanziamento PAIS)	1
D	Istruttore direttivo tecnico (part time - Finanziamento PAIS)	2
<b>TOTALE</b>		<b>17</b>

## Analisi contesto interno ai fini dell'anticorruzione

### 1.2.3 La mappatura dei processi

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

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

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

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità di direzione	Numero processi
Ambiente e energia	2
Avvocatura	3
Bilancio e partecipate	13
Lavori pubblici e reti	1
Manutenzione del patrimonio e viabilità	1
Polizia locale	2
Polizia locale/bilancio e partecipate	1
Polizia locale/urbanistica e gestione del territorio	2
Programmazione e innovazione	5
Segreteria generale	10
Segreteria generale/bilancio e partecipate	1
Segreteria generale/servizi istituzionali	2
Servizi alla persona	13
Servizi istituzionali	24

Tutte	13
Urbanistica e gestione del territorio	6
<b>Totale complessivo</b>	<b>99</b>

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Aree generali - Acquisizione e gestione del personale	11
Aree generali - Affari legali e contenzioso	3
Aree generali - Contratti pubblici	7
Aree generali - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	8
Aree generali - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	13
Aree generali - Governo del Territorio	3
Aree generali - Incarichi e nomine	4
Aree generali - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	7
Aree generali - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	7
Aree generali – Trasparenza dell’azione amministrativa e contrasto al fenomeno della corruzione	3
Aree generali – Tutela della riservatezza dei dati personali	3
Aree rischio specifiche - Assegnazione fondi ai Gruppi consiliari	1
Aree rischio specifiche - Procedimenti anagrafici	1
Aree rischio specifiche - Procedimenti elettorali e di Leva	1
Aree rischio specifiche - Servizio Civile	3
Aree rischio specifiche – Attività relative alla custodia del civico cimitero	1
Aree rischio specifiche – Controlli verifiche ispezionali della Polizia Locale	1
Aree rischio specifiche – Gestione dei rifiuti	2
Aree rischio specifiche – PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza)	1
Aree rischio specifiche – Procedimenti Stato Civile	1
Aree rischio specifiche – Servizi sociali	6
Aree rischio specifiche – Servizio Asili Nido	2
Aree rischio specifiche – Servizio di assistenza, manutenzione tecnica e aggiornamento sistemi software per i servizi informatizzati del Comune	2
Aree rischio specifiche – Servizio di trasporto pubblico urbano	3
Aree rischio specifiche – Servizio Mensa scolastica	2
Aree rischio specifiche – Sinistri da insidia stradale	1
Aree rischio specifiche – Svolgimento indagini statistiche come ente del SISTAN	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>99</b>

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

## **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

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

Per individuare gli obiettivi di valore pubblico si è fatto riferimento alle varie missioni del PNRR di cui il Comune ha ottenuto dei finanziamenti e dal programma di mandato del Sindaco .

Tutta la programmazione strategica del Comune di Potenza è orientata alla creazione di Valore Pubblico per la comunità di riferimento. Le dimensioni in cui può essere articolato il Valore Pubblico che si vuole generare sono le seguenti:

1. Implementare una strategia di digitalizzazione e innovazione per aumentare la competitività del Comune, attraverso il rafforzamento delle infrastrutture digitali, la facilitazione alla migrazione al cloud, offrendo ai cittadini un ampliamento dell'offerta dei servizi in modalità digitale, piattaforme informatiche avanzate e servizi digitali efficienti per semplificare le pratiche amministrative e migliorare la qualità dei servizi erogati;
2. Promuovere la rivoluzione verde e la transizione ecologica del Comune, aumentando la sostenibilità e riducendo l'impatto ambientale, attraverso: l'acquisto di autobus elettrici per il trasporto pubblico, offrendo ai cittadini un servizio di trasporto efficiente e rispettoso dell'ambiente e di efficientamento energetico; interventi di messa in sicurezza del territorio, con azioni di prevenzione e di ripristino a fronte di rischi idrogeologici, della salvaguardia delle aree verdi e della biodiversità; miglioramento della gestione dei rifiuti, rafforzando le infrastrutture per la raccolta differenziata e sviluppando nuovi impianti di trattamento rifiuti;
3. Promuovere la riqualificazione delle scuole dell'infanzia, la ricostruzione dei nidi e la messa in sicurezza delle palestre del Comune, al fine di fornire un ambiente di studio e di svago sicuro, sano e stimolante per i bambini e i giovani, aumentando il benessere e la qualità della vita della comunità;
4. Promuovere l'inclusione e la coesione sociale del Comune, attraverso la creazione di un ambiente urbano accogliente e funzionale, con scuole e palestre efficienti, una edilizia residenziale pubblica riqualificata, un decoro urbano curato e un parco sportivo accessibile a tutti, al fine di favorire la partecipazione attiva dei cittadini alla vita della comunità, promuovendo la coesione sociale e migliorando la qualità della vita;

5. Città di Potenza 2019 - 2024 Progettazione e attivazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie come leva di sviluppo e competitività del territorio. Il raggiungimento di tale obiettivo di valore pubblico passa attraverso:

- la promozione della cultura della legalità, della trasparenza, qualità e tempestività dei servizi e delle forme di comunicazione ai cittadini;
- la sicurezza urbana, la cui tutela costituisce il requisito essenziale per una ordinata convivenza civile e coesione sociale;
- la promozione della cittadinanza attiva e partecipazione;
- la transizione digitale della macchina amministrativa nonché la crescita smart, sostenibile, inclusiva e competitiva del territorio. I primi 4 punti sono connessi a progetti che si realizzeranno con i fondi del PNRR, il punto 5 riprende i punti del programma di mandato del Sindaco

Il Valore Pubblico è valutato sulla base delle seguenti leve per la sua creazione:

- performance individuale,
- performance organizzativa di Unità di Direzione,
- performance organizzativa di Ente,
- prevenzione dei rischi corruttivi e trasparenza
- stato di salute delle risorse dell'Ente.

L'Amministrazione ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l'individuazione dello stato del processo di transizione. In particolare, tale metodologia si basa sull'utilizzo della Matrice del Valore Pubblico dell'Ente: una griglia 5 [ambiti] x 5 [leve] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune di Potenza rispetto alla programmazione.

In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2023-2025 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad uno dei 5 ambiti e può essere valutato in base a una delle 5 leve descritte. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati. La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per ambito e, di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per ambito consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come "Valore pubblico generato dall'Ente rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente", la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Scala di Valutazione	
Valutazione	Punteggio
Scarso	Da 0% a 30%
Mediocre	Da 30% a 50%
Sufficiente	Da 51% a 70%
Buono	Da 71% a 90%
Ottimo	Da 91% a 100%

Per l'anno 2023, l'Amministrazione si prefigge il seguente target: generare un Valore Pubblico complessivo Buono, che si assesti cioè nella fascia di punteggio tra il 71% e al 90%.

Si è in tal modo definita la seguente Matrice del Valore Pubblico del Comune di Potenza per l'anno 2023.

		Ambito di Valore Pubblico					TOTALE OBIETTIVI
		<p>M1- Implementare una strategia di digitalizzazione e innovazione per aumentare la competitività del Comune, attraverso il rafforzamento delle infrastrutture digitali, la facilitazione alla migrazione al cloud, offrendo ai cittadini un ampliamento dell'offerta dei servizi in modalità digitale, piattaforme informatiche avanzate e servizi digitali efficienti per semplificare le pratiche amministrative e migliorare la qualità dei servizi erogati.</p>	<p>M2 - Promuovere la rivoluzione verde e la transizione ecologica del Comune, aumentando la sostenibilità e riducendo l'impatto ambientale, attraverso: l'acquisto di autobus elettrici per il trasporto pubblico, offrendo ai cittadini un servizio di trasporto efficiente e rispettoso dell'ambiente e di efficientamento energetico; interventi di messa in sicurezza del territorio, con azioni di prevenzione e di ripristino a fronte di rischi idrogeologici, della salvaguardia delle aree verdi e della biodiversità; miglioramento della gestione dei rifiuti, rafforzando le infrastrutture per la raccolta differenziata e sviluppando nuovi impianti di trattamento rifiuti.</p>	<p>M4 - Promuovere la riqualificazione delle scuole dell'infanzia, la ricostruzione dei nidi e la messa in sicurezza delle palestre del Comune, al fine di fornire un ambiente di studio e di svago sicuro, sano e stimolante per i bambini e i giovani, aumentando il benessere e la qualità della vita della comunità.</p>	<p>M5 - Promuovere l'inclusione e la coesione sociale del Comune, attraverso la creazione di un ambiente urbano accogliente e funzionale, con scuole e palestre efficienti, una edilizia residenziale pubblica riqualificata, un decoro urbano curato e un parco sportivo accessibile a tutti, al fine di favorire la partecipazione attiva dei cittadini alla vita della comunità, promuovendo la coesione sociale e migliorando la qualità della vita.</p>	<p>Città di Potenza 2019 - 2024 Progettazione e attivazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie come leva di sviluppo e competitività del territorio. Il raggiungimento di tale obiettivo di valore pubblico passa attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la promozione della cultura della legalità, della trasparenza, qualità e tempestività dei servizi e delle forme di comunicazione ai cittadini;</li> <li>• la sicurezza urbana, la cui tutela costituisce il requisito essenziale per una ordinata convivenza civile e coesione sociale;</li> <li>• la promozione della cittadinanza attiva e partecipazione;</li> <li>• la transizione digitale della macchina amministrativa nonché la crescita smart, sostenibile, inclusiva e competitiva del territorio.</li> </ul>	
<b>Leve</b>	<b>Performance individuale</b>	6	6	6	13	31	

<b>del Valore Pubblico</b>	Performance organizzativa Unità di Direzione/Staff	5 obiettivi di performance per le 9 Unità di Direzione + 5 obiettivi di performance per le 3 Unità di Staff = 60	<b>172</b>
	Performance organizzativa di Ente	6	
	Prevenzione rischi corruttivi e trasparenza	15	
	Stato di salute delle risorse dell'Ente	29	

Tale matrice sarà utilizzata in fase di verifica a consuntivo degli obiettivi del PIAO al fine di verificare il raggiungimento dei target individuati nella programmazione esecutiva e definire così il Valore Pubblico complessivamente generato.

Si fa presente che con riferimento agli obiettivi riferiti alle leve Performance organizzativa di Ente, Prevenzione rischi correttivi e trasparenza e Stato di salute delle risorse dell'Ente, stante la natura trasversale delle stesse rispetto alla creazione di Valore Pubbliche, il numero degli obiettivi è riportato per ciascun ambito di Valore Pubblico una sola volta.



## 2.2. Performance

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

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

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

Unità organizzativa	Performance individuale	Performance organizzativa di unità organizzativa
UD01 - Servizi Istituzionali	7	5
UD02 - Bilancio e Partecipate	6	5
UD03 - Programmazione ed Innovazione	4	5
UD04 - Ambiente ed Energia	6	5
UD05 - Manutenzione del Patrimonio e Viabilità	12	5
UD06 - Servizi alla Persona	7	5
UD07 - Lavori Pubblici e Reti	6	5
UD08 - Urbanistica e Gestione del Territorio	7	5
UD09 - Polizia Locale	7	5
US10 – Unità di Staff - Protezione civile	4	5
US11 - Unità di Staff - Avvocatura	4	5
US12 - Segreteria Generale Servizi Consiglio e Controlli Interni	4	5
<b>Totale obiettivi</b>	<b>74</b>	<b>60</b>

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 6 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

### 2.2.1 Performance individuale

Per il dettaglio degli obiettivi di performance individuale fare riferimento **all'Allegato 5** del presente Piano

### 2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa

L'Amministrazione Comunale di Potenza, al fine di proseguire il processo di cambiamento operativo volto a garantire servizi di qualità al cittadino attraverso la collaborazione attiva di tutto il personale e delle strutture dell'Ente, ha inteso definire gli obiettivi per la performance organizzativa per le diverse Unità di Direzione di seguito elencati.

INDICATORE	VALORE TARGET
Numero bandi finanziati/Numero partecipazione ai bandi	100%
Impegni sui relativi capitoli di spesa assegnati	90%
Accertamenti entrate di competenza / Previsioni definitive	90%
Percentuale realizzazione opere pubbliche rispetto alle opere finanziate nell'elenco annuale	90%
Rispetto dei tempi per la realizzazione delle opere pubbliche programmate sulla base dei rispettivi cronoprogrammi, con particolare riferimento alle tempistiche di cui ai monitoraggi I.T.I., nonché alla gestione delle risorse del PNRR	100%

### 2.2.3 Performance Organizzativa di Ente

L'Amministrazione Comunale di Potenza, al fine di proseguire il processo di cambiamento operativo volto a garantire servizi di qualità al cittadino attraverso la collaborazione attiva di tutto il personale e delle strutture dell'Ente, ha inteso definire gli obiettivi strategici per la performance organizzativa di seguito elencati.

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE TARGET
1	Percentuale raggiungimento obiettivi del Piano della Performance	Percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascuna Settore/Servizio maggiore della media pesata del triennio precedente (media 80%)	Maggiore del 80%
2	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	Maggiore del 75%

3	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente		Rispetto della media del triennio precedente
4	Grado di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	Verifica dello stato di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione sulla base di apposita relazione redatta a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione	Rispetto delle scadenze fissate nel PTPC 2022-2024  Autoanalisi semestrale dell'Area di rischio "Contratti pubblici"
5	Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "PUBBLICAZIONE" che verifica la pubblicazione degli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,3
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "COMPLETEZZA DEL CONTENUTO" che verifica la completezza e l'aderenza alla normativa dei dati riportati dalle pubblicazione inerenti gli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,8
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI" che verifica la completezza rispetto a tutti gli uffici dell'Ente degli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,8

		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "AGGIORNAMENTO" che verifica l'aggiornamento delle pubblicazioni inerenti gli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,8
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "APERTURA FORMATO" che verifica l'apertura dei formati dei dati inerenti gli obblighi soggetti ad attestazione nella sezione Amministrazione trasparente	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,8
6	Grado di attuazione direttive del Segretario Generale sui controlli interni	Verifica della osservanza delle prescrizioni in materia di controlli interni	Monitoraggio trimestrale valore percentuale di rispetto maggiore del 70%

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Giunta Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della

		sezione
<p><b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b></p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nominata con decreto del Sindaco n. 71 del 17/07/2020 è il Segretario Generale, Dott.ssa Maria Grazia Fontana.</p> <p>In caso di assenza temporanea o di <i>vacatio</i> del Segretario Generale, il ruolo di RPCT è assegnato al Responsabile nominato Vicesegretario dell'Ente. Il Vice Segretario generale del Comune di Potenza è il dott. Claudio Mauro, nominato con provvedimento del Sindaco n. 43 del 24/05/2021.</p> <p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li> </ul> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> </ul>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.".</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li> </ul> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p><u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul> <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</li> </ul>	<p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p><b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</b></p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 10 del 26/01/2018, è la dott.ssa Antonietta Fabrizio, la quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di</p>

	dell'articolazione in centri di costo.	Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
<b>Dirigenti</b>	<p>svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti.</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	<p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<b>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</b>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p>	

	<p>amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<b>I dipendenti</b>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
<b>Collaboratori esterni</b>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalano le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo</p>



		reputazionale e di immagine.
--	--	------------------------------

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
<b>Consiglio Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
<b>Organismo di valutazione (OIV)</b>	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
<b>Collegio dei Revisori dei conti</b>	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
<b>l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

Il Comune di Potenza in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

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

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

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

AREA DI RISCHIO	Livello di Rischio				
	Ri- schio critico	Ri- schio medio	Ri- schio basso	Ri- schio mini- mo	Totale com- plessivo
Aree generali - Acquisizione e gestione del personale		3	6	2	11
Aree generali - Affari legali e contenzioso		2	1		3
Aree generali - Contratti pubblici	2	5			7
Aree generali - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni		3	2	3	8
Aree generali - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		7	3	3	13
Aree generali - Governo del Territorio		3			3
Aree generali - Incarichi e nomine		3		1	4
Aree generali - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		1	6		7
Aree generali - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		1	3	3	7
Aree generali – Trasparenza dell'azione amministrativa e contrasto al fenomeno della corruzione				3	3
Aree generali – Tutela della riservatezza dei dati personali			2	1	3
Aree rischio specifiche - Assegnazione fondi ai Gruppi consiliari			1		1
Aree rischio specifiche – Attività relative alla custodia del civico cimitero		1			1
Aree rischio specifiche – Controlli verifiche ispezionali della Po-			1		1

lizia Locale					
Aree rischio specifiche – Gestione dei rifiuti		2			2
Aree rischio specifiche – PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza)	1				1
Aree rischio specifiche - Procedimenti anagrafici			1		1
Aree rischio specifiche - Procedimenti elettorali e di Leva			1		1
Aree rischio specifiche – Procedimenti Stato Civile			1		1
Aree rischio specifiche – Servizi sociali		3	3		6
Aree rischio specifiche – Servizio Asili Nido		1	1		2
Aree rischio specifiche - Servizio Civile			1	2	3
Aree rischio specifiche – Servizio di assistenza, manutenzione tecnica e aggiornamento sistemi software per i servizi informatizzati del Comune			1	1	2
Aree rischio specifiche – Servizio di trasporto pubblico urbano		3			3
Aree rischio specifiche – Servizio Mensa scolastica			2		2
Aree rischio specifiche – Sinistri da insidia stradale		1			1
Aree rischio specifiche – Svolgimento indagini statistiche come ente del SISTAN			1	1	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>99</b>

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

UNITA' DI DIREZIONE	Livello di Rischio				
	Rischio basso	Rischio critico	Rischio medio	Rischio minimo	Totale complessivo
Ambiente e energia			2		2
Avvocatura	1		2		3
Bilancio e partecipate	2		7	4	13
Lavori pubblici e reti			1		1
Manutenzione del patrimonio e viabilità				1	1
Polizia locale	2				2
Polizia locale/bilancio e partecipate	1				1
Polizia locale/urbanistica e gestione del territorio			2		2
Programmazione e innovazione	1		3	1	5
Segreteria generale	3			7	10
Segreteria generale/bilancio e partecipate			1		1
Segreteria generale/servizi istituzionali			1	1	2
Servizi alla persona	8		5		13
Servizi istituzionali	14		6	4	24
Tutte	2	3	6	2	13
Urbanistica e gestione del territorio	3		3		6
<b>Totale complessivo</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>99</b>

Si rimanda all’**Allegato 1** del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l’individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo e all’**Allegato 2** del presente Piano per la stima del rischio di corruzione.

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Tali misure “generali” si applicano a tutti i processi mappati nell’**Allegato 1** del presente Piano.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico “semplice”, Accesso civico “generalizzato”, Accesso “documentale”	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 30/06/2023	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato
	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12	RPCT	Almeno i Dirigenti e le PO (100% Dirigenti e PO)
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell’anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all’anno precedente
Astensione in caso di conflitto d’interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti
Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti
	2. Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell’istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi;  Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini)

				singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura provvedimenti/controlli).
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio ( <i>Pantouflage</i> )	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Obbligo per tutti i	Per tutta la durata del	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N.

	dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i> )	Piano		dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. 2 corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti; RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

#### Tabella misure specifiche

Rispetto alle seguenti specifiche Aree ad "alto" rischio vengono applicate le seguenti misure di prevenzione della corruzione:

Area di rischio "Contratti pubblici" – Processo Affidamenti diretti art. 36, comma 1, lett. a) d.lgs. 50/2016. A decorrere dal 01.07.2023 si farà riferimento alle corrispondenti norme di cui al D.Lgs. n. 36/2023.					
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/ Scadenza	Responsabile	Indicatori di Risultato (Target)	Indicatori di monitoraggio
Trasparenza	Motivare adeguatamente la scelta del contraente in caso di affidamento diretto, ai sensi dell'art. 36, comma 1, lett. a) d.lgs. 50/2016. A decorrere dal 01.07.2023 si farà riferimento alle corrispondenti norme di cui al D.Lgs. n. 36/2023.	Per tutto il triennio di validità del Piano	Ciascun Dirigente in relazione ai procedimenti di competenza	Motivazioni adeguate nel 100% degli atti relativi ad affidamenti diretti	Rapporto tra il numero di atti contenenti Motivazioni adeguate ed il numero di atti esaminati

Controllo	Lo Staff dei Controlli Interni della Segreteria generale effettua il controllo di regolarità amministrativa su tutti gli atti pubblicati con riferimento alla conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti in materia di affidamenti diretti	Medesima tempistica adottata per il controllo successivo di regolarità	Segreteria Generale/Staff controlli interni	Controllo successivo effettuato sul 100% degli atti di affidamento diretto	Rapporto percentuale tra il numero degli atti controllati ed il numero degli atti adottati nel periodo
-----------	--	--	---	--	--

Area di rischio specifico “PNRR (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza)”					
Categoria	Misure di prevenzione	Tempistica/ Scadenza	Responsabile	Indicatori di Risultato (Target)	Indicatori di monitoraggio
Trasparenza	Aggiornamento della sezione sul sito web istituzionale denominata “Attuazione Misure PNRR”, in cui vengono pubblicate le informazioni sugli stati di attuazione dei progetti	Aggiornamento tempestivo	Dirigente U.D. Programmazione e Innovazione – Ufficio PNRR	Pubblicati il 100% delle informazioni	Rapporto percentuale tra il numero delle informazioni pubblicate ed il numero totale delle informazioni
Controllo	Lo Staff dei Controlli Interni della Segreteria generale effettua il controllo di regolarità amministrativa su tutti gli atti relativi ad interventi finanziati con fondi PNRR	Medesima tempistica adottata per il controllo successivo di regolarità	Segreteria Generale/Staff Controlli Interni	Controllo successivo effettuato sul 100% degli atti adottati nel periodo	Rapporto percentuale tra il numero degli atti controllati ed il numero degli atti esaminati

### 2.3.4 Monitoraggio sull’idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

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

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

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

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

### 2.3.5 Programmazione della trasparenza

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

Nella tabella di cui all'**Allegato 3** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c.1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

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

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	Ctg A = D 4,42% - U 5,90% Ctg B = D 9,44% - U 14,75% Ctg C = D 17,11% - U 21,83 Ctg D = D 12,39 - U 13,27% Dir = D 0,00% - U 0,89%			
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	D = euro 29.477,59 U = euro 31.457,96 Differenza = - 1.980,37			
% donne vs % uomini titolari di part-time	D = 2,35% U = 0,88 %			
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n. medio giorni fruiti su base annuale	D = 52,63% U = 47,37%  23,43 giorni l'anno			
n. medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n.	D = 183			



medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	U = 5,80			
Rapporto tra n. medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	0,15	0,20	0,25	0,30

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale (Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c.2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

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

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	0,07	0,14	0,15	0,17
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	0,14	0,20	0,21	0,23
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	0,64	0,68	0,72	0,77
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	0,41	0,43	0,46	0,47
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si	si	si	si
% PC portatili sul totale dei dipendenti	8%	9%	10%	10%
Dipendenti con firma digitale	33	40	50	60

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Potenza intende approvare la disciplina in materia di lavoro agile nel 2023.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Regolamentazione Lavoro Agile (Si/No)	no	sì	sì	sì
Unità in lavoro agile	0	5	10	10
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0,00	0,015	0,31	0,31
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile - Indagine sul benessere organizzativo	no	no	sì	sì

## 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

### 3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale dipendenti	339	328	323	318
Cessazioni a tempo indeterminato	29	20	20	20
Assunzioni a tempo indeterminato previste	18	15	15	15
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	1	18	15	15

Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	5,55%	100	100	100
Tasso di sostituzione del personale cessato (2022 su 2021)	3,03%	75%*	75%*	75%*
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2022 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2021 inferiore a 1	2022 = 5.999 2021 = 7.187 Rapporto = 0,83	0,80%	0,75%	0,70%
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2022 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2021 inferiore a 1	2022 = 9.636,30 2021 = 10.596,48 Rapporto = 0,90	0,90	0,90	0,90

\*Condizione richiesta ai fini dell'attuazione del Piano di riequilibrio finanziario dell'Ente

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'**Allegato 4** al presente Piano, contenente il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale per il periodo 2023-2025 ed il Piano Annuale delle Assunzioni per l'anno 2023, come approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 105 del 28/04/2023.

Con il verbale n. 36 del 26/04/2023 il Collegio dei Revisori dei conti ha rilasciato il parere sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

### 3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

#### Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale corsi di formazione	12	13	14	15
Totale ore di formazione erogate	282	300	310	320
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	0,46	0,49	0,51	0,53
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	0,83	0,91	0,96	1

Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	0,05	0,06	0,07	0,08
Registrazione sulla piattaforma "Syllabus" ed indicazione del responsabile della formazione entro il 30 giugno 2023	Registrazione dell'ente con indicazione del responsabile effettuata in data 24/03/2022			
Individuazione e abilitazione dei dipendenti da avviare ad attività formativa all'interno della piattaforma "Syllabus" entro il 30 giugno 2023	Tutti i dipendenti sono stati abilitati il 19/07/2022 e si sono registrati tutti (tot. 336 unità)			
Completamento delle attività di assessment e avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti iscritti sulla piattaforma "Syllabus" entro il 30/09/2023 (da direttiva F.P.)		30%  (da direttiva F.P.)	25%  (da direttiva F.P.)	20%  (da direttiva F.P.)

### 3.3 Andamento della gestione sulla attività ordinaria

Rispetto alla salute sull'andamento dell'attività ordinaria vedere l'**Allegato 6** del presente Piano.

## 4. MONITORAGGIO

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

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

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza e lo stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi di Valore Pubblico, consente il calcolo del raggiungimento degli stessi e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.