

Comune di Trecase

Città metropolitana di Napoli



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)

*Approvato con
Delibera di Giunta Comunale
n. 63 del 23.06.2023*

Indice

Sommario

PREMESSA	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 Valore pubblico.....	6
2.1.1 Analisi del contesto esterno.....	6
2.1.2 Analisi del contesto interno.....	17
2.2. Performance	20
2.2.1 Performance individuale	23
2.2.2 Performance Organizzativa di Ente	23
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	25
2.3.1 La mappatura dei processi.....	26
2.3.2 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	27
2.3.3 Sistema di gestione del rischio.....	35
2.3.4 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	41
2.3.5 Misure di prevenzione specifiche	49
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ...	55
2.3.7 Programmazione della trasparenza	55
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	56
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	56
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	57
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	59
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	61
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	62
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	62
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale ..	62
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	63
4. MONITORAGGIO	64

ALLEGATO 1 - 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 - Obiettivi di performance individuale

ALLEGATO 6 - Piano della formazione del personale

ALLEGATO 7 - Piano delle azioni positive

ALLEGATO 8 - Piano triennale per la Transizione digitale

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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 31/05/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 31/05/2023.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Trecase

Indirizzo: via Manzoni 20

Codice fiscale/Partita IVA: 9000094036

Rappresentante legale: Sindaco avv. Raffaele De Luca

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 26

Telefono: 0815365761

Sito internet: www.comunetrecase.it

E-mail: ufficioprotocollo1@comunetrecase.it

PEC: protocollo@pec.comunetrecase.it

Finalità istituzionali (Mission) : Testo Unico degli Enti Locali DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267 Art. 13.

Funzioni

1. Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

2. Il comune, per l'esercizio delle funzioni in ambiti territoriali adeguati, attua forme sia di decentramento sia di cooperazione con altri comuni e con la provincia.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

2.1.1 Analisi del contesto esterno

Caratteristiche della popolazione, del territorio e della struttura organizzativa dell'Ente

Popolazione

Popolazione legale all'ultimo censimento

8.635

Popolazione residente a fine 2022 (art.156 D.Lvo 267/2000)		n.	8.620
	di cui:	maschi	n. 4.210
		femmine	n. 4.410
	nuclei familiari	n.	3.288
	comunità/convivenze	n.	1
Popolazione al 1 gennaio 2023		n.	8.620
Nati nell'anno	n.	73	
Deceduti nell'anno	n.	89	
		saldo naturale	n. -16
Immigrati nell'anno	n.	287	
Emigrati nell'anno	n.	393	
		saldo migratorio	n. -30
di cui			
In età prescolare (0/6 anni)		n.	486
In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)		n.	718
In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)		n.	1.497
In età adulta (30/65 anni)		n.	4.139
In età senile (oltre 65 anni)		n.	1.780

Condizione socio-economica delle famiglie

L'obiettivo primario che l'amministrazione si pone è quello di limitare il divario sociale ed economico tra le diverse fasce della popolazione presente nel territorio valorizzandone le risorse e le capacità progettuali. Negli ultimi anni si è assistito al crescente disagio di numerose famiglie determinato in larga misura dalla carenza di occupazione e quindi dal permanere in uno stato di disoccupazione a lungo termine.

Come nel resto del Paese, si rileva un significativo invecchiamento della popolazione, evidenziato anche dai principali indicatori demografici. La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita richiede una revisione dei servizi sociali offerti dall'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze.

Si rende necessario attivare interventi di politica sociale, mediante proposte innovative di modalità di sostegno che attenuino e riducano i rischi di emarginazione e consentano lo sviluppo sul territorio di servizi atti a favorire la reintegrazione nel tessuto sociale e produttivo dei nuclei disagiati.

In questo ambito la famiglia si pone non come oggetto destinatario di interventi assistenziali bensì come soggetto di servizi primari. L'amministrazione si muove per favorire interventi sociali volti ad affrontare le situazioni di disagio economico e a ristabilire condizioni relazionali accettabili,

incentivando una più agevole fruizione dei servizi tramite la predisposizione di progetti che consentano il coinvolgimento delle istituzioni.

Economia insediata

L'economia del Comune di Trecase è stata nel recente passato prevalentemente agricola, con una rilevante presenza di braccianti agricoli e coltivatori diretti.

Vi sono complessivamente, come da dati forniti dall'ufficio commercio:

CATEGORIA	NUMERO UTENZE
Scuole, Associazioni, Luoghi di Culto	12
Cinematografi	1
Magazzini senza alcuna vendita diretta	24
Distributori di carburanti	2
Alberghi con ristorante	2
Alberghi senza ristorante, B&B, Affittacamere e Case Vacanza	17
Uffici, Agenzie	31
Studi professionali	17
Negozi abbigliamento, Calzature, Libreria, Cartoleria, Ferramenta e altri beni durevoli	34
Farmacia, Tabaccaio, Plurilicenze	4
Negozi particolari quali ottici, fotografi, ceramiche	4
Banchi di mercato beni durevoli	1
Attività artigianali tipo botteghe: Parrucchiere, Barbiere, Estetista, Falegname	16
Carrozzeria, Autofficina, Elettrauto	6
Attività industriali con capannoni di produzione	1
Attività artigianali di produzione di beni specifici	14
Ristoranti, Pizzerie, Pub	28
Bar, Caffè, Pasticceria, Birrerie	14
Supermercato, Pane e pasta, Macelleria, Salumi e Formaggi, Generi Alimentari	15
Plurilicenze alimentari e/o miste	2
Ortofrutta, Fiori e piante	7
	252

Territorio

Superficie in Kmq 6,10

RISORSE IDRICHE

* Laghi	0
* Fiumi e torrenti	0

STRADE

* Statali	Km.	0,00
* Provinciali	Km.	12,00
* Comunali	Km.	7,00
* Vicinali	Km.	0,00

* Km. 0,00

Autostrade

PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI

Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione

- * Piano regolatore adottato Si
- * Piano regolatore approvato No
- * Programma di fabbricazione No
- * Piano edilizia economica e popolare No

PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI

- * Industriali No
- * Artigianali No
- * Commerciali No
- * Altri strumenti (specificare) No

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti

(art. 170, comma 7, D.L. vo Si
267/2000)

		AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE	
P.E.E.P.	mq.	0,00	mq.	0,00
P.I.P.	mq.	0,00	mq.	0,00

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 2022, 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), ed in particolare il paragrafo 7 intitolato “Proiezioni della criminalità organizzata sul territorio nazionale”, con riferimento ai fenomeni criminosi nella Campania.

Presenza criminale in Campania

Provincia di Napoli

I due grandi *cartelli* criminali dell'Alleanza di Secondigliano e del *clan* Mazzarella rappresentano la massima espressione del potere criminale nell'intero panorama metropolitano. La mappa dei *clan* che controllano la città e la provincia di Napoli si presenta quindi distinta in 5 *macro-aree*: quella controllata direttamente dall'Alleanza di Secondigliano comprendente quasi tutta la città di Napoli e buona parte della provincia; l'area riconducibile ai *clan* federati con l'Alleanza e ai gruppi ricadenti sotto il controllo della stessa; quella in cui l'Alleanza condivide la *leadership* con il *clan* Mazzarella ricadente prevalentemente nel centro della città di Napoli; il settore di esclusiva egemonia del *clan* Mazzarella cioè Portici e San Giorgio a Cremano; infine quella controllata da *clan* autonomi concentrata in una zona ristretta tra i paesi di Cardito, Crispano, Frattamaggiore e Frattaminore. Pertanto, il gran numero di sodalizi minori censiti agiscono in un sistema di rapporti sinergici e collaborativi rientrando comunque nella sfera decisionale dei due *macro-cartelli* rispetto alla cui funzionalità criminale e imprenditoriale finiscono per assumere un ruolo strumentale.

I gruppi “minori” restano protagonisti nelle diverse aree della città e della provincia di quotidiane fibrillazioni e contrapposizioni quasi *tribali* con sparatorie, esplosioni di ordigni e incendi finalizzati

ad affermare anche in piccole porzioni di territorio il proprio controllo sulle attività illecite soprattutto sulla vendita degli stupefacenti e sulle estorsioni.

Come sopra osservato tali scontri vanno intesi quali fenomeni che seppur incidenti in modo sostanziale sul complessivo quadro dell'ordine e della sicurezza pubblica provinciale non riguardano l'organizzazione e l'operatività imprenditoriale criminale salda e monolitica dei grandi *cartelli* che invece puntano alla gestione monopolistica degli appalti e sono proiettati verso logiche economiche ultraregionali e internazionali. E proprio per questo solo in pochi sporadici casi gli omicidi sono direttamente riferibili alle organizzazioni più autorevoli e in tal caso inquadrabili in logiche di epurazione interna imposte appunto a tutela degli equilibri delinquenziali e dei maggiori interessi legati ai grandi affari.

Sugli assetti interni delle organizzazioni criminali incidono pesantemente le scarcerazioni di alcune figure storiche che in passato avevano rivestito ruoli di vertice e la cui presenza sul territorio potrebbe assumere significati di rilievo. In particolare il 10 luglio 2021 è stato scarcerato per fine pena con contestuale applicazione della misura di sicurezza della libertà vigilata per 3 anni un esponente di spicco del *clan* Licciardi che in passato aveva ricoperto anche il ruolo di *reggente de facto* del gruppo²⁴. Il 5 ottobre 2021 è stato poi sottoposto alla detenzione domiciliare²⁵ un noto elemento di spicco nonché organizzatore e promotore del *clan* Licciardi dell'Alleanza di Secondigliano peraltro protagonista dell'emblematico caso della "*ritrattazione procurata mediante il pagamento di ingenti somme di danaro e con la garanzia dell'incolumità fisica per sé e per i familiari*".

Napoli provincia

Il panorama criminale della provincia è connotato dalla storica presenza di *clan* strutturati ed economicamente potenti come i Mallardo di Giugliano in Campania e i Moccia di Afragola dotati di un'evidente vocazione imprenditoriale grazie alla quale unitamente agli innumerevoli prestanome attuano quelle procedure tipiche dei *cartelli economico-criminali* che evolvono in *holding imprenditoriali* solo apparentemente "*pulite*". Si tratta di aziende che mirano all'infiltrazione nei grandi appalti e più in generale nei circuiti per i quali sono previste erogazioni di fondi pubblici con un consolidato interesse verso le attività legate alle due grandi emergenze *pre-pandemiche* quella dell'accoglienza agli immigrati e quella della tutela ecologica che si muove dal ciclo dei rifiuti alle attività collegate alla transizione ecologica per le quali sono previsti fondi *ad hoc* nel c.d. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La misura di come tali organizzazioni camorristiche siano ormai interlocutori privilegiati di frange deviate della locale politica e pubblica amministrazione trova riscontro nel numero degli Enti locali sciolti per mafia o sottoposti alle gestioni commissariali. Tanto che rispetto al fenomeno il Procuratore Giovanni Melillo ha parlato di una "*emergenza democratica*".

Napoli Provincia Meridionale TRECASE

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

Nell'*hinterland* meridionale l'influenza del *clan* Mazarella si sarebbe estesa a San Giorgio a Cremano anche grazie alla collaborazione del gruppo alleato D'Amico/Luongo di Ponticelli, nonché a Portici storicamente ricadente sotto l'egemonia del *clan* Vollaro aderente invece all'Alleanza di Secondigliano.

Nell'area di San Giorgio a Cremano gravita peraltro anche il *clan* autoctono degli Attanasio-Troia vicino alla compagine dei Vollaro di Portici. La Polizia di Stato il 21 dicembre 2021 ha eseguito una misura cautelare a carico di 4 esponenti del sodalizio Attanasio-Troia ritenuti responsabili di uno scontro a fuoco avvenuto a Napoli il 21 luglio 2020 in seguito ad un diverbio per il controllo delle attività illecite tra i due elementi di vertice del *clan*. *“La dinamica di questo agguato presentava modalità tipiche delle esecuzioni di matrice camorristica, caratterizzate dall'esplosione di numerosi colpi di arma da fuoco, così come dimostrato dai cinque bossoli rinvenuti sul luogo dove su era verificati lo scontro”* (stralcio del provvedimento). Gli altri fatti reato ricostruiti dall'inchiesta riguardano condotte estorsive, usura e aggressioni finalizzate a esercitare sulle persone offese la coartazione e l'intimidazione tipica della criminalità organizzata. Vicina al gruppo criminale di San Giorgio a Cremano sarebbe stata anche la vittima di un omicidio commesso nel quartiere Ponticelli la sera del 10 dicembre 2021.

Nel comune di Ercolano operano due organizzazioni criminali contrapposte, dedite prevalentemente al traffico di sostanze stupefacenti e alle estorsioni. Si tratta degli Ascione -Papale e dei Birra-Iacomino entrambi peraltro depotenziati dall'azione di contrasto delle Forze di polizia e dell'Autorità giudiziaria. Significativa al riguardo l'operazione nell'ambito della quale l'11 gennaio 2022 i Carabinieri hanno eseguito una misura cautelare nei confronti di 11 persone ritenute responsabili di associazione operante in quel comune finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti. L'indagine ha tratto *“origine da un evento verificatosi”* nell'agosto 2017, *“allorquando erano stati esplosi quattro colpi d'arma da fuoco, a scopo intimidatorio, all'indirizzo dell'abitazione”* di uno dei promotori dell'organizzazione. E *“il movente”* della condotta criminale *“doveva essere ricercato nel suo rapporto di parentela con omissis collaboratore di giustizia”* già appartenente al *clan* Birra-Iacomino (stralci del provvedimento cautelare).

L'influenza degli Ascione-Papale si proietta anche nel vicino comune di Torre del Greco territorio storicamente sotto l'influenza dell'organizzazione Falanga i cui elementi apicali restano per la maggior parte detenuti. Per altro verso nell'area si registrano attività illecite di una certa gravità non necessariamente o direttamente riconducibili alla criminalità organizzata. Ciò è emerso più di recente da un'indagine per estorsione e usura conclusa dalla Polizia di Stato il 25 ottobre 2021. Mentre un complesso scenario di illegalità era stato documentato anche dall'inchiesta coordinata dalla Procura della Repubblica di Torre Annunziata e conclusa dai Carabinieri nell'aprile 2021 che aveva riguardato

il fenomeno della corruzione elettorale in occasione delle elezioni amministrative del giugno del 2018.

Nel comune di Torre Annunziata così come dimostrato dagli esiti di indagine anche recenti continuano ad operare gli storici *clan* Gionta (cd. *Valentini*) e Gallo-Cavaliere nonché il *clan* Gallo-Pisielli (costola del *clan* Gallo - Cavaliere). A questi si aggiungono le nuove leve del c.d. *Quarto Sistema*, “*orbitanti nell’area popolare oplontina denominata Parco Penniniello, tutti di giovane età e legati da vincoli di parentela sia ad esponenti della frangia malavita del clan ‘Gallo-Cavaliere’ dei c.d. ‘Pisielli’ storicamente dedita al narcotraffico [omissis] che ad affiliati dei Valentini, assassinati a seguito di epurazione interna [il riferimento è al duplice omicidio del 29.9.2004 per mano di sicari del clan Gionta, come accertato con decisioni irrevocabili]*”. La contestuale presenza delle contrapposte fazioni determina continue rimodulazioni degli organici, instabilità e fibrillazioni soprattutto per quanto riguarda la gestione delle piazze di spaccio e delle estorsioni. Tali contrasti sono stati oggetto dell’indagine conclusa dai carabinieri il 30 novembre 2021 con l’esecuzione di una misura cautelare a carico di 19 soggetti appartenenti ai contrapposti *clan* camorristici Gionta e *Quarto Sistema*. Tra gli arrestati figurano anche elementi di vertice ritenuti responsabili delle scelte organizzative delle rispettive associazioni mafiose. Nel semestre in esame a ulteriore conferma della fragilità degli equilibri nell’area, si sono registrate ripetute azioni di fuoco verosimilmente riferibili sia a scontri tra il *clan* Gionta ed il cd. *Quarto Sistema* sia a epurazioni interne.

Lo scenario criminale di Torre Annunziata nel recente passato si è aggravato a seguito dell’inchiesta giudiziaria che ha interessato la locale amministrazione comunale – per la quale già nel 1993 era stato deliberato lo scioglimento – conclusasi nel primo semestre di quest’anno con l’emissione di una misura cautelare¹⁵². Sulla base degli esiti dell’inchiesta e degli elementi raccolti dalla Commissione d’accesso nominata dal Prefetto di Napoli il Consiglio dei Ministri ha affidato ai sensi dell’art. 143 D. Lgs. n.267/2000 la gestione dell’Ente a una commissione straordinaria per 18 mesi. “*Tra l’altro, anche le numerose operazioni di polizia e indagini attivate dalla Magistratura, nel corso dell’anno omissis - originate in ragione di gravi episodi criminali verificatisi sul quel territorio e che hanno assicurato alla giustizia capi e gregari di clan camorristici locali - hanno costituito oggetto di disamina nel corso di quattro riunioni del Comitato Provinciale per l’Ordine e la Sicurezza Pubblica, svolte omissis presso questa Prefettura, nel corso delle quali sono stati valutati e proposti al Sindaco omissis diversificati interventi da operare, sul piano del controllo del territorio, soprattutto nell’ottica della prevenzione e di azione coordinata per rimuovere le situazioni di principale degrado. In relazione a tali elementi ed alla riscontrata perdurante inerzia ed incapacità dell’Amministrazione a porre in essere iniziative, volte a rimuovere le gravi criticità rappresentate e ai riscontri delle verifiche degli organi di polizia, nonché all’acclarata, storica presenza di consorterie camorristiche operanti su quel territorio, previo conforme avviso del Comitato Provinciale per l’Ordine e la Sicurezza Pubblica, è stata chiesta, com’è noto, la delega all’esercizio dei poteri d’accesso, ai sensi dell’art. 1, comma 4, del D.L. 629/1982, conferita con provvedimento ministeriale del omissis” (stralcio della Relazione conclusiva redatta dalla Commissione).*

Con D.P.R. del 28 febbraio 2022 è stato disposto anche lo scioglimento del Consiglio comunale di *Castellammare di Stabia*¹⁵⁴. Come si legge nella Relazione del Ministro dell'Interno “*i lavori svolti dalla commissione d'accesso hanno preso preliminarmente in esame, oltre all'intero andamento gestionale dell'amministrazione comunale, la cornice criminale ed il locale contesto ambientale ove si colloca l'ente. È stato poi fatto particolare riferimento ai rapporti tra gli amministratori e le locali consorterie, che hanno evidenziato come l'uso distorto della cosa pubblica si sia concretizzato, nel tempo, in favore di soggetti o imprese collegati direttamente o indirettamente ad ambienti malavitosi. ...Il contesto territoriale è caratterizzato dalla presenza di numerosi sodalizi criminali dediti al traffico di sostanze stupefacenti, alle estorsioni, alla ricettazione e al riciclaggio che nel tempo hanno esteso la loro influenza nel tessuto socio-economico cittadino, in ciò avvalendosi anche dell'intermediazione di imprenditori prestanome, come si rileva dalle varie informative antimafia interdittive emesse nei confronti di imprese commerciali o operanti nell'ambito dei pubblici appalti che sono risultate, direttamente o indirettamente, riconducibili ai cennati sodalizi criminali. La pervasiva presenza della criminalità organizzata e la capacità della stessa di infiltrare e condizionare l'apparato politico-amministrativo locale è, altresì, testimoniata dalle risultanze emerse dalle numerose operazioni di polizia giudiziaria che si sono susseguite tra gli anni 2018-2021, in una delle quali, peraltro, è stata data esecuzione, nel 2020, ad un'ordinanza di applicazione di misure cautelari del giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Torre Annunziata, emessa anche nei confronti di un dipendente dell'ufficio tecnico comunale di Castellammare di Stabia*”. Come evidenzia ulteriormente il Ministro “*La relazione del prefetto si sofferma, come elemento sintomatico, su un episodio avvenuto il 17 maggio 2021, quando in occasione della seduta di insediamento del presidente del consiglio comunale, l'amministratore neo-eletto alla carica ha pubblicamente ringraziato la propria famiglia e in particolare modo il padre deceduto ritenuto esponente del clan criminale egemone e condannato per associazione di tipo mafioso - dichiarando che lo stesso è stato un «faro» per la sua attività politica ricevendo gli applausi e la solidarietà dei consiglieri presenti in aula. È al riguardo significativo che in relazione a tale episodio, ampiamente commentato da parte della stampa, il sindaco non ha mai manifestato la propria disapprovazione né si è mai dissociato dall'evento. Inoltre, gran parte dei componenti dello stesso consiglio comunale hanno applaudito per due volte a tale celebrazione*”.

L'attività di contrasto continua, nel frattempo, a colpire sia le organizzazioni camorristiche storicamente presenti sul territorio, sia gruppi criminali minori meno strutturati ma comunque aggressivi e interessati principalmente alla vendita di stupefacenti ed a piccole estorsioni. In particolare, la deriva del *clan* Cesarano ha favorito la formazione di una nuova compagine che avrebbe cercato di conquistare le zone nell'area nord di Castellammare attraverso una serie di estorsioni ai danni di commercianti ed attività imprenditoriali della zona.

I maggiori esponenti del *clan* D'Alessandro la cui roccaforte resta il quartiere Scanzano sono attualmente detenuti ma il sodalizio criminale rappresenta ancora oggi una potente e strutturata consorteria criminale operativa nell'approvvigionamento e vendita di sostanze stupefacenti e nelle estorsioni ad esercizi commerciali ed imprese locali. Il *clan* avrebbe inoltre acquisito la gestione

monopolistica del settore delle onoranze funebri – come confermato dalle interdittive antimafia emesse da varie Prefetture – del trasporto degli infermi e della fornitura all'ingrosso di prodotti ittici. Ciò ha trovato riscontro nell'indagine conclusa dai Carabinieri il 4 dicembre 2021 con l'esecuzione di un sequestro preventivo¹⁵⁷. Il provvedimento ablativo ha riguardato società impegnate nella gestione delle ambulanze e nel commercio ittico intestate fittiziamente a prestanome. L'inchiesta ha evidenziato anche le attività di riciclaggio dei capitali provenienti dalle attività estorsive e dai traffici di stupefacenti svolte attraverso le ditte sequestrate.

Sul territorio sono presenti alcuni gruppi satelliti come i Di Somma, Vitale e Imparato quest'ultimo collegato ai D'Alessandro pur conservando una propria autonomia nella gestione della vendita di stupefacenti nel rione Savorito.

Nella zona di Boscoreale-Boscotrecase lo scenario criminale è rimasto immutato. In particolare nel comune di Boscotrecase operano i Gallo-Limelli-Vangone mentre in quello di Boscoreale al cui interno insiste il c.d. Piano Napoli e dove ha operato anche il *Quarto Sistema* vi sono numerose consorterie criminali impegnate soprattutto nell'approvvigionamento e traffico di sostanze stupefacenti per quella che viene considerata la principale piazza di spaccio della provincia meridionale di Napoli.

Nel territorio di Pompei opera il *clan* Cesarano cd. *clan di Ponte Persica* con diramazioni nella parte nord di Castellammare di Stabia e nella confinante area ricadente nella provincia di Salerno grazie anche ai buoni rapporti con altre organizzazioni criminali e ai legami con i sodalizi napoletani Mallardo e Polverino, nonché con il *gruppo* salernitano Pecora- Ro-Renna. Le principali attività delittuose si riferiscono a investimenti nei settori florovivaistico e delle onoranze funebri. Indagini svolte dai Carabinieri coordinate dalla DDA di Salerno e culminate il 9 dicembre 2021 nell'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 21 persone hanno tra l'altro ricostruito le frizioni che il *clan* Cesarano ha avuto con altri gruppi criminali dell'agro nocerino insistenti in particolare su Scafati un territorio verso il quale quest'ultimo *clan* ha costantemente posto le proprie mire espansionistiche. Le indagini concentrate sulla nascita e l'ascesa del *clan* Buonocore-Matrone ne hanno documentato le attività e i settori di maggiore interesse tra i quali il traffico di armi, il controllo delle slot machine e le estorsioni ai danni di attività economiche, nonché lo scontro violento con i *clan* Cesarano e Loreto-Ridosso originario della stessa zona.

Concludendo l'analisi dei fenomeni criminosi, appare utile esaminare la Relazione del Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale del Ministero, relativa ai reati corruttivi per gli anni che vanno dal 2004 al 2021, presentata a novembre 2022.

L'analisi complessiva dei dati e dei grafici inclusi nella richiamata Relazione mostra, relativamente alle dodici fattispecie di reato considerate, andamenti oscillanti nel lungo periodo che, tuttavia (con la parziale eccezione dell'abuso d'ufficio e delle fattispecie di peculato che mostrano valori sostanzialmente stabili nei 18 anni), evidenziano una generale tendenza alla diminuzione della specifica delittuosità.

Interessante anche rilevare la tendenziale concentrazione del fenomeno nelle grandi aree urbane e, in particolare, nell'ambito della città metropolitana di Napoli.

ITALIA



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	128	17	135
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	114	1.052	81	769	72	658	55	448	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 corruttore-	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	994	662	691
Art. 346 bis -Traffico di influenze illecite-	20	51	28	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



Numero di delitti commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate e/o arrestate nella regione Campania 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-	40	104	16	172	23	54	14	33	10	19
Art. 316 -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Art. 317 -Concussione-	13	18	9	19	8	22	7	17	6	10
Art. 318 -Corruzione per l'esercizio della funzione-	9	35	1	27	2	27	2	19	3	23
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	14	102	12	141	8	88	6	53	7	116
Art. 319 ter -Corruzione in atti giudiziari-	3	44	5	12	1	10	1	10	0	5
Art. 319 quater -Induzione indebita a dare o promettere utilità-	5	26	24	55	8	46	8	35	2	18
Art. 320 -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	1	8	4	8	1	4	1	4	0	25
Art. 321 -Pene per il corruttore-	12	126	7	94	8	64	6	52	4	103
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	17	24	15	19	9	15	6	7	8	11
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	4	0	2	0	0
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	180	361	175	299	174	197	115	152	90	93
Art. 346 bis -Traffico di influenze illecite-	0	0	5	25	1	7	1	7	2	2
Art. 353 -Turbata libertà degli incanti-	13	83	13	79	18	142	12	63	11	44
Art. 353 bis -Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente-	1	1	1	0	3	42	3	3	3	15

2.1.2 Analisi del contesto interno

Struttura Organizzativa

PERSONALE

Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
A.1	0	0	C.1	38	10
A.2	0	0	C.2	0	1
A.3	0	0	C.3	0	0
A.4	0	0	C.4	0	2
A.5	0	0	C.5	0	2
B.1	6	1	C.6	0	6
B.2	0	0	D.1	0	2
B.3	0	0	D.2	0	0
B.4	0	0	D.3	0	0
B.5	0	0	D.4	0	0
B.6	0	0	D.5	0	0
B.7	0	0	D.6	0	0
B.8	0	2	D.7	11	0
TOTALE	6	3	TOTALE	49	23

Totale personale al 31-12-2022:

di ruolo n.	24
fuori ruolo n.	2

AREA TECNICA			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	2	1	B	0	0
C	5	4	C	6	3
D	4	1	D	2	1
Dir	0	0	Dir	0	0
AREA DI VIGILANZA			AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	0	1
C	14	7	C	0	1
D	1	0	D	0	0
Dir	0	0	Dir	0	0
AREA AFFARI GENERALI	TOTALE				

Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	1	0	A	0	0
B	4	1	B	6	3
C	13	6	C	38	21
D	4	0	D	11	2
Dir	0	0	Dir	0	0
			TOTALE	55	26

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sottoelencati Funzionari:

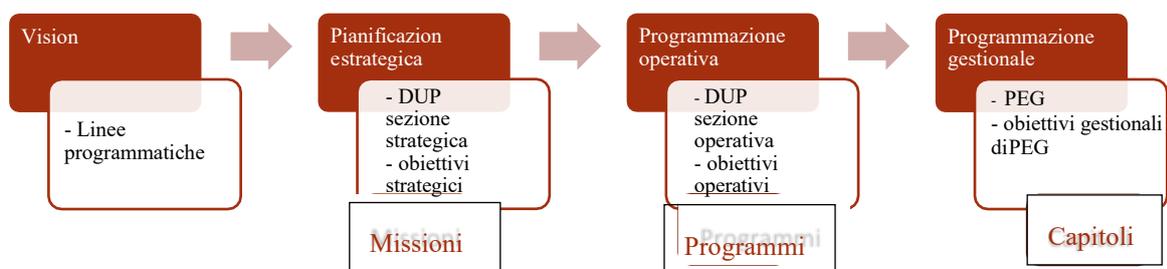
SETTORE	DIPENDENTE
Responsabile I Settore Affari Generali	Dott.ssa Elena Setaro –Segretario generale
Responsabile II Settore Finanziario	Rag. Pierangela Mistretta
Responsabile III Settore LL.PP.	Ing. Giovanni D'Iorio
Responsabile IV Settore Urbanistica	Ing. Giovanni D'Iorio
Responsabile V Settore Polizia Locale	Dott. Gennaro Balzano

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", "Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance e dei sistemi premiali".

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

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione

nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.



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

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

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

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

Le **Linee programmatiche 2019/2024**: approvate con delibera di Consiglio comunale n. 23 del 17 giugno 2019, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2019/2024 sviluppano nove tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti da implementare nel corso del mandato.

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.

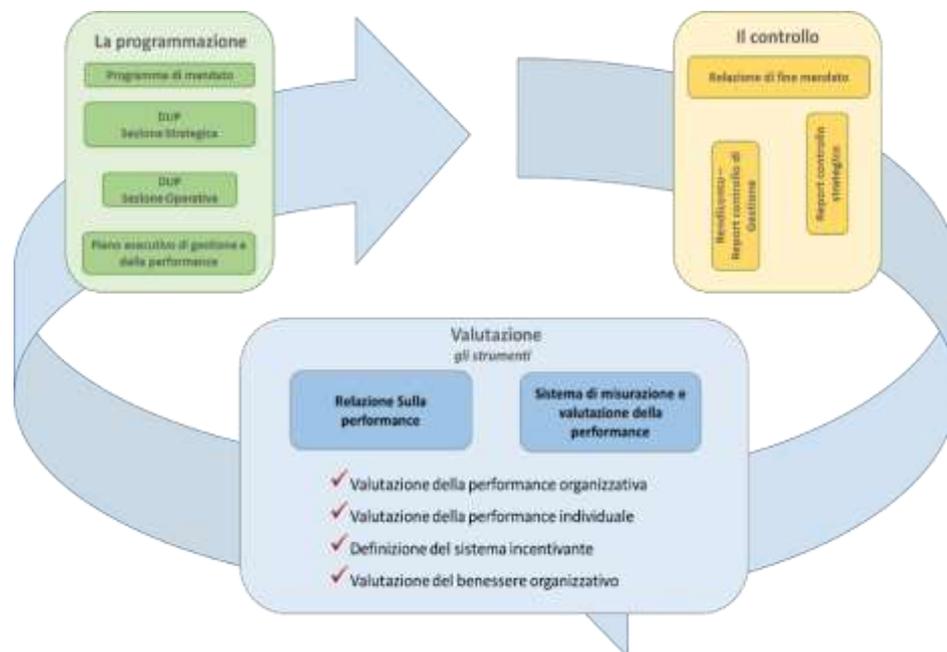
La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi,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

All'interno del ciclo della performance, l'ultima fase è dedicata alla valutazione e si concretizza nella analisi dei risultati ottenuti con lo scopo di individuare le cause che ne hanno determinato i risultati rilevati.

Tale approccio pone la lente di ingrandimento sul contributo dato dai singoli settori dell'Ente al raggiungimento dell'obiettivo. Su tale attività si concentra la relazione sulla performance la quale, analizzando i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati, cerca di offrire un quadro sulla performance realizzata dai diversi settori dell'Ente.

Come richiamato nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Trecase", la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dal nucleo di valutazione, a cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Dirigenti;
- b) dai Responsabili di P.O., a cui compete la proposta di valutazione annuale del personale dipendente;
- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.



La definizione e l'assegnazione degli obiettivi, che costituisce la prima fase del ciclo, si sostanzia nell'attività di programmazione dell'ente. Tale attività si svolge nell'ultimo trimestre dell'anno, durante il quale i responsabili posti a capo dei diversi settori dell'ente provvedono all'individuazione degli obiettivi che intendono raggiungere nell'anno, in conformità con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'ente, quali le linee programmatiche di mandato, il DUP e il Piano Esecutivo di Gestione. Insieme agli obiettivi, vi sono una serie di indicatori di rilevazione degli standard di qualità dei servizi resi.

Gli obiettivi, così come enunciato nell'art. 5 del d.lgs. 150/2009, devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.



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

UNITÀ ORGANIZZATIVA	OBIETTIVI
S01 - Settore Affari Generali	8
S02 - Settore Finanziario	8
S03 - Settore Lavori Pubblici	7
S04 - Settore Urbanistica	5
S05 - Settore Polizia Locale	4
TOTALE OBIETTIVI	32

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 4 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

2.2.1 Performance individuale

Per il dettaglio relativo alle schede di obiettivi di performance individuale, fare riferimento all'Allegato 5 "Obiettivi di performance individuale".

2.2.2 Performance Organizzativa di Ente

	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALORI RAGGIUNTI NEL 2022	VALORI TARGHET 2023	VALORI TARGHET 2024	VALORI TARGHET 2025
1	Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione				
2	Rispetto degli obblighi in materia di pari opportunità				
3	Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016)				
4	Rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale				

2.2.3 Progetti finanziati con i Fondi Europei

La Commissione Europea ha lanciato nel luglio 2020 "Next Generation EU" (NGEU), un pacchetto di misure e stimoli economici per i Paesi membri, da 750 miliardi di euro, in risposta alla crisi pandemica ed economica generata dal COVID-19.

La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (Recovery and Resilience Facility, RRF), ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro. Il RRF istituito con il regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 enuncia le sei grandi aree di intervento sui quali i PNRR si dovranno focalizzare: transizione verde, trasformazione digitale, crescita intelligente e inclusiva, coesione sociale e territoriale, salute e resilienza economica, politiche per le nuove generazioni.

Al fine di accedere ai fondi di Next Generation EU ciascuno Stato membro deve predisporre un Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR-Recovery and Resilience Plan) per definire un pacchetto coerente di riforme e investimenti per il periodo 2021-2026. A tal fine, si è provveduto a presentare il Piano italiano in via ufficiale il 30 aprile 2021, elaborato in conformità con le indicazioni del Regolamento (UE) 2021/241.

Gli enti locali rivestono un ruolo fondamentale per assicurare la realizzazione degli investimenti del PNRR, quale livello di governo più vicino al cittadino e alle necessità dei territori. Per cogliere le opportunità offerte dal PNRR l'Amministrazione comunale ha avviato da mesi un importante lavoro, che ha definito una strategia complessiva di intervento partendo da una visione d'insieme degli obiettivi da raggiungere nei vari settori, monitorando al contempo i bandi in pubblicazione e le scadenze. Un lavoro che ha consentito all'Amministrazione di aggiudicarsi risorse importanti, che condurranno a interventi strategici per lo sviluppo del territorio e potranno garantire al Comune di Trecase una migliore qualità urbana, maggiori servizi, oltre a rappresentare una leva di ripresa e di sviluppo essenziale per la ripartenza del nostro tessuto economico e sociale.

Tra i principali progetti finanziati dal PNRR:

1. **Misura 1.4.4 – “SPID CIE”** - Missione 1 Componente 1 del PNRR, fondi Next Generation Europe - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”, finanziato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 25-2/2022 PNRR per € 14.000,00 - CUP: E31F22000990006;

2. **Misura 1.4.3 “APP IO”** - Missione 1 Componente 1 del PNRR, fondi Next Generation Europe - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”, finanziato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 24-2/2022 PNRR per € 17.150,00 – CUP: E31F22001140006;

3. **Misura 1.4.3 “PagoPA”** - Missione 1 Componente 1 del PNRR, fondi Next Generation Europe - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”, finanziato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 23-2/2022 PNRR per € 42.850,00 – CUP: E31F22000880006;

4. **Misura 1.2 - Investimento 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)”** - Missione 1 Componente 1 del PNRR, fondi Next Generation Europe, finanziato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 28-3/2022 PNRR per € 121.992,00 - CUP: E31C22001920006;

5. **Misura 1.4.1 – “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI – COMUNI – SETTEMBRE 2022”** - Missione 1 Componente 1 del PNRR, fondi Next Generation Europe - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”, finanziato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 135-1/2022 PNRR per € 155.234,00 – CUP: E31F22004030006;

6. **Misura 1.4.5 “PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI” – COMUNI - SETTEMBRE 2022** - Missione 1 Componente 1 del PNRR, fondi Next Generation Europe - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”, finanziato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 131-1/2022 PNRR per € 32.589,00 – CUP: E31F22003780006;

7. Misura 1.3.1 “PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI – COMUNI – OTTOBRE 2022” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, fondi Next Generation Europe – Investimento 1.3 “DATI E INTEROPERABILITA”, finanziato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale n. 152-1/2022 PNRR per € 20.344,00 – CUP: E51F22004180006;

8. M5C2 - Lavori di riqualificazione della viabilità urbana per il potenziamento della mobilità sostenibile finalizzata anche all'accessibilità e valorizzazione delle bocche effimere del Vesuvio Casa Cirillo - via Dante Lavori di riqualificazione – CUP E37H22000530001 – importo € 1.874.894,00;

9. M5C2 - Lavori di riqualificazione di via Carlo Pisacane per l'implementazione della mobilità sostenibile finalizzata all'accessibilità e valorizzazione del Parco Nazionale Vesuvio*via Carlo Pisacane – CUP. E37H22000520001 – importo € 650.374,40;

10. M2C4 - Lavori di ristrutturazione per l'efficientamento energetico mediante installazione di impianto fotovoltaico*via Carlo Cattaneo*- CUP.E31B20000090001 – importo 70.000,00;

11. M2C4 - Interventi di efficientamento energetico dell'I.C. Sancia D'Angio' - plesso scolastico di via C. Cattaneo - CUP.E34D22002780006 – importo € 70.000,00;

12. M4C1 - Realizzazione di una mensa scolastica presso l'I.C. Sancia D'Angio' in via Vesuvio - CUP.E36F22000190006 – importo € 704.000,00;

13. M2C4 - Riqualificazione, messa in sicurezza ed ammodernamento di via Regina Margherita nel territorio comunale di Trecase - CUP.E37H20001190001 – importo € 1.099.984,91;

14. M2C4 - Riqualificazione, messa in sicurezza ed ammodernamento di via C. Rea nel territorio comunale di Trecase - CUP.E37H20001210001 – importo € 1.099.744,28;

15. M2C4 - Riqualificazione, messa in sicurezza ed ammodernamento di via Bosco del Monaco nel territorio comunale di Trecase - CUP.E37H20001220001 – importo € 549.465,33;

16. M2C4 - Interventi di messa in sicurezza dell'intersezione stradale - Piazza San Gennaro- CUP.E37H21002060004 – importo € 140.000,00;

17. M5C3 - Valorizzazione del bene confiscato di via Cortine per la realizzazione di un istituto tecnico per il turismo e l'agricoltura - CUP. E34H22000430001 – importo € 1.935.238,00;

18. M5C2 Realizzazione di percorso attrezzato all'aperto per la promozione della pratica sportiva libera. via Mons. Tortora – CUP E34J23000190006 – importo € 35.000,00.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.97 del 28/07/2022.

Per prendere visione della stima del rischio dei processi e l'elencazione degli eventi rischiosi e dei fattori abilitanti si faccia riferimento all'**Allegato 2 “Catalogo dei rischi, dei fattori abilitanti e stima del rischio”**.

2.3.1 La mappatura dei processi

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

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

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

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 i settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

SETTORI	NUMERO PROCESSI
Settore Affari Generali	22
Servizio Demografico	1
Settore Finanza e tributi	9
Settore LLPP e Manutenzioni	9
Settore Polizia Locale	4
Settore Urbanistica	21
Tutti i settori	17
Totale complessivo	83

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

AREE DI RISCHIO	NUMERO PROCESSI
Acquisizione e progressione del personale - Incarichi e nomine	11
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - contratti pubblici	21
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	6
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	10
Gestione rifiuti	1
Governo del territorio	16
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	9

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	9
Totale complessivo	83

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

2.3.2 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	RESPNSABILITÀ
Giunta Comunale	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
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Elena Setaro nominato con decreto del Sindaco n.1 del 01/07/2013, il quale assume diversi ruoli all’interno dell’amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:	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”;

in materia di prevenzione della
corruzione:

- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- 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;

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:

- 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;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".

- 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).

in materia di trasparenza:

- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;

- 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;

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."

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

[]
[SEP]

- 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.

in materia di whistleblowing:

- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;

- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

in materia di inconfiribilità e incompatibilità:

- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;

- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.

in materia di AUSA:

- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.

<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco prot n. 3973 del 18/04/2023, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</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 Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i responsabili, la responsabilità dirigenziale.</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>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<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 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>
<p>I dipendenti</p>	<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>	
Collaboratori esterni	<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 reputazionale e di immagine.</p>

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
Consiglio Comunale	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
Organismo di valutazione (NIV)	<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 Responsabili 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>
Collegio dei Revisori dei conti	<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>
l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p>

Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
--

2.3.3 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.

Prima di procedere ad illustrare la metodologia utilizzata dal Comune di Trecase per l'analisi dei rischi, appare utile prima di tutto definire cosa si intende per valutazione del rischio, ovvero *“la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione”*.

Sulla base della definizione appena riportata pertanto, l'analisi dei rischi consiste nella valutazione della **probabilità** che il rischio si realizzi e delle **conseguenze** che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

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

- **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 articolata in Alto, Medio e Basso.
- **Definizione** del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando nuovamente la moda al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.
- **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Con riferimento all'indicatore di probabilità sono state individuate otto variabili ciascuna delle quali può assumere un valore **(3) Alto, (2) Medio, (1) Basso**, in accordo con la corrispondente descrizione.

INDICATORE DI PROBABILITA'			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
P1	<p>Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza</p>	(3) Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		(2) Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		(1) Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
P2	<p>Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso</p>	(3) Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		(2) Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		(1) Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
P3	<p>Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo</p>	(3) Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		(2) Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari

		(1) Basso	Il processo da luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
P4	Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	(3) Alto	Il processo è stato oggetto nell’ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		(2) Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		(1) Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, ne rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
P5	Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	(3) Alto	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell’ultimo anno
		(2) Medio	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		(1) Basso	Nessun procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell’Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
P6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività,	(3) Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure

	desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili		dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		(2) Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		(1) Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
P7	Criticità nei controlli previsti da leggi, o regolamenti in ordine alla capacità di neutralizzare i rischi individuati per il processo	(3) Alto	I controlli previsti da leggi o regolamenti non consentono di neutralizzare i rischi connessi al processo se non in minima parte
		(2) Medio	I controlli previsti da leggi o regolamenti consentono di neutralizzare parte dei rischi connessi al processo
		(1) Basso	I controlli previsti da leggi o regolamenti consentono di neutralizzare la maggior parte dei rischi connessi al processo

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili ciascuna delle quali può assumere un valore **(3) Alto, (2) Medio, (1) Basso**, in accordo con la corrispondente descrizione.

INDICATORE DI IMPATTO			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
I1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	(3) Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		(2) Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		(1) Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
I2	Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera

	del verificarsi di uno o più eventi rischiosi per il trattamento del conseguente contenzioso		consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		(1) Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
I3	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	(3) Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		(2) Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		(1) Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
I4	Impatto in termini di costi , inteso come i costi che l'Amministrazione dovrebbe sostenere a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	(3) Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		(2) Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		(1) Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

Per la valorizzazione delle variabili, si è fatto riferimento alle descrizioni proposte nelle schede di probabilità e impatto per individuare il livello di rischio più adeguato.

Nel caso di dubbio fra due livelli, in base al criterio prudenziale nella stima del rischio, è sempre preferito scegliere il più alto.

Ai fini dell'elaborazione del valore sintetico degli indicatori di probabilità ed impatto, attraverso l'aggregazione dei singoli valori espressi per ciascuna variabile, è stata applicata la moda statistica. Nel caso in cui i valori delle variabili presentino più di un valore modale, è stato utilizzato quello di livello più alto (Es. moda Alto, moda Medio, utilizzo moda Alto).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità seguendo gli schemi proposti dalle precedenti tabelle e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico per ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si è proceduto all'identificazione del livello

di rischio per ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente.

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		Livello di rischio
PROBABILITA'	IMPATTO	
(3) Alto	(3) Alto	Rischio alto
(3) Alto	(2) Medio	Rischio critico
(2) Medio	(3) Alto	
(3) Alto	(1) Basso	Rischio medio
(2) Medio	(2) Medio	
(1) Basso	(3) Alto	
(2) Medio	(1) Basso	Rischio basso
(1) Basso	(2) Medio	
(1) Basso	(1) Basso	Rischio minimo

Il collocamento di ciascun processo dell'Amministrazione, in una delle fasce di rischio, come indicate all'interno della precedente tabella, consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ossia il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.

Trattandosi, di una metodologia per la stima del rischio di tipo qualitativo, basata su giudizi soggettivi espressi in autovalutazione dai responsabili dei processi, il RPCT, ha avuto la possibilità di vagliare le valutazioni espresse per analizzarne la ragionevolezza al fine di evitare una sottostima del rischio che possa portare alla mancata individuazione di misure di prevenzione.

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	RISCHIO ALTO	RISCHIO BASSO	RISCHIO CRITICO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MINIMO	Totale complessivo
Acquisizione e progressione del personale - Incarichi e nomine	1	2	1	1	6	11
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - contratti pubblici	8		1	5	7	21
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	5	1				6
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	2	1		5	10
Gestione rifiuti	1					1
Governo del territorio	14				2	16

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5			2	2	9
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5	1	1	1	1	9
Totale complessivo	41	6	4	9	23	83

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.

SETTORI	RISCHIO ALTO	RISCHIO BASSO	RISCHIO CRITICO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MINIMO	Totale complessivo
Settore Affari Generali	5	2	2	3	10	22
Servizio Demografico				1		1
Settore Finanza e tributi	2	1	1	1	4	9
Settore LLPP e Manutenzioni	5		1	1	2	9
Settore Polizia Locale	3	1				4
Settore Urbanistica	19				2	21
Tutti i settori	7	2		3	5	17
Totale complessivo	41	6	4	9	23	83

2.3.4 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.

Nell'ambito del DUP 2023 - 2025 uno specifico paragrafo è stato dedicato ai temi della trasparenza e della legalità e allo strumento che ne deve garantire la più efficace e ampia attuazione, il Piano Anticorruzione. La consapevolezza che il presidio sull'integrità e trasparenza dell'azione pubblica costituisce un elemento essenziale della "buona amministrazione", intesa non soltanto come amministrazione esente da fenomeni corruttivi, ma anche come amministrazione "utile", esclusivamente orientata all'efficace perseguimento del pubblico interesse, nella sua accezione più vasta e completa, ha quindi trovato nel più importante documento del mandato amministrativo una propria fondamentale collocazione e pregnante affermazione. In attuazione dei citati indirizzi e in continuità con quanto previsto nel DUP, sotto il profilo operativo l'obiettivo dell'amministrazione per il triennio in oggetto è quello di migliorare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza al fine di incrementarne l'efficacia, sia con un'azione di aggiornamento e adeguamento dei relativi contenuti adattandolo sempre più alle specificità dell'ente, sia attuando una costante rivisitazione della valutazione dei rischi, in base anche ad accadimenti ed eventi che si possono verificare, (con una misurazione dell'entità del rischio di tipo ordinale: alto, medio e basso)

e della definizione delle conseguenti contromisure, secondo le indicazioni di ANAC contenute nel PNA 2019 (vedi Deliberazione in data 13/11/2019 n. 1064).

Con il PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 66, in data 27.04.2022, dato il mancato completamento entro il 30 aprile dell'iter normativo che avrebbe dovuto recare le nuove disposizioni del Dipartimento della funzione pubblica per la redazione del Piano integrato di attività e organizzazione, in base a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, si sono seguite le linee guida di ANAC approvate dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2022, sulla base delle quali si è concepito un Piano per la prevenzione della corruzione più snello, anche nella prospettiva di essere assorbito nell'ambito del nuovo strumento di programmazione PIAO, del quale costituisce la sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza". La normativa surrichiamata si è concretizzata con il DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in GU n. 151 del 30-6-2022, denominato "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e con il DM del 24 giugno 2022 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economica e della Finanza, con cui è stato definito il contenuto del PIAO che si andrà a redigere per il triennio 2023-25 per giungere all'adozione di un documento programmatico condiviso che presenti i contenuti richiesti dalle norme, secondo i principi di chiarezza, sinteticità, organicità e accessibilità, ed evidenzi le azioni dell'Amministrazione finalizzate alla creazione di valore pubblico.

Tra le azioni di prevenzione della corruzione messe in atto l'utilizzo sempre più esteso a tutti gli uffici dell'Ente della piattaforma MEPA, il miglioramento dei sistemi di alimentazione automatica della sezione Amministrazione trasparente, dando maggiore impulso alla pubblicazione delle banche dati, l'acquisizione di un nuovo programma per il Whistleblowing ed il monitoraggio dell'attività di attuazione del Piano, correlato all'introduzione delle eventuali misure di prevenzione del rischio costituiranno ulteriori tappe del processo di miglioramento della gestione dell'attività di anticorruzione.

RISULTATI ATTESI:

Rispettare precisi obblighi normativi e dare attuazione alle previsioni dei rischi corruttivi e trasparenza nell'apposita sezione del PIAO; realizzare un'ampia gamma di attività che coinvolgono l'intera struttura organizzativa. Applicare il regolamento europeo per la protezione dei dati e relativa normativa nazionale.

IMPATTI ATTESI:

Interni: individuare e testare processi operativi efficaci con lo scopo del miglioramento e semplificazione della qualità dell'azione amministrativa dovuta all'aumento dei controlli; garantire una cultura della legalità diffusa a tutti i livelli organizzativi e una maggiore attenzione agli aspetti finanziari e contabili degli atti; assicurare un maggiore controllo del perseguimento degli obiettivi e delle indicazioni programmatiche dell'amministrazione; implementare gli strumenti per adempiere alle previsioni normative sulla protezione dei dati personali; intensificare la sensibilizzazione sul trattamento dei dati personali.

Esterni: Maggiore trasparenza e conoscibilità dell'azione amministrativa; vicinanza dell'istituzione comunale ai cittadini.

Fasi	Inizio	Fine
1. Tenuta ed aggiornamento del "registro Unico degli Accessi" ai sensi dell'accesso civico semplice e generalizzato	01/01/2023	31/12/2023
2. Attuazione di efficaci strategie di prevenzione del rischio corruttivo individuate nella Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	01/01/2023	31/12/2023
3. Monitoraggio contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente"	01/01/2023	31/12/2023
4. Monitoraggio e applicazione novità legislative in materia di Trasparenza	01/01/2023	31/12/2023
5. Coordinamento ed impulso delle attività/azioni in materia di protezione dei dati personali	01/01/2023	31/12/2023
6. Azioni per la tutela del whistleblowing	01/01/2023	31/12/2023
7. Esercizio funzioni controllo successivo della regolarità amministrativa (art. 147 e seguenti D.lgs 267/2000)	01/01/2023	31/12/2023

Indicatori	Tipo	UM	atteso	raggiunto
1. aggiornamento azioni per la Trasparenza	PDO - Efficacia	Num	1	
2. monitoraggi periodici dei contenuti di "Amministrazione trasparente"	PDO - Quantitativo	Num	3	
3. pubblicazione del "Registro degli accessi"	PDO - Efficacia	Num	2	
4. report sull'attività Unità Controlli Interni	PDO - Efficacia		3	
6. Incontri annuali per risoluzione problemi (privacy)	PDO - Quantitativo		3	

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza che si applicano a tutti i processi mappati per prevenire il rischio di corruzione.

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 le PO (100%)
	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 responsabili al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Responsabili N. Controlli/N. Responsabili
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

				<p>dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura provvedimenti/controlli).</p>
<p>Conferimento e autorizzazioni incarichi</p>	<p>1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione</p>	<p>Sempre ogni qualvolta si verifici il caso</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>	<p>N. richieste/N. dipendenti</p> <p>N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti</p>
	<p>2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti</p>	<p>Sempre ogni qualvolta si verifici il caso</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>	<p>N. richieste/N. dipendenti</p> <p>N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti</p>
<p>Inconferibilità per incarichi dirigenziali</p>	<p>1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico</p>	<p>Sempre prima di ogni incarico</p>	<p>Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico</p> <p>Ufficio personale per controlli a campione</p>	<p>N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)</p> <p>N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)</p>
	<p>2. Obbligo di aggiornare la</p>	<p>Annualmente</p>	<p>Ufficio personale per</p>	<p>N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)</p>

	dichiarazione		controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	
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 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>)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. 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	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Responsabili/responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2

dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO		Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI		
	AGGIORNAMENTO		
	APERTURA FORMATO		

INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO TITOLARE DEL POTERE SOSTITUTIVO

L'art. 2 comma 9-bis della legge 241/1990 (introdotto dall'art. 1 comma 1 legge n. 35 del 2012 e modificato dall'art. 13 comma 1 legge n. 134 del 2012) stabilisce che *“L'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia. Nell'ipotesi di omessa individuazione il potere sostitutivo si considera attribuito al responsabile generale o, in mancanza, al responsabile preposto all'ufficio o in mancanza al funzionario di più elevato livello presente nell'amministrazione. Per ciascun procedimento, sul sito internet istituzionale dell'amministrazione è pubblicata, in formato tabellare e con collegamento ben visibile nella homepage, l'indicazione del soggetto a cui è attribuito il potere sostitutivo e a cui l'interessato può rivolgersi ai sensi e per gli effetti del comma 9-ter. Tale soggetto, in caso di ritardo, comunica senza indugio il nominativo del responsabile, ai fini della valutazione dell'avvio del procedimento disciplinare, secondo le disposizioni del proprio ordinamento e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, e, in caso di mancata ottemperanza alle disposizioni del presente comma, assume la sua medesima responsabilità oltre a quella propria”.*

Il successivo comma 9-ter stabilisce che *“Decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento o quello superiore di cui al comma 7, il privato può rivolgersi al responsabile di cui al comma 9-bis perché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario”.*

Pertanto, in caso di inerzia o ritardo nel rilascio del provvedimento, il privato interessato può attivare il potere sostitutivo, richiedendo l'intervento del soggetto a cui è stato attribuito, mediante richiesta scritta indirizzata al titolare del medesimo potere.

Il predetto potere sostitutivo è attribuito secondo le seguenti modalità:

- nel caso in cui il procedimento debba essere concluso da un responsabile d'ufficio diverso dal Responsabile del Settore competente, sarà quest'ultimo ad attivare il procedimento sostitutivo,
- nel caso in cui il procedimento debba essere concluso direttamente dal Responsabile di un Settore, sarà il Segretario Generale a procedere in sostituzione.

Sul sito istituzionale del Comune, nell'apposita sezione, sarà possibile utilizzare l'apposita modulistica "Richiesta di intervento sostitutivo per la conclusione di un procedimento amministrativo.

2.3.5 Misure di prevenzione specifiche

Oltre alle sopra descritte misure di prevenzione della corruzione generali, che riguardano in maniera trasversale tutti gli Uffici e tutti i processi, il Comune di Trecase ha ritenuto di implementare il proprio sistema di contrasto a eventuali fenomeni corruttivi attraverso l'individuazione di misure che incidano sulla specifica gestione di determinati processi da parte dei singoli Uffici competenti.

Rispetto alle specifiche Aree di rischio, come precedentemente individuate, ciascun Responsabile o Responsabile di Procedimento, adotta le seguenti misure di prevenzione della corruzione:

Area di rischio "Acquisizione e progressione del personale - Incarichi e nomine"			
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile
Regolamentazione	Individuazione dei componenti la commissione di concorso attraverso una previa valutazione dei titoli e dei curricula dei soggetti candidati a ricoprire il ruolo, con speciale valorizzazione del parametro della competenza tecnica rispetto alle prove in cui la procedura dovrà articolarsi e alle materie oggetto di concorso	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Controllo	Nelle procedure di selezione pubblica o nelle procedure di mobilità, verifica in capo ai candidati dell'assenza di avvio di procedimento penale o disciplinare per condotte integranti i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 quater, 320 del Codice Penale, nonché per comportamenti che possono essere ricondotti più in generale a condotte di natura corruttiva, nell'accezione più ampia di cui alla definizione di corruzione	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento/Commissione di concorso

	contenuta nel presente Piano. Eventuale motivato provvedimento di esclusione/decadenza qualora venga riscontrata la sussistenza dei procedimenti di cui sopra		
regolamentazione	Esperimento di procedure comparative di valutazione dei curricula professionali per il conferimento di incarichi di collaborazione o professionali	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento

Area di rischio “Affidamento di lavori, servizi e forniture - contratti pubblici”			
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile
Regolamentazione	Gli atti di gara e di aggiudicazione devono contenere l’espreso divieto di subappalto di qualsiasi tipo da parte dell’aggiudicatario alle ditte/imprese che hanno partecipato alla gara individualmente o in forma associata	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Rotazione	Rispetto del principio di rotazione e di coinvolgimento del maggior numero di operatori economici	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Trasparenza	Motivare adeguatamente nella “determinazione a contrarre” l’opzione per il criterio di aggiudicazione dell’appalto (offerta economicamente più vantaggiosa o prezzo più basso). In caso di ricorso al criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa applicazione di quanto stabilito dalle linee guida ANAC in materia	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento

Regolamentazione	<p>Attenersi ad un criterio di proporzionalità, ragionevolezza e non discriminazione nella individuazione dei requisiti di capacità tecnica, economica e finanziaria delle imprese partecipanti, avendo cura di giustificare, dandone atto nello stesso bando o nella determinazione a contrarre, l'eventuale previsione di requisiti o condizioni che restringano lo spettro di partecipazione alla gara nonché di contenere la prescrizione di specifici parametri economico-finanziari entro i limiti di congruenza con il valore dell'appalto e nel rispetto dei principi al riguardo affermati dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa</p>	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Trasparenza	<p>Provvedere ad indicare nel bando non solo i criteri di valutazione, secondo il modello esemplificativo di cui al D.lgs. 50/2016, ma anche la ponderazione relativa attribuita a ciascuno di tali parametri, stabilendo, altresì, per ciascun criterio di valutazione prescelto, sub-criteri e sub-pesi o sub-punteggi</p>	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Regolamentazione	<p>Ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge, avendo cura di esplicitare, in maniera chiara ed esauriente, laddove si decida di ricorrere ad un affidamento in deroga ai principi della concorrenza, la sussistenza dei presupposti</p>	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento

	che giustificano il ricorso al regime derogatorio		
Trasparenza	Obbligo di individuare in maniera trasparente e congrua i criteri mini di ammissibilità delle varianti e definizione e formalizzazione, certa, preventiva e puntuale dell'oggetto della prestazione da effettuarsi in variante, con riferimento a tempi, dimensioni e modalità di attuazione cui ricollegare il diritto alla controprestazione o l'attivazione di misure di garanzia o revoca	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Regolamentazione	Procedere, con congruo anticipo rispetto alla scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni o servizi, alla indicazione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate D.lgs. 50/2016	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Trasparenza	Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all'art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente. Ai sensi della deliberazione ANAC n. 1047 del 25/11/2020. Pubblicazione nella sottosezione "Personale - "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti" della sezione "Amministrazione trasparente", mediante tabelle, con l'indicazione nell'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (Responsabile e non) di: oggetto; durata; "compenso spettante per ogni incarico".	Tempestivamente all'atto della liquidazione dei compensi incentivanti	Responsabile del procedimento

Area di rischio “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con e senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”			
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile
Regolamentazione	Rispetto dell’ordine cronologico di protocollazione nella trattazione delle pratiche	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Rotazione	Coinvolgimento di più operatori o del Responsabile nelle procedure di rilascio dei benefici/vantaggi	Tempestiva per ogni procedimento	Responsabile del procedimento
Trasparenza	Pubblicazione ed aggiornamento sul sito internet comunale dei criteri per l'accesso ai benefici/vantaggi	Tempestivamente	Responsabile del procedimento
Controllo	Puntuale controllo dei requisiti in capo ai beneficiari	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento

Area di rischio “Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio”			
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile
Controllo	Rispetto degli obblighi di legge in materia di tracciabilità dei flussi finanziari e verifica della regolarità contributiva prima di eseguire il pagamento	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento

Area di rischio “Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni”			
Tipologia	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile
Trasparenza	Adeguate motivazione dei provvedimenti sanzionatori con il riferimento normativo che dispone la sanzione ivi incluso il rispetto delle garanzie di partecipazione procedimentale	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento
Trasparenza	Puntuale motivazione delle ragioni che abbiano	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile del procedimento

	determinato la revoca o la cancellazione della sanzione		
Rotazione	Compatibilmente con le risorse di personale disponibili, affidamento dell'attività di controllo ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale e secondo criteri che assicurino il loro avvicendamento nei confronti dei destinatari della suddetta attività	Per tutto il triennio di validità del Piano	Responsabile

Area di rischio "Governo del territorio"			
	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile
Rotazione	Coinvolgimento di più operatori o del Responsabile nelle procedure di rilascio del titolo	Tempestiva per ogni procedimento	Responsabile del procedimento
Controllo	Monitoraggio sulla conclusione dei procedimenti per abusivismo edilizio e sugli effetti delle misure sanzionatorie	Entro il 15/12	Responsabile

Area di rischio "PNRR (Piano nazionale di Ripresa e Resilienza) e PNC (Piano nazionale Complementare)"			
Categoria	Misure di prevenzione	Tempistica/Scadenza	Responsabile
Trasparenza	Ai sensi dell'art. 47, comma 9 del DL n. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021, pubblicazione dei rapporti sulla situazione del personale, la relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzione, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti della retribuzione effettivamente corrisposta e conseguente comunicazione dei dati della citata relazione alla Presidenza del Consiglio	Tempestiva per ogni procedimento	Responsabile del procedimento

	dei Ministri ovvero ai Ministri o alle autorità delegate per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale		
Trasparenza	Ai sensi dell'art. 47, comma 9 del DL n. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021, pubblicazione della certificazione e la relazione sull'attuazione delle norme in materia di lavoro dei disabili e conseguente trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali	Tempestiva per ogni procediment o	Responsabile del procedimento
Controllo	Ai sensi della deliberazione dell'ANAC n. 122 del 16/03/2022, acquisizione di un CIG "ordinario" per tutti gli affidamenti a valere in tutto o in parte su risorse del PNRR o del PNC	Tempestiva per ogni procediment o	RUP della procedura di affidamento

2.3.6 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 Responsabili, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

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

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

2.3.7 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 Responsabili.

Nella tabella di cui all'**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"** 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

Presso il Comune di Trecase, alla data del 31/12/2022, risultano in servizio a tempo indeterminato n. 24 dipendenti, a cui si aggiungono le seguenti figure:

1 unità con qualifica di Segretario Generale;

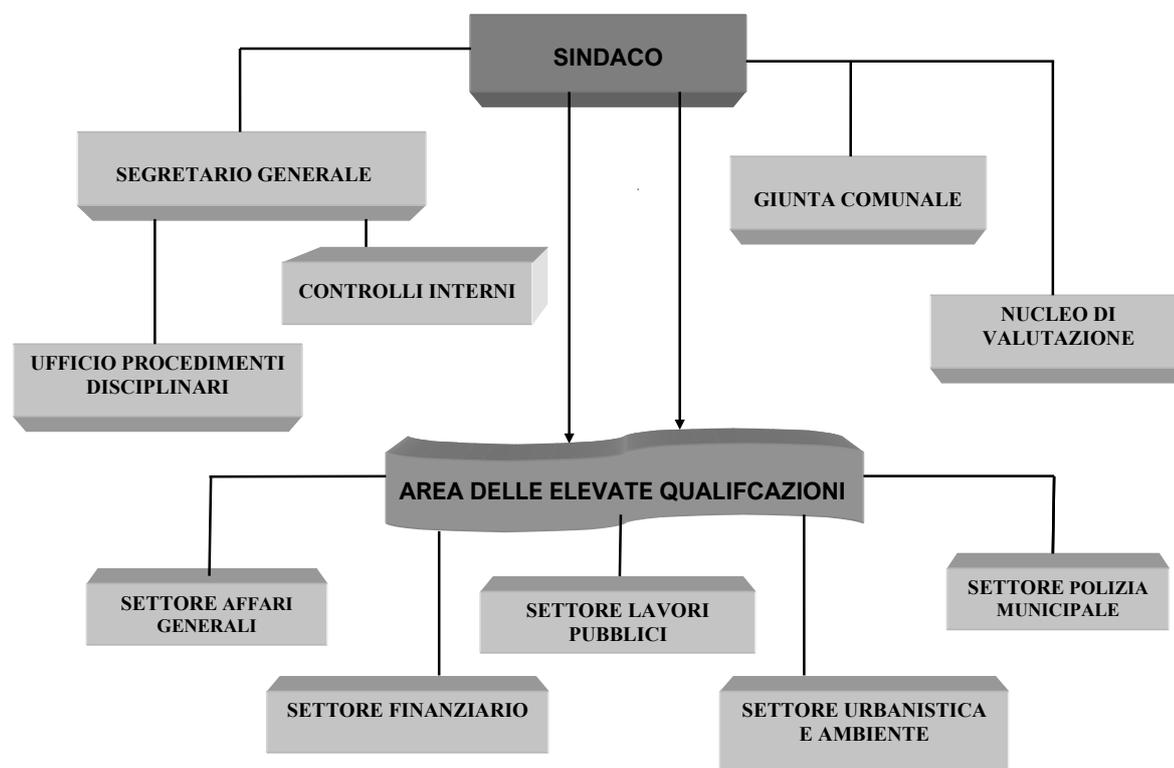
1 unità con incarico di Responsabile di Settore tecnico ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;

1 unità assunta a tempo determinato per la rendicontazione dei finanziamenti PNRR con risorse dell'Agenzia della coesione.

Occorre evidenziare come la dotazione organica del Comune di Trecase nel 2022 sia andata incontro a una consistente modifica, determinata dall'elevato numero di pensionamenti che si sono verificati nel triennio 2020-2022. Per far fronte a tale situazione, si sono svolte le procedure concorsuali pubbliche programmate dall'amministrazione per l'assunzione di nuove unità a tempo pieno e indeterminato, che hanno visto l'ingresso di 10 nuove risorse.

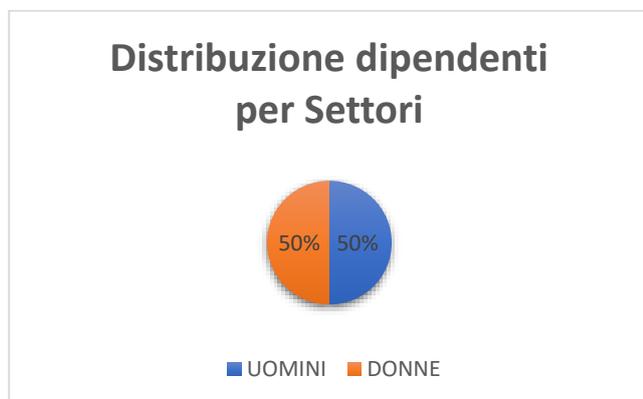
La struttura organizzativa del Comune di Trecase può essere sintetizzata per settori come evidenziato nell'organigramma di seguito riportato:

LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI TRECASE



PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE

Passando alla descrizione del personale in servizio, si evidenzia una situazione equivalente nel rapporto tra donne e uomini.



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Il Piano Triennale delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 23 maggio 2000 n. 196.

Il Piano si suddivide in tre parti:

- 1) analisi della situazione del personale
- 2) le attività e le azioni consolidate
- 3) le azioni positive.

Le politiche del lavoro già da tempo adottate dal Comune di Trecase, quali la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, l'attenzione alle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 del Comune di Trecase si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024 quale strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la

possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

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

Per il dettaglio fare riferimento all'**Allegato 7 – “Piano delle azioni positive”**

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	Area operatori esperti: 0% Donne- 100% Uomini; Area Istruttori: 53% Donne- 47% Uomini; Area Funzionari: 50% Donne- 50% Uomini; Titolari Po: 50% Donne- 50% Uomini.			
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	0,1% Donne (fruizione media 28 giorni annui); 0,18% Uomini (fruizione media 30 giorni annui);			
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	10 giorni Uomini - 31 giorni Donne.			
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	25 giorni di corsi fruiti dalle Donne- 17 giorni di corsi fruiti dagli Uomini su un totale di 40 corsi.			
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	NO			

Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	NO	SI	Si	SI
--	----	----	----	----

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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 il Piano triennale per l'informatica nella PA – aggiornamento 2022 - 2024, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

In quest'ottica il Comune di Trecase, nel perseguire gli obiettivi che Agid ha assegnato a tutta la pubblica amministrazione, ha approvato il Piano Triennale per la Transizione al Digitale con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 03/05/2023, espressione di un percorso voluto dall'Amministrazione Comunale, nel quale tutti i settori, ivi comprese le risorse umane, le competenze, i progetti e le risorse economiche disponibili anche tramite specifiche linee di finanziamento, convergono per promuovere compiutamente i “diritti di cittadinanza digitale”, l'efficacia dell'azione amministrativa e la trasparenza dei procedimenti, i quali costituiscono l'asse fondamentale dell'azione di trasformazione digitale dell'Amministrazione.

Obiettivi primari di tale processo di digitalizzazione sono la riduzione della burocrazia, il miglioramento della qualità dei servizi offerti, la semplificazione del rapporto con i cittadini, la realizzazione di infrastrutture e piattaforme abilitanti che permettano un coinvolgimento diretto delle imprese e cittadini nell'azione amministrativa dell'Ente

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

Per il dettaglio fare riferimento all'**Allegato 8 – “Piano triennale per la transizione digitale”**

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	10	15	20	23
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	0/2	1	1	1
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	6	10	12	15
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	50/50	50	50	50
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	400/600	500	550	600
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	9/25	12/25	15/25	18/25
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	14/1597	50	60	80
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	70.000	100.000	100.000	100.000
PC portatili	0	0	0	0
% PC portatili sul totale dei dipendenti	0	0	0	0
Smartphone	1	1	1	1

Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	0	25	25	25
Dipendenti con firma digitale	9	11	13	15

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

La salute finanziaria di un'Amministrazione Pubblica può essere misurata secondo due profili principali:

1. la reattività della capacità di spesa, ossia la capacità di spendere le risorse finanziarie in tempi limitati, prendendo decisioni in tempi veloci;
2. l'efficienza, ossia la capacità di operare in modo tale da non sprecare risorse e dunque avere un buon livello di "qualità della spesa".

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	26,23	26,33	26,30	25,93
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	6 obiettivi su 8 rispettati	7 obiettivi su 8 rispettati	7 obiettivi su 8 rispettati	8 obiettivi su 8 rispettati
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Inferiore allo 0,5 %			
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	57,60 %	65%	75%	85%

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

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	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	No	SI	SI	Si
Unità in lavoro agile	0	1	1	1
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	1	1	1
% applicativi consultabili in lavoro agile	30%	40%	60%	60%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	20%	30%	40%	50%

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.

L'Amministrazione comunale, nell'ambito dei piani e dei programmi definiti per il corrente esercizio finanziario, ha rappresentato la necessità di avviare un importante e radicale processo di riordino dell'apparato amministrativo con l'obiettivo di implementare, nel segno dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, tutte le attività di competenza delle strutture organizzative e le procedure connesse al miglioramento dei servizi istituzionali e ai progetti da realizzare.

In relazione alla determinazione degli spazi assunzionali, si è proceduto all'approvazione del "**Piano triennale del fabbisogno di personale**" -Allegato 4.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	26			
Cessazioni a tempo indeterminato	3	2	2	2
Assunzioni a tempo indeterminato previste	7 più 4 trasformazioni full time	7 più 1 trasformazione full time	2	2
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	3 più 4 trasformazioni full time	7 più 1 trasformazione full time	2	
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	63%	100%	100%	
Tasso di sostituzione del personale cessato	100%	100%	100%	

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 del Fabbisogno di Personale”**.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è stato approvato come allegato al Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 31/05/2023.

In data 25/05/2023 giusto verbale n.44 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti 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

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, in quanto costituiscono parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro delle Pubbliche Amministrazioni.

Le proposte di formazione per l'anno 2023 sono state elaborate attraverso un'analisi che parte dalla rilevazione dei bisogni formativi, finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale

da parte dei Responsabili dei settori dell'ente, assicurando il rispetto dei principi di parità e pari opportunità.

Priorità strategiche della formazione di questo Ente:

1. Crescita professionale dei dipendenti e sviluppo di competenze
2. Benessere organizzativo
3. Supporto al processo di digitalizzazione
4. Promozione di comportamenti organizzativi virtuosi
5. Rispetto disciplina trasparenza e anticorruzione.

Per il dettaglio degli obiettivi riguardanti la formazione del personale si rimanda al **“Piano della formazione del personale” - Allegato 6.**

4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta alla data del 25/09/2023, indicando:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.