



Città di Bacoli
(Città Metropolitana di Napoli)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
ED ORGANIZZAZIONE
PIAO 2023/2025



INDICE

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

SEZIONE 2.3 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Indirizzo	VIA LUNGOLAGO 8
ENTE	COMUNE DI BACOLI
RECAPITO TELEFONICO	0818553111
NUMERO ABITANTI	25750
E-mail	settore.risorseumane@comune.bacoli.na.it
PEC	ufficioprotocollo@pec.comune.bacoli.na.it
CODICE FISCALE	80100100637
Rappresentante Legale	SINDACO - DOTT.JOSI GERARDO DELLA RAGIONE
NUMERO DIPENDENTI	88
P.IVA	05460810632
INDIRIZZO INTERNET	http://www.comune.bacoli.na.it

1.1 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Bacoli è situato, nella Regione Campania, in provincia di Napoli, sorge sulla sponda occidentale del golfo di Pozzuoli, in una piccola insenatura stretta fra due alture a picco sul mare. E' considerata zona disismicità media.

La Città di Bacoli: è città dello sviluppo turistico, del mare, del verde, più aperta e partecipe del mondo, che fa della qualità delle relazioni, del vivere, del produrre e del pensare il suo tratto principale. Una città rivolta al rinnovamento di sé e delle sue prospettive, unita nell'obiettivo di costruire una classe dirigente nuova e giovane, in grado di governare il futuro.

L'analisi del contesto esterno evidenzia caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, conferimento, ad esempio, a variabili culturali, sociali ed economiche del territorio.

il Comune fa parte di:	Codice Istat: 063006 - Cap: 80070
- ANCI	Abitanti: 25750 (31/12/2022)
- Comuni con centri raccolta RAEE	Superficie: 13,47 kmq
- Patto dei Sindaci per l'energia sostenibile	Densità demografica: 1.961 ab/kmq
Aree naturali protette:	Altitudine centro: 30 m s.l.m.
- Parco sommerso di Baia	Comuni confinanti
	Sistema Locale del Lavoro di NAPOLI

LISTA COMUNI CONFINANTI

Regione	Provincia	Comune	Superficie (kmq)	Popolazione residente (01.01.2021)	Densità demografica (ab/kmq)	
1	Campania	<u>Bacoli</u>	13,47	26.063	1.961,1	0,0
2	Campania	<u>Pozzuoli</u>	43,44	80.851	1.868,0	5,5
3	Campania	<u>Monte di Procida</u>	3,70	12.674	3.440,3	3,3
Totale			60,61	119.770	1.976,1	media 4,4

ANALISI DEMOGRAFICA

Struttura della popolazione dal 2002 al 2022

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Total e residen ti	Età media
2002	4.838	18.316	3.340	26.494	37,4
2003	4.878	18.571	3.480	26.929	37,7
2004	4.843	18.759	3.589	27.191	38,0
2005	4.718	19.043	3.641	27.402	38,4
2006	4.622	18.976	3.759	27.357	38,8
2007	4.526	18.992	3.870	27.388	39,2
2008	4.360	18.932	4.004	27.296	39,6

2009	4.253	18.919	4.126	27.298	40,0
2010	4.187	18.905	4.186	27.278	40,4
2011	4.072	18.852	4.343	27.267	40,8
2012	3.920	18.332	4.393	26.645	41,1
2013	3.848	18.283	4.480	26.611	41,5
2014	3.826	18.279	4.753	26.858	41,9
2015	3.714	18.126	4.883	26.723	42,4
2016	3.626	17.918	5.016	26.560	42,8
2017	3.594	17.737	5.073	26.404	43,0
2018	3.502	17.641	5.269	26.412	43,5
2019*	3.380	17.297	5.365	26.042	44,0
2020*	3.313	17.015	5.516	25.844	44,4

2021*	3.283	16.487	5.666	25.436	44,8
2022*	3.220	16.454	5.736	25.410	45,2

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Bacoli.

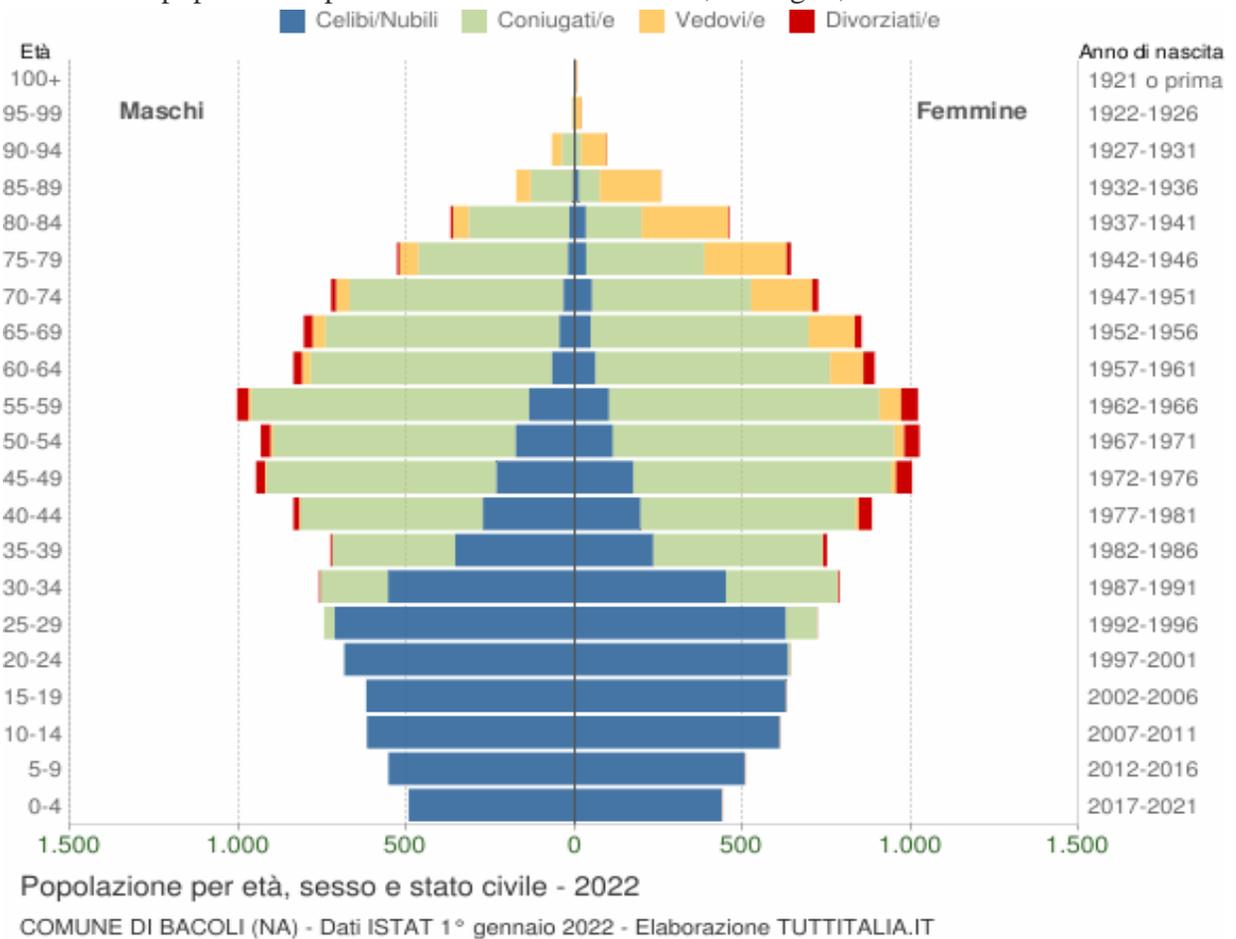
<i>Anno</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna fecondata</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	69,0	44,6	72,4	81,8	19,8	11,1	8,0
2003	71,3	45,0	78,5	83,8	20,0	10,0	7,5
2004	74,1	44,9	80,2	84,9	19,7	9,0	6,7
2005	77,2	43,9	76,0	88,7	19,3	10,0	7,3
2006	81,3	44,2	80,2	91,1	19,0	9,9	7,4
2007	85,5	44,2	83,7	93,2	19,3	9,9	7,4
2008	91,8	44,2	82,1	95,2	18,8	9,6	7,1
2009	97,0	44,3	86,0	98,4	18,8	9,0	7,3
2010	100,0	44,3	94,5	101,4	18,7	8,9	7,3

2011	106,7	44,6	96,8	103,1	18,5	9,9	8,8
2012	112,1	45,3	97,6	104,6	18,7	8,6	8,2
2013	116,4	45,6	104,8	108,9	18,8	8,3	7,7
2014	124,2	46,9	108,1	110,1	18,5	8,1	9,0
2015	131,5	47,4	114,3	113,8	18,1	8,6	8,8
2016	138,3	48,2	115,7	116,0	17,7	8,2	8,4
2017	141,2	48,9	117,9	118,4	17,6	7,6	9,1
2018	150,5	49,7	121,5	121,5	17,5	7,3	8,7
2019	158,7	50,6	129,2	124,1	17,5	7,7	9,9
2020	166,5	51,9	131,3	126,8	17,4	7,2	9,8
2021	172,6	54,3	133,2	128,6	17,7	6,8	11,6
2022	178,1	54,4	138,4	132,8	17,2	-	-

Popolazione per età, sesso e stato civile 2022

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Bacoli per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico. Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\''e', 'divorziati\''e' e 'vedovi\''e'.

Distribuzione della popolazione - Bacoli

<i>Età</i>	<i>Celibi /Nubili</i>	<i>Coniugat i /e</i>	<i>Vedovi /e</i>	<i>Divorziat i /e</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	
								<i>%</i>
0-4	932	0	0	0	494 53,0 %	438 47,0%	932	3,7%
5-9	1.060	0	0	0	554 52,3 %	506 47,7 %	1.060	4,2%
10-14	1.228	0	0	0	618 50,3 %	610 49,7 %	1.228	4,8%
15-19	1.249	0	0	0	620 49,6 %	629 50,4%	1.249	4,9%
20-24	1.320	8	0	0	686 51,7 %	642 48,3%	1.328	5,2%
25-29	1.343	124	0	0	746 50,9 %	721 49,1 %	1.467	5,8%
30-34	1.006	533	0	7	760 49,2 %	786 50,8%	1.546	6,1%
35-39	590	871	1	16	728 49,3 %	750 50,7%	1.478	5,8%
40-44	469	1.182	13	56	836 48,6 %	884 51,4 %	1.720	6,8%

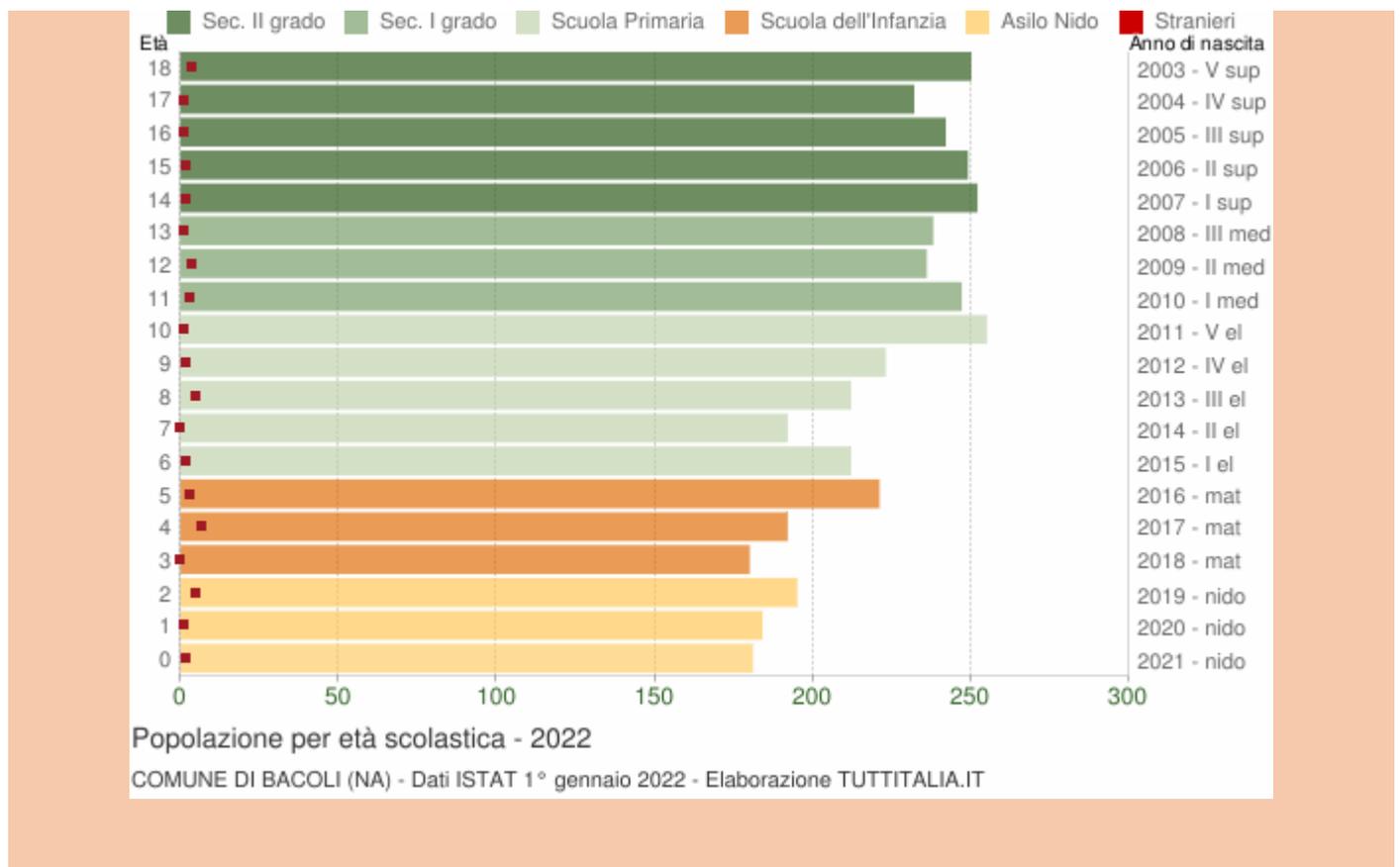
45-49	408	1.451	19	74	948 48,6 %	1.004 51,4%	1.952	7,7%
50-54	290	1.558	38	74	934 47,7 %	1.026 52,3%	1.960	7,7%
55-59	238	1.632	72	84	1.005 49,6 %	1.021 50,4%	2.026	8,0%
60-64	130	1.416	124	58	836 48,4 %	892 51,6 %	1.728	6,8%
65-69	93	1.344	176	46	806 48,6 %	853 51,4%	1.659	6,5%
70-74	85	1.109	223	32	724 50,0 %	725 50,0 %	1.449	5,7%
75-79	54	797	300	20	528 45,1 %	643 54,9 %	1.171	4,6%
80-84	49	465	305	10	369 44,5 %	460 55,5%	829	3,3%
85-89	19	186	225	0	174 40,5 %	256 59,5%	430	1,7%

90-94	6	52	106	1	68 41,2 %	97 58,8%	165	0,6 %
95-99	2	6	20	0	8 28,6 %	20 71,4%	28	0,1 %
100+	0	0	5	0	0 0,0	5 100,0%	5	0,0

						%			%
Totale	10.57	12.73	1.62	47	12.442	12.96	25.41		100,0%
	1	4	7	8	8	8	0		
					49,0%	51,0%			

Distribuzione della popolazione di **Bacoli** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2022 delle [scuole di Bacoli](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

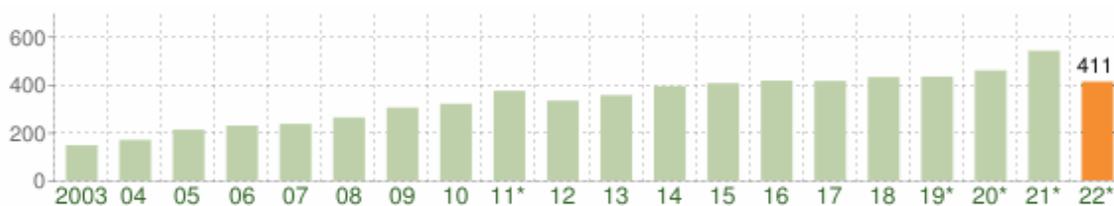


Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	100	81	181	1	1	2	1,1%

1	88	96	184	1	0	1	0,5%
2	98	97	195	2	3	5	2,6%
3	98	82	180	0	0	0	0,0%
4	110	82	192	7	0	7	3,6%
5	105	116	221	0	3	3	1,4%
6	118	94	212	0	2	2	0,9%
7	110	82	192	0	0	0	0,0%
8	101	111	212	4	1	5	2,4%
9	120	103	223	1	1	2	0,9%
10	127	128	255	1	0	1	0,4%
11	134	113	247	2	1	3	1,2%
12	111	125	236	1	3	4	1,7%
13	123	115	238	1	0	1	0,4%
14	123	129	252	0	2	2	0,8%
15	122	127	249	2	0	2	0,8%
16	124	118	242	1	0	1	0,4%
17	118	114	232	1	0	1	0,4%
18	116	134	250	3	1	4	1,6%

Cittadini stranieri Bacoli 2022

Popolazione straniera residente a **Bacoli** al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

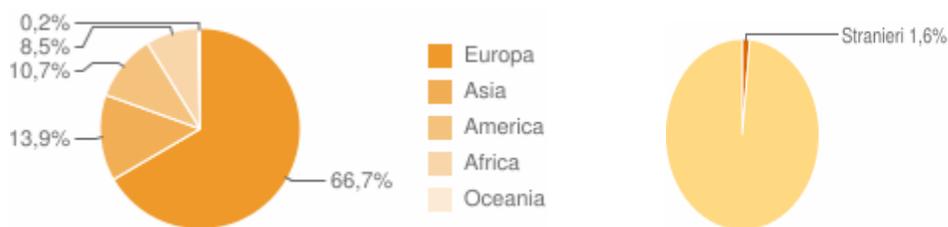


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

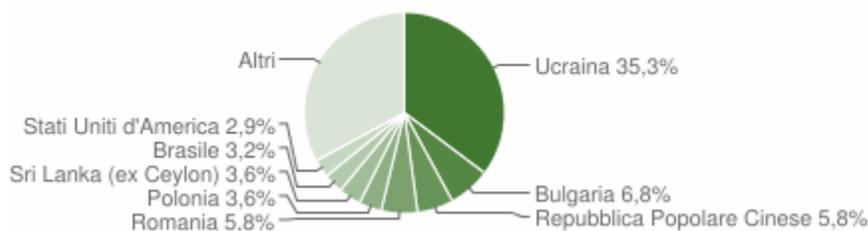
COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Bacoli al 1° gennaio 2022 sono **411** e rappresentano l'1,6% della popolazione residente.

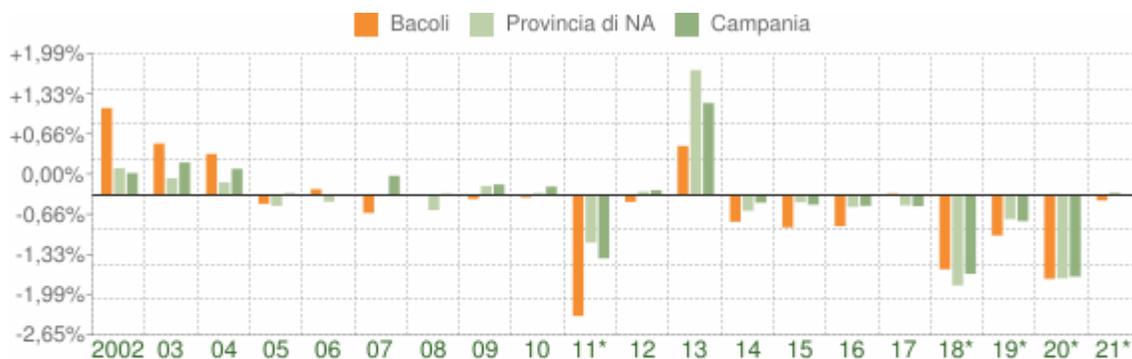


La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'**Ucraina** con il 35,3% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Bulgaria** (6,8%) e dalla **Repubblica Popolare Cinese** (5,8%).



Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Bacoli espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della città metropolitana di Napoli e della regione Campania.



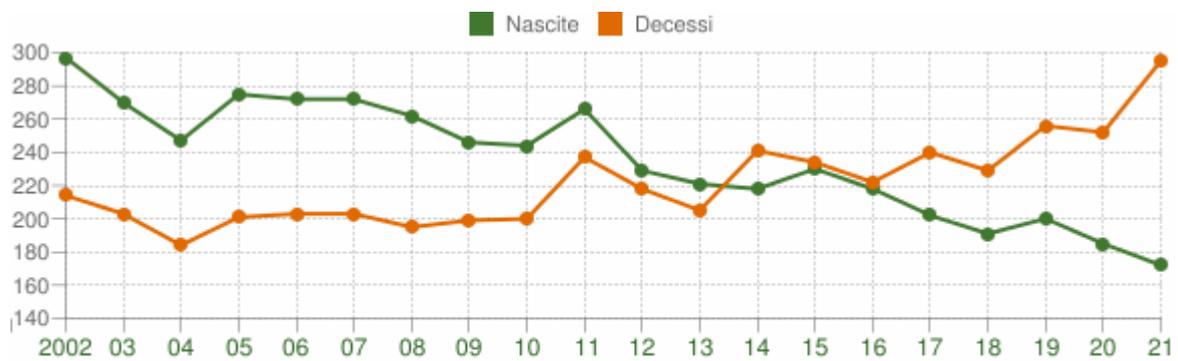
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

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



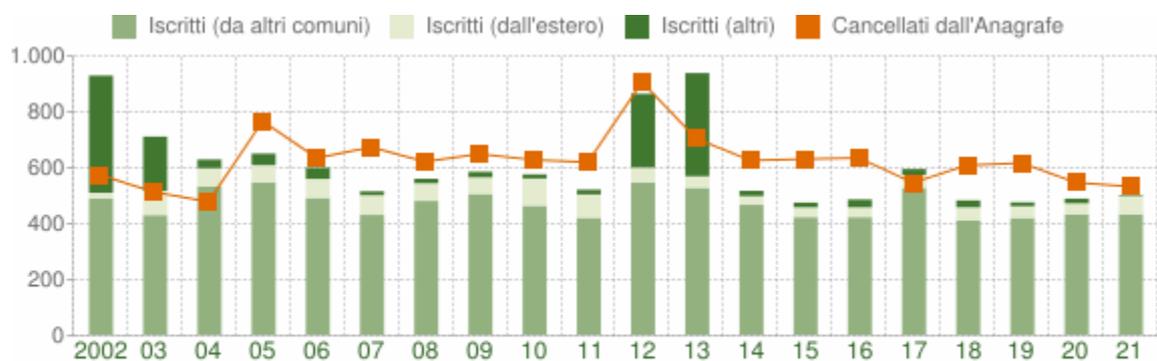
Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Bacoli negli ultimissimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI BACOLI (NA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

STRUTTURE

TIPOLO+GIA	2021	2022	2023
Asili nido posti n.			5
Scuole materne posti n.			
Scuole elementari posti n.			
Scuole medie posti n.			
Strutture residenziali per anziani posti n.			
Farmacie Comunali n.	1	1	1

Rete fognaria bianca	Km	1	1	1
Rete fognaria nera	Km			
Rete fognaria mista	Km			
Esistenza depuratore	s/n			
Rete acquedotto				
Attuazione servizio idrico integrato	s/n	S	S	S
Aree verdi, parchi, giardini	n.			
Punti luce illuminazione pubblica	n.			
Rete gas	Km			
Raccolta rifiuti civile	q.			
Raccolta rifiuti industriale	q.			
Raccolta differenziata rifiuti	s/n			
Esistenza discarica	s/n	N		
Mezzi operativi	n.			
Veicoli	n.			

1.2 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Bacoli esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei servizi con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sui servizi strategici per l'ente locale.

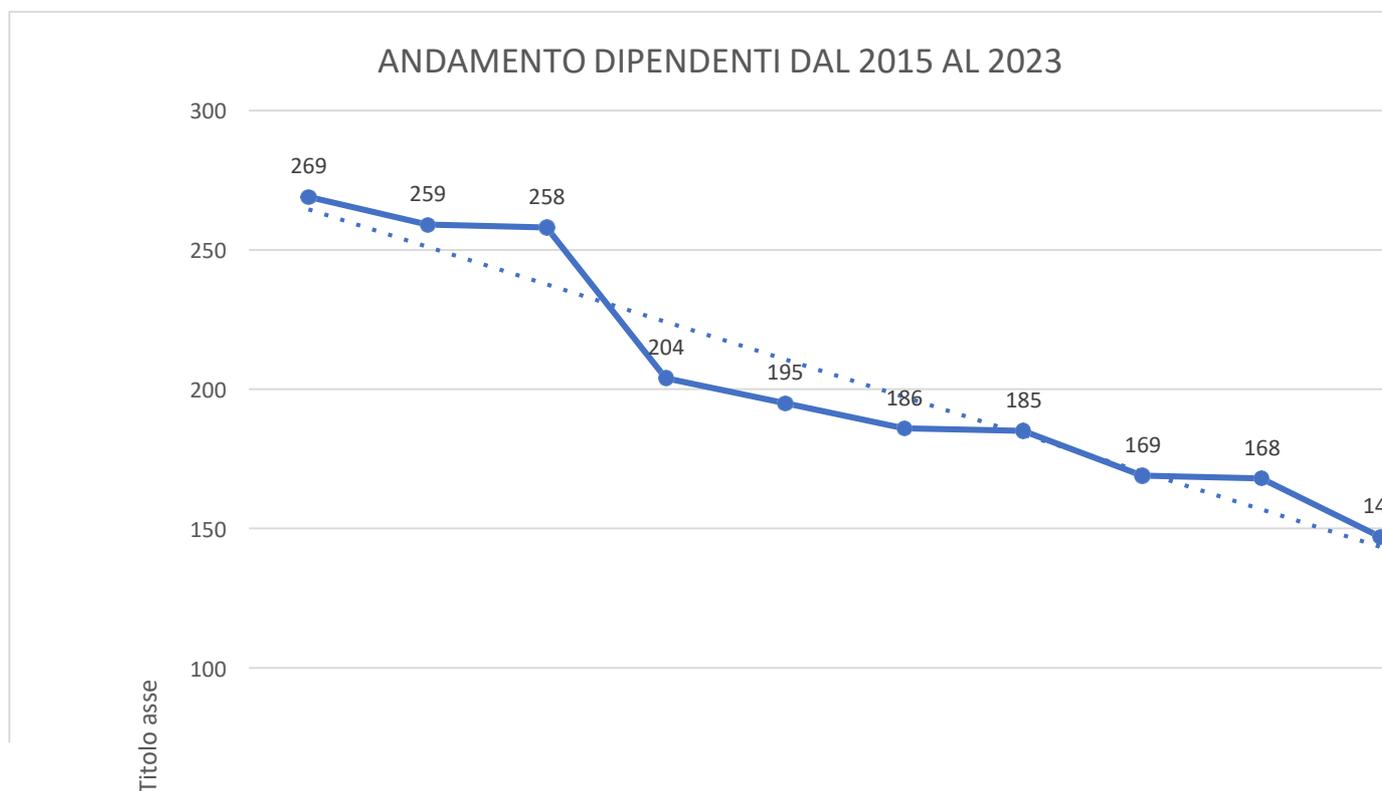
Con deliberazione di G.C. n. 238 del 07/09/2015 si è proceduto ad una revisione della macrostruttura dell'Ente mediante un accorpamento dei Settori in Aree e Uffici di Staff in modo da conseguire gli obiettivi di snellimento organizzativo ed economicità funzionale. Con successiva deliberazione del C.S. n. 14 del 14 del 31/01/2017 si è proceduto ad una nuova revisione parziale dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente, e con deliberazione di

G.C. n. 28 del 01/02/2018 ad oggetto: " Revisione parziale dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente, relativa all'ufficio di Staff Gare e Contratti – Demanio e Concessioni - Stazione Unica Appaltante – Patrimonio – Rapporti con il CIC e Area VIII "Innovazione Tecnologica e Marketing Territoriale", si è provveduto alla ridefinizione dell'organigramma, sopprimendo un ufficio di staff, accorpando in capo allo stesso responsabile più servizi.

Vista la deliberazione del C.S. n. 80 del maggio 2019 con cui si è provveduto alla modifica e revisione parziale dell'organigramma e del funzionigramma alla luce del nuovo C.C.N.L sottoscritto in data 21/05/2018, successivamente modificato con deliberazioni di G.C n. 79 del 13/11/2019 e n. 7 del 17/01/2020, e da ultimo con deliberazione di G.C n. 3 del 10/01/2022.

Andamento dei dipendenti dal 2015 al 2023

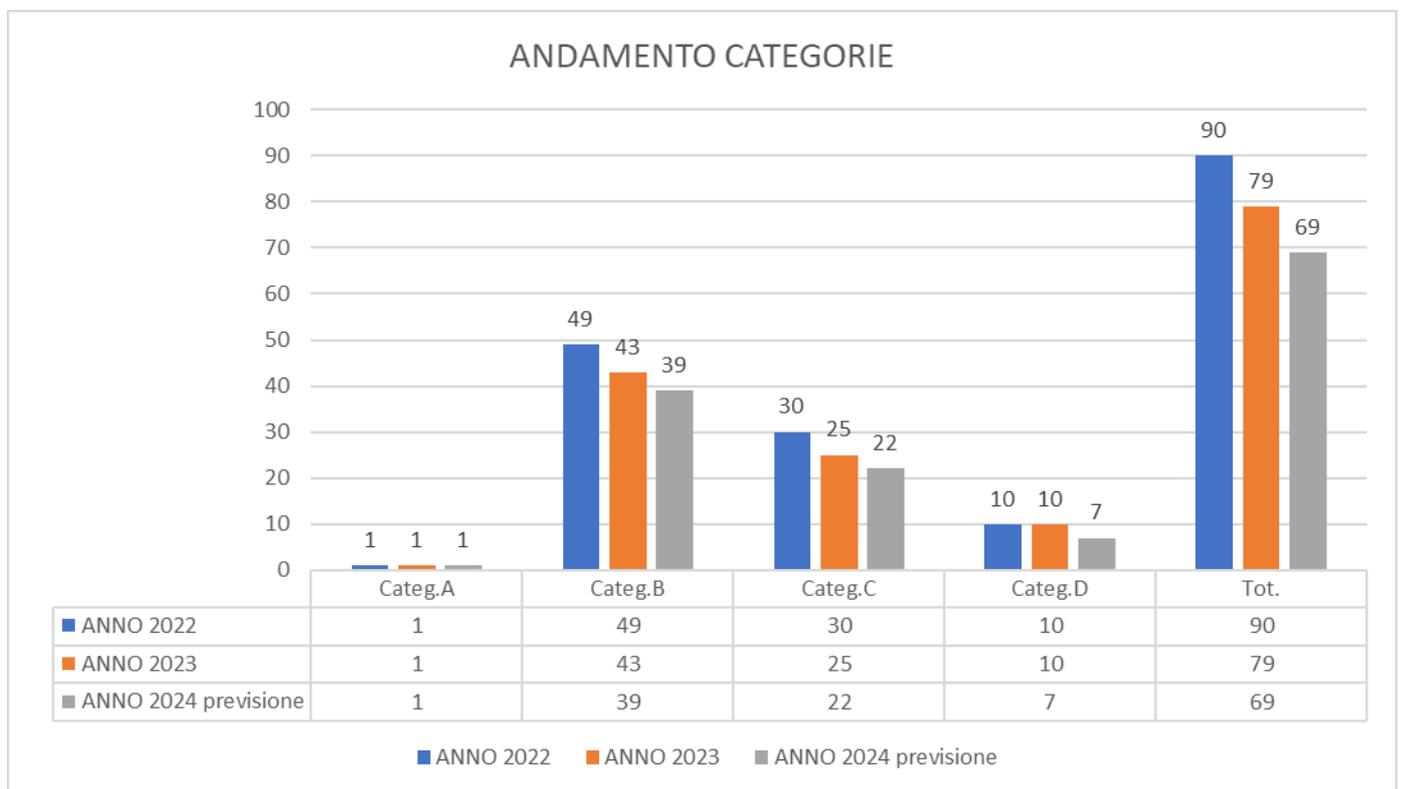
DATA	DIPENDENTI
01.01.2015	269
31.12.2015	259
01.01.2016	258
31.12.2016	204
01.01.2017	195
31.12.2017	186
01.01.2018	185
31.12.2018	169
01.01.2019	168
31.12.2019	147
01.01.2020	132
31.12.2020	107
31.12.2021	108
31.12.2022	90
31.12.2023	79



Si riporta il personale previsto in pianta organica e in servizio dal 2022 al 2024:

Previsione Personale distribuito per categorie al 31/12

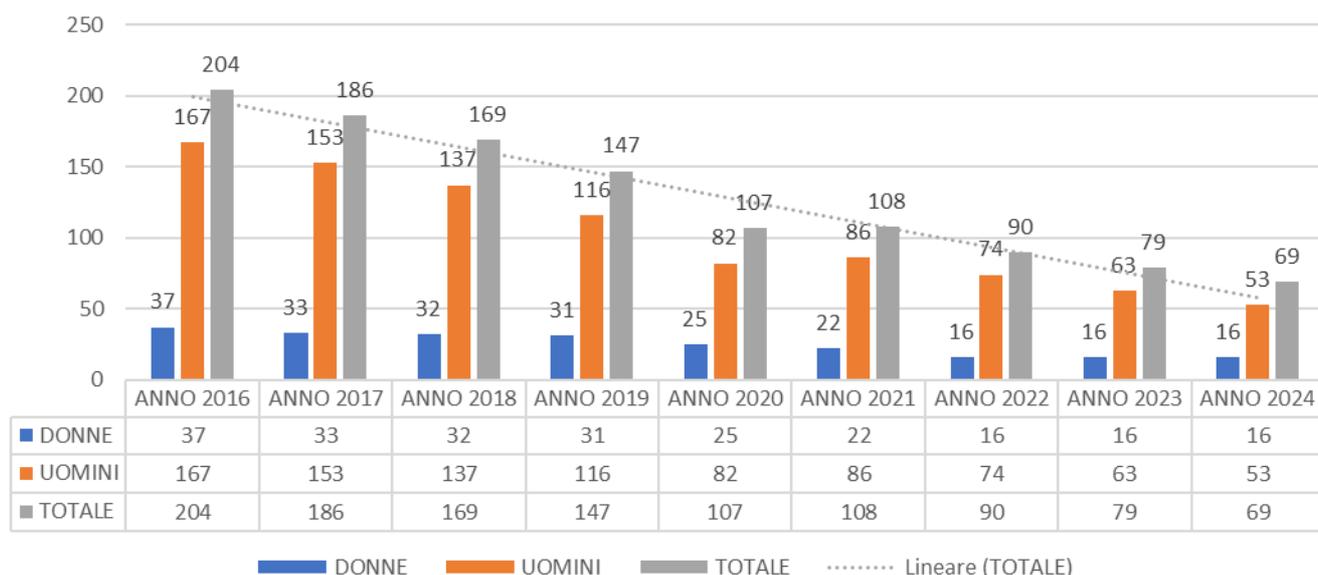
CATEG.	ANNO2022	ANNO2023	ANNO 2024 previsione
Categ.A	1	1	1
Categ.B	49	43	39
Categ.C	30	25	22
Categ.D	10	10	7
Tot.	90	79	69



Previsione del personale suddiviso per donne e uomini al 31/12

	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
DONNE	37	33	32	31	25	22	16	16	16
UOMINI	167	153	137	116	82	86	74	63	53
TOTALE	204	186	169	147	107	108	90	79	69

ANDAMENTO DONNE E UOMINI



1.2.1 – ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Al 1° gennaio 2023 il Comune di Bacoli conta 88 dipendenti.

L'Amministrazione Comunale, in considerazione delle ultime e prossime cessazioni dal servizio del personale comunale e per dare maggiore impulso alle esigenze operative e funzionali del Comune ha orientato la propria azione amministrativa alla riduzione della spesa del personale apportato con deliberazione di G.C n. 79 del 13/11/2019 con deliberazione di G.C n.7 del 17/01/2020, e da ultimo con deliberazione di G.C n. 3 del 10.01.2022 alcune modifiche all'organigramma e funzionigramma.

Area I – Affari Generali e del Personale Commercio e Suap

Area II – Contabilità e Tributi

Area III – Lavori Pubblici

Area IV - Socio Assistenziale

Area V - Edilizia Privata,

LL.PP., Urbanistica Area VI –

Ecologia

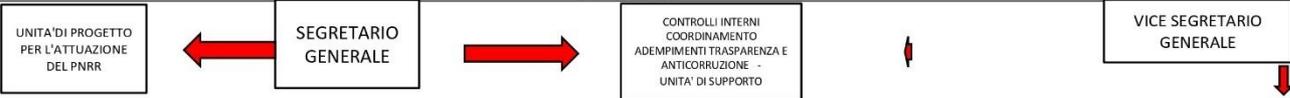
Area VII – Polizia Municipale

Area VIII – Avvocatura -Depenalizzazione Anagrafe ed Elettorale Demanio Concessioni e Patrimonio

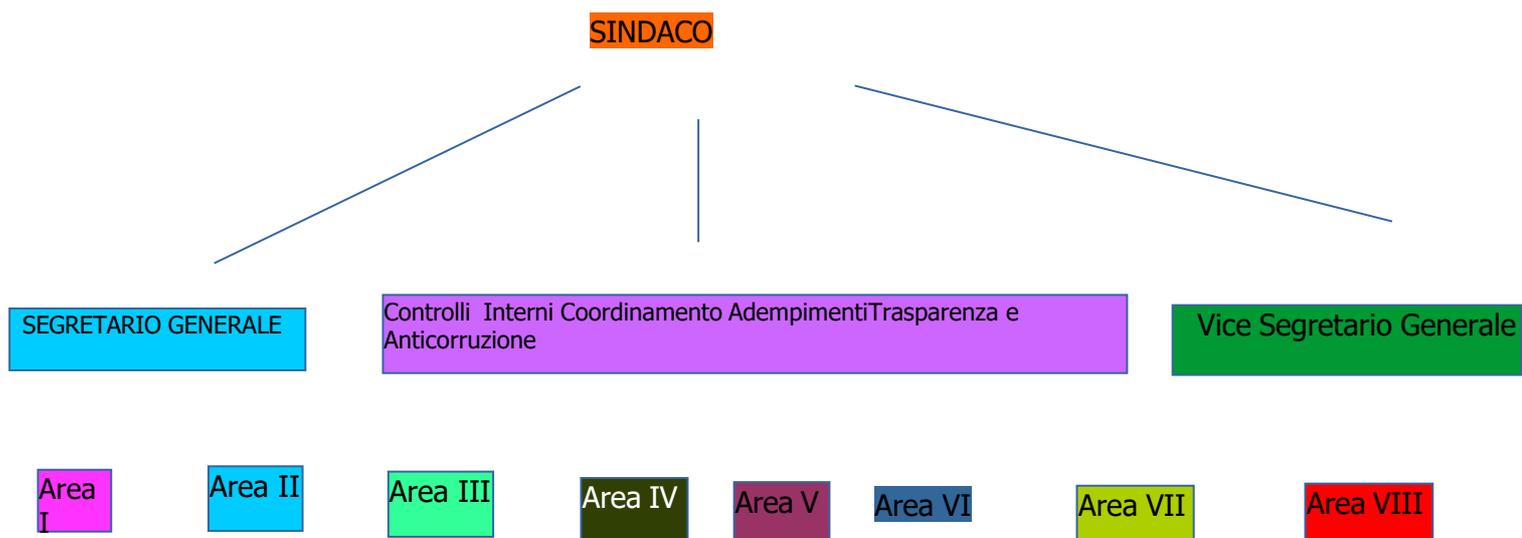
L'organigramma del Comune di Bacoli adottato con deliberazione di G.C n. 3 del 10/01/2022 è rappresentato nella figura seguente



SINDACO



AREA I Affari Generali e del Personale - Commercio- Suap	AREA II Contabilità e Tributi	AREA III Lavori Pubblici	AREA IV Socio Assistenziale	AREA V Edilizia Privata e Urbanistica	AREA VI Ecologia	AREA VII Polizia Municipale	AREA VIII Avvocatura -Depenalizzazione Anagrafe ed Elettorale - Demanio Concessioni e Patrimonio
Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -	Vicario -
Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi	Servizi
Affari Generali e Sorveglianza Sanitaria	Servizio Contabilità	Lavori Pubblici	Turismo - Cultura - Biblioteca - Promozione Sportiva	Urbanistica e programmazione - Territorio	Acquedotto	Polizia Amministrativa e Stradale	Depenalizzazione
Organi Istituzionali	Servizio Stipendi - Trattamento Previdenziale e Assistenziale	Ambiente e Paesaggistica	Spazio Famiglia Sportello H - Comunicazione interna e esterna	Edilizia privata e SUE	Cimitero	Polizia Giudiziaria	Contenzioso
Comunicazione Istituzionale e Sito Web - Trasparenza	Tari	Manutenzione Straordinaria	Mediazione Familiare - Minori - Politiche Giovanili - Segretariato Sociale	Condono edilizio e catasto	Verde Pubblico	Contravvenzioni e Contenzioso	P@SS Comunicazione N.d.R.
Organizzazione e Gestione Giuridica del Personale - Relazioni Sindacali	Idrico Integrato	Procedimenti RESA	Prestazioni Sociali alla Persona - Ufficio di Piano		Elettricisti	Polizia Stradale e Segnaletica	Rapporti con C.I.C. Coordinamento e controllo società partecipate
Protocollo Informatico e Gestione Flussi Documentali - CED	ICI - IMU - Regolarità Contabile	Datore di Lavoro per la Sicurezza	Servizi Scolastici e trasporto alunni		Manutenzione Ordinaria (Fogne - Scuole - Strade)	Polizia Mortuaria	Beni Confiscati - Patrimonio , Demanio e Concessioni
Interconnessione Dati e Fonia e Innovazione tecnologica - CAD	Tosap - ICP	Rapporti con il CUC - Contratti e Attività contrattuale	Ufficio Casa		Gestione Autoparco e Carburante	Protezione Civile	Anagrafe - Stato Civile Elettorale - Leva - Giudici Popolari - Migrazione - C.I.E. - AIRE e ANPR
Coomercio - SUAP	Economato Sosta a Pagamento	Finanziamenti nazionali e comunitari	Pari Opportunità		Passi - Centralino - Pulizia	Rilascio Passi Carrabili	Archivio Comunale
Ufficio Messì			Gestione Palestre Scolastiche		Gestione Impianti Sportivi	VideoSorveglianza	Statistica - Censimento e Toponomastica
					Igiene Urbana - Rapporti con Flegrea Lavoro	Segreteria Comando	
					Tutela della Salute	Centrale Operativa	
Allegato "A "							



Sezione 2.1. Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.?)

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Il Piano per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il Piano 2023-2025 si pone in continuità con il precedente Piano adottato con deliberazione di G.C. n. 38 del 14/05/2020, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze,

impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Bacoli nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) in coerenza con la normativa di riferimento.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La stessa direttiva pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione. Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni,

rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?

E' inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti del Comune di Bacoli hanno per il benessere dei cittadini. Si ritiene che essenziale per favorire la creazione di detto Valore siano gli strumenti della partecipazione, comunicazione pubblica, sviluppo della digitalizzazione dei servizi e dei procedimenti nel rispetto delle normative in materia di anticorruzione e trasparenza.

c) A chi è rivolto (stakeholder)?

Il piano è rivolto a tutti i cittadini residenti nel Comune di Bacoli e, in misura diversa, alle persone che interagiscono con il Comune di Bacoli.

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?

In via prioritaria, il primo cronoprogramma è determinato dal Programma di governo e dalle successive deliberazioni consiliari di verifica del programma nonché dal Piano triennale delle performances. E' di tutta evidenza che obiettivi così performanti e sostanziali durano nel tempo previo successivo aggiornamento.

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?

Nei documenti di programmazione del Comune così come declinati, in particolare, nel Piano delle Performance in allegato, sono forniti anche gli indicatori di risultato del raggiungimento degli obiettivi.

f) Da dove partiamo (baseline)?

Nei documenti di pianificazione vengono indicati i parametri di riferimento dai quali si parte.

g) Qual è il traguardo atteso (target)?

I risultati attesi sono ampiamente declinati nei documenti di pianificazione per ciascuno degli obiettivi strategici.

h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

I dati riferiti ai risultati attesi saranno ampiamente presenti negli archivi digitali del Comune di Bacoli.

Sezione 2.2. Performance

L'articolo 8, comma 1, lett. d) ed f), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" individua, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché l'efficiente impiego delle risorse.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance [S.M.V.P.] del Comune di Bacoli è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

L'articolo 7 del citato decreto legislativo, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74

s.m.i. (legge Madia), prevede che «... le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale...»

La valutazione delle performance individuali e organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi offerti e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

La Giunta comunale adotta annualmente il piano delle performance, che ha una valenza triennale. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

Il Nucleo di Valutazione assegna il peso ai singoli obiettivi indicati nel Piano. Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione provvede al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi. Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi sono adottati dalla Giunta dopo avere sentito i dirigenti. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per effettuare la valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance. Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso – ove necessario all'adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del decreto legislativo n.150/2009 s.m.i. e devono essere: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili a un arco temporale predeterminato; commisurati standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti. Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (responsabile e personale) sono chiamati a contribuire;

Gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il

quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del responsabile apicale/dipendente e non collegate a quelle della struttura.

La performance organizzativa può fare riferimento all'Ente nel suo complesso, e/o all'Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro. Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del

d. lgs. 150/2009, risultati di:

- outcome;
- piani/programmi strategici;
- attività/servizi/progetti;
- customer satisfaction;
- capacità organizzativa.

La performance individuale, anche ai sensi di quanto previsto dal Titolo III del d.lgs. 150/2009, oltre che per l'erogazione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione di progressioni economiche e di carriera, deve essere anche impiegata per:

1) individuare i gap di competenza e definire percorsi formativi e professionali specifici; a questo proposito è necessario tenere in considerazione due aspetti:

di stabilire quanto questi possano essere direttamente collegati ai processi di valutazione della performance in altre parole, risulta necessario stabilire se i risultati della valutazione possono determinare l'accesso a percorsi formativi in linea con i gap di competenza evidenziati;

di decidere se i percorsi formativi distintivi (ad es. master o coaching) possono rappresentare una delle alternative premiali a fronte del raggiungimento di elevati livelli di performance individuale ;

2) conferire incarichi di responsabilità (anche a livello dirigenziale), precisando che la funzione riconosciuta alla performance individuale può rappresentare un requisito d'accesso oppure una delle variabili considerate ai fini dell'assegnazione dell'incarico.

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

Nell'ambito della programmazione annuale sono stati individuati gli obiettivi annuali, definiti gli indicatori ed i relativi target, nonché è stato stabilito se gli obiettivi afferiscono ad un solo Responsabile di Area oppure se nel raggiungimento dell'obiettivo vi sono altri Responsabili di Area che intervengono nel

raggiungimento di alcune fasi dell'obiettivo. La trasversalità o meno dell'obiettivo risulta pertanto evidenziata nelle fasi; in tal caso la responsabilità attribuita ad unico Responsabile di Settore dipende dalla collaborazione offerta dagli altri Responsabili.

Sezione 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Responsabile del raggiungimento:	ENTE PUBBLICO - COMUNE DI BACOLI
Risultato ottenuto	Informatizzazione e trasparenza Coesione, integrazione, accoglienza Rinnovamento e partecipazione Sostenibilita' ambientale Cura del patrimonio cittadino Qualità della vita, ambientale e turistica
Scadenza:	Data 1 2023/2025
Attuatori:	RESPONSABILI DI POSIZIONEORGANIZZATIVAAllegato: OBIETTIVI RESPONSABILI APICALI.pdf
Che strategia strategia del Dup attua l'obiettivo?	Piano Generale di Sviluppo Piano Strutturale Comunale Piano Triennale delle opere PubblicheI Dipartimenti, il RUP Governance partecipativa Le societa' per i servizi pubblici localizzazione Controllo qualita' indoor e outdoor Piano Sociale di zona, Piano della Salute Citta' di Bacoli: Cultura Musica Arte Teatro PUC, Biodistretto Turistico dell'Area FlegreaProject financing
Definire l'obiettivo che si vuole raggiungere	Allegato: Linee Programmatiche 2019-2024.pdf
Attuale livello del servizio	- Comune di Bacoli per PA Digitale 2026 per la transizione digitale; - Sezione Primavera Nido d'Infanzia del Comuni di Bacoli - Casa della Cultura e della Socialità Michele Sovente - SPORTELLI ASCOLTO PRESSO CASA DELLACULTURA E DELLA SOCIALITA' "MICHELE SOVENTE" - Emergenza Ucraina - Laboratorio di cucina e di vita autonoma in immobile sito in via Silio Italico

Misurazione:	Sistema di Misurazione approvato con deliberazione del C.S. n. 88 del 16 maggio 2019 ed integrata con successiva deliberazione di G.C n.24 del 08/08/2019
Livello cui si intende giungere	Una città turistica europea, più aperta e partecipe del mondo, che fa della qualità delle relazioni, del vivere, del produrre e del pensare il suo tratto principale. Una città rivolta al rinnovamento di sé e delle sue prospettive, unita nell'obiettivo di costruire un ammodernamento della macchina comunale, trasparenza e pari opportunità e sviluppo della sicurezza e dell'ambiente, in grado di governare il suo futuro. La città di Bacoli protagonista nelle reti e nelle relazioni dello sviluppo turistico e nel tempo libero del territorio regionale, nazionale e internazionale.
Fonte dei dati misurati	Allegato: OBIETTIVI RESPONSABILI APICALI.pdf

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA prevede:

Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare

L'analisi del contesto esterno deve evidenziare in che modo le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Le caratteristiche culturali, criminologiche, sociali e economiche dell'ambiente nel quale il Comune di Bacoli opera si possono così riassumere: popolazione di 25.750 abitanti, è pressoché stabile come andamento demografico. Il livello culturale è medio. Il tasso di disoccupazione è di circa il 60% nella fascia di età considerata giovanile, e si registra un trend sempre crescente di giovani che emigra in altre

regioni o estero per motivi di lavoro. Il paese, è ad alta vocazione turistica per la conformazione naturale del territorio ed evidenzia una forte imprenditorialità finalizzata alla implementazione degli strumenti di sfruttamento turistico soprattutto in ambito Balneare, e Cantieristica Nautica e approdi per imbarcazioni nautiche che si intensificano soprattutto in periodo estivo. E' presente un buon livello di associazionismo con finalità culturali e sociali, che andrebbe valorizzato come fattore di coesione sociale e di impulso per la rivitalizzazione culturale, turistico del territorio, ridimensionandone la pressione economica nei confronti dell'ente. L'afflusso turistico è notevole anche nel fine settimana visto la presenza di numerose attività ristorative e ricettive sul territorio. Alla luce di tutto ciò, dall'analisi del contesto emerge che le misure di prevenzione vanno riferite prevalentemente al controllo del territorio (autorizzazioni, concessioni, ispezioni e verifiche, contributi e sovvenzioni economiche, gestione delle entrate).

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, è utile evidenziare la relazione sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata", annualità 2020, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, disponibile alla pagina web del Ministero dell'Interno, risulta quanto segue per la provincia di appartenenza dell'ente:

" 20 ottobre 2020 - Napoli - L'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di applicazione di misura cautelare emessa nei confronti di 23 soggetti, 5 dei quali già ristretti (18 custodie in carcere, 2 arresti domiciliari e 3 divieti di dimora), ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, detenzione e porto in luogo pubblico di armi comuni da sparo, detenzione abusiva di armi e munizioni, estorsione, tutti reati aggravati dal metodo mafioso, nonché detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti. Le indagini hanno consentito di accertare che gli indagati erano legati al clan Cifrone, erede dei Lo Russo, che gestiva affari illeciti nei quartieri di Miano, Marianella, Chiaiano, Piscinola, Don Guanella, Colli Aminei e Sanità del capoluogo partenopeo; hanno, inoltre, permesso di definire la struttura, le posizioni di vertice ed i ruoli degli indagati in un'associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, gestita da affiliati al clan che commercializzavano narcotici su singole piazze di spaccio, obbligate a rifornirsi dagli stessi affiliati o in compravendite all'ingrosso. Infine, è stato ricostruito il sistema mediante il quale il gruppo criminale sottoponeva gli esercenti ad estorsioni, mediante intimidazioni mafiose, imponendo la fornitura di generi alimentari da negozi riconducibili al sodalizio. Oggetto di particolare interesse sono risultati anche il settore dei giochi e delle scommesse e quello dei rifiuti. La persistente situazione di degrado sociale, ambientale ed economico di vaste zone della Campania continua a favorire l'impiego di giovani nella microcriminalità da parte delle organizzazioni in parola."

Inoltre si legge che "le organizzazioni camorristiche ripropongono dinamiche fluide, determinate dalla presenza di una molteplicità di gruppi e da equilibri criminali in costante evoluzione. Le principali attività criminali dei sodalizi sono rappresentate dal traffico internazionale di sostanze stupefacenti, dalle estorsioni e dall'usura, dal contrabbando di tabacchi lavorati esteri, dalla produzione e dalla commercializzazione di prodotti contraffatti oltre che dal riciclaggio dei proventi illeciti."

Dalla Relazione della Direzione Investigativa Antimafia relativa al I semestre 2022 dell'Area "Napoli Provincia Occidentale Pozzuoli, Quarto, Bacoli, Fusaro, Monte di Procida, Miseno, Isole" emerge che "Ad ovest del capoluogo campano si estende la cd. "Area Flegrea" che ricomprende tutti i territori circostanti il Golfo di Pozzuoli. Essa, oltre ai Comuni dell'omonima penisola, include quello puteolano con le sue frazioni che con Quarto costituiscono i centri più importanti per estensione e popolazione. L'analisi dei fenomeni criminali osservati negli anni restituisce l'immagine di organizzazioni camorristiche sensibilmente radicate nel territorio e che sono riuscite a insinuarsi progressivamente in

molteplici settori dell'economia. In particolare, il territorio di Pozzuoli (NA) risulta tradizionalmente legato alla storia del clan LONGOBARDI-BENEDUCE le cui odierne dinamiche hanno subito una profonda trasformazione in ragione dei numerosi provvedimenti anche giudiziari che nel tempo hanno colpito gli esponenti di entrambe le fazioni, determinando frequenti rimodulazioni interne alle compagini. La storia criminale del clan LONGOBARDI-BENEDUCE, come documentano anche talune recenti sentenze, è sempre stata caratterizzata da contrasti interni e la formazione di fazioni contrapposte con violenti scontri spesso sfociati in gravi fatti di sangue. Tali dinamiche non hanno tuttavia comportato una vera e propria scissione: la compagine appare, di fatto, unitaria nonostante diversi membri abbiano deciso di collaborare con la giustizia. L'organizzazione si è affermata anche tramite il sistematico compimento di plurimi atti intimidatori finalizzati a estorcere agli imprenditori locali consistenti somme di danaro e mediante il controllo capillare delle locali piazze di spaccio. L'operatività del clan LONGOBARDI-BENEDUCE ha trovato altresì conferma anche nel semestre in esame nel corso del quale l'efficace azione di contrasto di Magistratura e forze dell'ordine ha portato all'arresto di diversi affiliati, alcuni dei quali responsabili di estorsioni aggravate commesse in danno di imprenditori e commercianti del luogo. Nel periodo in esame non sono inoltre mancati violenti atti eseguiti con l'uso delle armi ad opera di soggetti gravitanti nel settore degli stupefacenti verosimilmente connessi con una accesa conflittualità tra gruppi antagonisti per la contesa delle locali piazze di spaccio. Gli episodi più rilevanti si sono verificati nel quartiere denominato "Monterusciello/600 alloggi" con taluni ferimenti e stese. Nel Comune di Quarto, accanto al gruppo criminale organico ai LONGOBARDI-BENEDUCE denominato "l'ala quartese", esercita la propria influenza un'articolazione del clan POLVERINO dedita principalmente ad estorsioni e spaccio di stupefacenti. " L'Ente si relaziona, in maniera diffusa, con la pluralità di cittadini, in quanto destinatario di segnalazioni, anche a carattere riservato, nelle varie materie di sua competenza. Le segnalazioni possono determinare, previa apposita valutazione, l'avvio di specifici procedimenti il cui esito viene comunicato ai soggetti interessati. Va altresì messo in evidenza che una particolare categoria di soggetti pubblici con i quali l'Autorità si relaziona in funzione delle sue competenze sono la Magistratura ed in particolare le Procure penali e contabili, le Prefetture e le Forze dell'Ordine (in particolare Guardia di Finanza e Carabinieri) e la Ragioneria Generale dello Stato. In questo contesto spesso avviene lo scambio di notizie ed informazioni particolarmente rilevanti e sensibili.

Bacoli fu fondata dagli antichi romani che la chiamarono col nome di Bauli. L'etimologia della zona è alquanto misteriosa: la si vuole far risalire a Boaulia ovvero "stalla di buoi" legata al mito di Ercole che secondo la tradizione rubò dei buoi a Gerione e in questi luoghi vi abbia fatto riposare i buoi così sottratti. La leggenda vuole Ercole tra i fondatori del luogo. In passato inoltre circolava voce che vi fosse anche un tempio eretto in onore di Ercole, denominato "Bovalio".

Nell'età augustea Bacoli diventò addirittura il principale avamposto militare e capitale elettiva della politica, della cultura e della mondanità insieme alla vicina Baiae, oltre che un'amena zona residenziale per ville di lusso e punto importante di collegamento tra Puteoli e Cuma con il più importante insediamento di Misenum.

In seguito alla caduta dell'Impero romano la città di Bacoli decadde anche a causa di alcuni fenomeni geologici come il bradisismo e le erosioni. Con le invasioni barbariche Bacoli e Baia furono letteralmente prese d'assalto a causa degli sfarzi dei palazzi imperiali e delle ville aristocratiche, dove marmi, statue e altri preziosi ancora rilucevano ovunque. A completare l'oblio fu il bradisismo, che firmò la condanna di tali luoghi con una discesa negli abissi marini.

Nel XVII secolo la città rinacque e divenne una delle mete preferite dagli europei.

L'attuale comune, riconosciuto con R.D. 19 gennaio 1919 n.111, comprende oltre l'odierna Bacoli, anche i resti dell'antica Bauli, le antiche città romane di Baia (i cui resti si estendono fino a Fusaro), e ancora Miseno con l'annessa Miliscola (da *militum schola*), sede della flotta pretoria degli imperatori romani, e infine ancora una piccola porzione dell'antica città greca di Cuma.

Simmaco disse di Bauli:

«Lasciai quel luogo perché c'era pericolo che se mi fossi affezionato troppo al soggiorno di Bauli, tutti gli altri luoghi che mi restano da vedere non mi sarebbero piaciuti»

Dell'antica Bauli si conservano a tutt'oggi i resti delle Cento Camerelle, della Piscina Mirabile, e del cosiddetto Sepolcro di Agrippina, la madre di Nerone, molto legata alla zona di Bacoli, come lo stesso figlio. Agrippina a Bacoli aveva una villa, dove cercò rifugio dopo il primo tentativo di assassinio da parte del figlio, ma in quella stessa villa fu poi comunque uccisa. La tomba di Agrippina oggi viene rilevata in una zona a ridosso del mare ma probabilmente essa era in un'altra zona.

Allegato: 2.3 PIAO 2023-2025 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza.pdf

Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione

All'interno dell'Ente occorre prevedere una strategia di prevenzione che si deve realizzare conformemente all'insieme delle ormai molteplici prescrizioni introdotte dalla Legge n. 190/2012 e dalle correzioni di rotta indicate dall'ANAC con la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 "Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

Gli "Orientamenti" presentati dall'ANAC precisano che l'analisi del contesto interno riguarda – da una parte – la struttura organizzativa dell'amministrazione/ente e – dall'altra parte – la mappatura dei processi secondo il PNA 2022, per il contesto interno la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l'organizzazione, dando evidenza anche del dato numerico del personale, presupposto per l'applicazione delle misure semplificatorie previste dal legislatore, sia ad individuare quegli elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione. L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

L'Amministrazione del Comune è articolata tra organi di governo, che hanno il potere di indirizzo e di programmazione e che sono preposti all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

Per quanto riguarda la struttura burocratica professionale, l'organico è formato da n. 90 dipendenti ricoperti con personale a tempo indeterminato (n. 90 + 1 a tempo determinato).

La struttura organizzativa si articola nel modo seguente:

- Segretario Generale – dott.ssa Marianna Masella decreto sindacale n. 9 del 2 marzo 2020;
- Vice Segretario – avv. Valeria Capolino decreto sindacale n. 39 del 29 ottobre 2019;
- Ufficio di Supporto e di coordinamento dei controlli interni e degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza: Filomena Carannante, Antonio Biagio Di Meo;
- n. 8 aree nei quali si articola la struttura burocratica che si elencano di seguito:

I - Affari Generali e del Personale – Commercio - Suap Valentina DILORENZO

II - Contabilità e Tributi Agostino FAGA

III – Lavori Pubblici Ing. Davide FERRIELLO

IV – Socio – Assistenziale Michela PALMA

V – Edilizia Privata e Urbanistica Ing. Vincenzo MACILLO

VI – Ecologia Giovanni CAPUANO

VII - Polizia Municipale Ten. Col. Marialba LEONE

VIII - Avvocatura – Depenalizzazione – Anagrafe ed Elettorale – Demanio Concessioni e Patrimonio Avv. Valeria CAPOLINO

Si precisa che i settori sono retti da personale inquadrato nella categoria giuridica D, titolari di posizione organizzativa in base al CCNL vigente per il comparto Regioni ed Autonomie locali.

Al Segretario comunale, in servizio dal 2 MARZO 2020, è stato conferito l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con decreto sindacale n.11 del 1° luglio 2020, prot. n. 13890 del 1° luglio 2020.

Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.)

Le corrette valutazioni e analisi del contesto interno si basano, non soltanto sui dati generali, ma anche sulla rilevazione e sull'analisi dei processi organizzativi. L'operazione collegata si definisce Mappatura dei Processi, quale modo scientifico di catalogare e individuare tutte le attività dell'ente per fini diversi e nella loro complessità.

Come previsto anche nel PNA 2019, negli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi costituirà il requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

Il PNA 2022 ribadisce che la mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno e che va senza dubbio valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto nella mappatura dei processi proprio per la elaborazione dei PTPCT. Nella mappatura dei processi le amministrazioni possono confrontarsi direttamente con specifiche categorie di stakeholder in particolare in quei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Per quelle amministrazioni che fanno ricorso a due mappature distinte (ovvero quelle relative ai processi di performance e anticorruzione), raccomanda di procedere verso una progressiva unificazione delle due mappature, integrando gli obiettivi di performance con le misure di prevenzione della corruzione.

Quanto all'integrazione fra la mappatura per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la performance, seppure obiettivo da perseguire, essa va, tuttavia, sviluppata in una logica di gradualità e non a discapito della prevenzione della corruzione.

Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La realizzazione della mappatura dei processi tiene conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione etc.)

Il Comune di Bacoli si è dotato di una "mappatura dei processi", riguardante soprattutto le procedure amministrative maggiormente utilizzate dall'Ente, tenuto conto delle sue dimensioni, della progressiva riduzione di risorse umane che, tra l'altro, provvedono tra mille difficoltà alle necessità prioritarie operative e organizzative.

L'Amministrazione comunale intende, in un'ottica di "work in progress", implementare la prevenzione del rischio corruttivo alla luce della mappatura dei processi, riportata nelle tabelle dell'Allegato 2).

Tale obiettivo sarà, infatti, assegnato ai Responsabili di P.O. con gli obiettivi di Performance 2023 - 2025.

In particolare, si evidenzia che non solo l'elaborazione ma anche l'attuazione del PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025 riguarda l'intera struttura amministrativa. E' fondamentale il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i responsabili di Area, soggetti che detengono la maggiore conoscenza non solo dei processi decisionali ma anche dei profili di rischio che, relativamente alle attività del proprio settore di

responsabilità, possono presentarsi. Essi sono, dunque, i soggetti più qualificati ad identificare le misure di prevenzione più adeguate alla fisionomia dei rispettivi processi di gestione ma anche i fondamentali soggetti attuatori. Il rispetto delle misure di prevenzione costituisce, infatti, parte integrante degli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa, cui è subordinata l'indennità di risultato.

In merito al collegamento tra il presente Piano e quello sulla performance ed alla necessità che detto collegamento sia reale e non meramente astratto, tutte le misure previste dal presente piano sono da considerarsi obiettivi di performance per tutti i responsabili di P.O. da perseguire con le risorse umane e strumentali in dotazione negli anni di riferimento del PIAO/P.T.P.C.T.

Il processo di analisi di mappatura dei comportamenti a rischio in fase di aggiornamento è stato opportunamente oggetto di verifiche ed ove necessario di integrazioni. Il gruppo di lavoro ha redatto il tutto in considerazione di:

una preliminare fase di analisi ed esame dell'organizzazione dell'ente, di studio delle regole, delle norme e delle prassi in uso che disciplinano i processi amministrativi;

una successiva fase di verifica in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo dei processi amministrativi o di singole fasi;

una elaborazione delle misure di prevenzione per i processi amministrativi o per le fasi degli stessi processi individuate, atte in astratto a garantire gli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale, ovvero:

ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione; aumentare la

capacità di scoprire casi di corruzione;

creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il gruppo di lavoro multidisciplinare, guidato dal Segretario Generale, ha redatto già il PIAO/P.T.P.C.T.

2023-2025, implementando, oltre che tutte le misure di prevenzione obbligatorie, anche ulteriori misure ritenute necessarie o utili in considerazione del contesto organizzativo del Comune di Bacoli. Ciascuna area di rischio è stata mappata indicandone gli obiettivi, la tempistica, dei responsabili, gli indicatori e le modalità di verifica dell'attuazione. Il Segretario Generale, responsabile della prevenzione della corruzione nell'ente locale, è tenuto, per dare concreta attuazione alla previsione, a coordinare il contenuto del Piano con le previsioni di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e a dare impulso ai Responsabili per l'attuazione delle misure.

Il gruppo di lavoro multidisciplinare ha programmato nel Piano anche l'adozione delle misure di prevenzione trasversali quali:

- la trasparenza;
- l'informatizzazione dei processi;
- l'accesso telematico a dati, documenti, e procedimenti;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini.

È di tutta evidenza che, nel corso della predisposizione del PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025, il gruppo di lavoro multidisciplinare ha, non solo, armonizzato le misure di prevenzione obbligatorie con gli altri strumenti di controllo previsti ed in uso, così come descritti nel regolamento dei controlli interni, ma ha, anche, utilizzato detti strumenti di controllo per implementare ed introdurre le ulteriori misure di prevenzione, in considerazione del contesto organizzativo del Comune di Bacoli.

AREE DI RISCHIO

Le aree di rischio sono articolate come segue:

Area I "Acquisizione e progressione del personale",

Area II "Affidamento di lavori, servizi e forniture";

Area III "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"

Area IV "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato"

per il destinatario”;

Area V “Ulteriori aree di rischio”.

Ogni processo riporta il livello potenziale di rischio corruzione al quale il processo o il procedimento esaminato è astrattamente esposto. Il valore riportato è il risultato dell’applicazione della tabella di valutazione del rischio, così come riportata nell’allegato 5 del precedente Piano nazionale. Il gruppo di lavoro multidisciplinare, guidato dal Segretario Generale, ha ritenuto di potere considerare il rischio potenziale di corruzione al quale il processo o il procedimento esaminato è astrattamente esposto come segue:

basso se l’applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 0 a 5 su un valore massimo di 25; basso/medio se l’applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 6 a 8 su un valore massimo di 25;

medio se l’applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 9 a 15 su un valore massimo di 25;

medio/alto se l’applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 16 a 21 su un valore massimo di 25;

alto se l’applicazione della tabella di valutazione del rischio da un valore da 22 a 25 su un valore massimo di 25. Il gruppo di lavoro multidisciplinare, guidato dal Segretario Generale, ha predisposto l’aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione Comunale in modo tale che la tabella di valutazione del rischio di ogni singolo processo o procedimento, alla luce del quale è stata valutata l’esposizione potenziale al rischio corruzione dello stesso processo o procedimento, sia allegata alle singole schede generali in modo da consentire una facile consultazione della valutazione effettuata (All. 2 e 3).

È di tutta evidenza che le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione sono quelle individuate nelle schede allegate con il livello di rischio medio alto o alto, così come derivante dall’applicazione della tabella di valutazione del rischio

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

L’INDIVIDUAZIONE E LA CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI

In relazione alle verifiche effettuate, sarà definita la classificazione del rischio, mediante l’utilizzo dello schema di cui alle schede allegate nonché le seguenti misure:

- misure di controllo: attengono all’attività di verifica riguardo il rispetto di determinate prescrizioni normative o procedurali;
- misure di trasparenza: riguardano il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza amministrativa;
- misure di tipo normativo: sono le misure che prevedono l’adozione di specifici atti normativi, per es. regolamenti;
- misure di organizzazione: sono gli interventi che attengono alle procedure o all’assegnazione di compiti o alla rotazione;
- misure di pianificazione: si realizzano mediante la prescrizione di specifiche attività con scadenze e modalità predefinite;
- verifica conflitto di interessi: è l’insieme delle attività specificamente finalizzate al monitoraggio dei rapporti tra i dipendenti e i destinatari dell’azione amministrativa;
- misure di formazione o aggiornamento: comprendono le attività formative o di aggiornamento del

personale;

- misure di coinvolgimento: azioni finalizzate alla estensione della partecipazione e alla condivisione, laddove possibile, delle scelte da adottare.

Ai fini dell' Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, si rinvia alle schede aree di

rischio e misure di prevenzione allegate.

MISURE TRASVERSALI

1.1 Monitoraggio dei tempi procedurali

1. Ogni responsabile di servizio dovrà fornire le informazioni relative al rispetto dei tempi procedurali, relativamente alle attività di competenza.

In ogni caso, oltre a quanto previsto nel punto precedente, dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

- Eventuali segnalazioni riguardanti il mancato rispetto dei tempi del procedimento;
- Eventuali richieste di risarcimento per danno o indennizzo a causa del ritardo;
- Eventuale nomina di commissari ad acta;
- Eventuali patologie comunque riscontrate riguardo al mancato rispetto dei tempi procedurali.

2. Tempi e modalità di attuazione: cadenza semestrale.

1.2 Informazioni sulle possibili interferenze o conflitti di interessi

1. Ogni responsabile di servizio dovrà fornire le informazioni di seguito riportate, precisando quali iniziative siano state adottate:

- Eventuali comunicazioni dei dipendenti riguardo “possibili interferenze” ex art.5 del DPR 62/2013;
- Eventuali comunicazioni dei dipendenti riguardo la collaborazione con soggetti privati, ex art. 6, comma 1, del DPR 62/2013;
- Eventuali comunicazioni relative a possibili conflitti di interessi ex artt. 6 e 7 del DPR 62/2013;
- In merito al divieto di pantouflage;
- In merito all’ autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- In merito all’ affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

3. Tempi e modalità di attuazione: cadenza semestrale.

1.3 Trasparenza amministrativa

1. Il Nucleo di valutazione effettua una verifica sul rispetto degli obblighi di trasparenza sul sito istituzionale dell’Ente.

2. L’organismo, a conclusione della verifica, redigerà uno specifico report evidenziando le criticità che richiedono interventi organizzativi al fine di monitorarne l’attuazione.

3. Tempi e modalità di attuazione: cadenza annuale.

1.4 Conferibilità e compatibilità degli incarichi di vertice

1. L’attribuzione di un incarico di vertice, nel rispetto della previsione del decreto legislativo 39/2013 è subordinata alla preventiva acquisizione della dichiarazione del soggetto incaricato della

assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

2. Qualora la dichiarazione non sia generica, sarà cura del RPCT di verificare la effettiva assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

3. Ai fini della predisposizione della relazione prevista dalla legge 190/2012, il RPCT acquisisce tutte le informazioni relative, sia alle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità, sia alle eventuali verifiche effettuate.

4. Tempi e modalità di attuazione: cadenza annuale.

1.5 Compatibilità degli altri incarichi esterni

1. In occasione dell'attribuzione di qualsivoglia incarico a soggetti esterni all'amministrazione, il responsabile dell'adozione dell'atto, è tenuto ad acquisire una dichiarazione di assenza di incompatibilità che, qualora l'incarico abbia una durata pluriennale, deve essere reiterata alla scadenza dell'anno solare.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

1.6 Condizioni di conferimento di incarichi ai dipendenti dell'Ente

1. L'attribuzione di incarichi ai dipendenti dell'ente è subordinata alla verifica delle condizioni prescritte dall'art. 53 del decreto legislativo 165/2001 e dei "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" approvati nella Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, sia mediante dichiarazioni rese dal soggetto incaricato, sia mediante verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

1.7 Nomina di commissioni

1. In conformità alle prescrizioni contenute nell'art. 53 del decreto legislativo 165/2001, in occasione dell'nomina dei componenti delle commissioni, sia relative ad assunzioni di personale o a progressioni di carriera, sia relative alla selezione di contraenti, il responsabile del procedimento è obbligato a verificare l'assenza di cause ostative e di relazione al riguardo al Responsabile della prevenzione della corruzione.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

1.8 Affidamento di lavori, servizi o forniture a imprese o altri enti

1. In occasione dell'affidamento di incarico a un'impresa o altro ente, per la fornitura di lavori, servizi o forniture, il responsabile del procedimento ha l'obbligo di verificare che non ricorra la fattispecie prevista dell'art. 53, comma 16 ter, prevedendone l'inserimento tra le clausole della convenzione che, laddove non siano rispettate, diano luogo alla risoluzione del contratto.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

1.9 Estensione del codice di comportamento

1. Ogni affidamento di incarico a persone fisiche e/o persone giuridiche deve essere corredato dall'inserimento di specifiche clausole di estensione degli obblighi di comportamento, ai sensi dell'art. 2 del DPR 62/2013.

2. Tempi e modalità di attuazione: in occasione dell'attribuzione dell'incarico.

1.10 Rotazione del personale

1. La rotazione del personale rappresenta una misura di prevenzione prescritta dal PNA e riguarda, prevalentemente, i dipendenti a cui sia attribuita la responsabilità di un servizio o di un incarico che risulti particolarmente soggetto a rischio.

2. La valutazione sulla esposizione a rischio del dipendente viene effettuata mediante la rilevazione delle seguenti informazioni riguardo i processi di lavoro di competenza:

- a) segnalazioni pervenute in ordine alla violazione di obblighi comportamentali;
- b) informazioni, anche se apprese attraverso la stampa, che evidenzino problematiche riguardo alla tutela dell'immagine dell'ente;
- c) denunce riguardanti qualunque tipo di reato che possano compromettere l'immagine e la credibilità dell'Amministrazione;
- d) comminazione di sanzioni disciplinari che, tuttavia, non abbiano ottenuto il ripristino di situazioni di normalità;
- e) condanne relative a responsabilità amministrative.

3. Una volta accertata almeno una delle situazioni prima esposte, il RPCT dovrà esprimersi in ordine ai seguenti punti:

- a) gravità della situazione verificata;
- b) possibilità di reiterazione o di aggravamento della situazione;
- c) conseguenze che possano compromettere il funzionamento del servizio, nel caso in cui sia disposta la rotazione del dipendente.

4. Tempi e modalità di attuazione: la rilevazione viene effettuata con cadenza annuale.

La rotazione, però, deve essere attuabile nel senso che devono sussistere idonei presupposti oggettivi (disponibilità di personale da far ruotare) e soggettivi (necessità di assicurare continuità all'azione amministrativa) che consentano la realizzazione di tale misura.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

L'attività di monitoraggio rappresenta la principale finalità e il più concreto obiettivo del presente Piano e riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti, identificare i processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

In particolare l'attività di monitoraggio e controllo viene effettuata in modo congiunto con il gruppo di lavoro con cadenza periodica semestrale in relazione a specifiche fattispecie.

Una prima fase del monitoraggio riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità.

Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già

programmate sono idonee al loro scopo. Il monitoraggio va progettato e poi attuato nel corso del triennio. Una seconda fase del monitoraggio riguarda l'attuazione del monitoraggio. Un monitoraggio effettivo consente di accertarsi dell'attuazione delle misure programmate e di tracciare i casi in cui le misure, pur se attuate, in realtà sono perfezionabili e possono essere rese più sostenibili, concrete, chiare, utili e non ridondanti. Nuova forma di monitoraggio introdotta dal legislatore è il monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO. Alla realizzazione di un monitoraggio costante può contribuire anche il ricorso da parte dell'amministrazione ad un sistema di controllo di gestione informatizzato e integrato.

Il PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025 ha previsto la costituzione nell'organigramma dell'ente una macrostruttura organizzativa, coordinata dal Segretario Generale, e costituita dal gruppo di lavoro multidisciplinare, destinata a monitorare e controllare l'attuazione del Piano, nonché a verificare l'adeguatezza dello stesso in ordine alla struttura organizzativa propria dell'ente.

La funzionalità della macrostruttura organizzativa è assicurata dalle risorse umane indicate da ciascun referente in un numero massimo di due. Si stabilisce, sin d'ora, che le risorse umane indicate dai referenti collaboreranno nella fase di monitoraggio, di verifica della funzionalità e dell'operatività del PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025, così come in quella di aggiornamento dello stesso, secondo un criterio di rotazione nelle aree di rischio individuate nell'apposito paragrafo.

La struttura di macrorrganizzazione è tenuta ad adoperarsi perché le previsioni contenute nel Piano, nel Codice di Comportamento, nelle schede di valutazione del rischio, nelle schede di programmazione delle misure di prevenzione, trovino la prima attuazione nelle norme regolamentari dell'ente, nella struttura organizzativa, nella riorganizzazione dei procedimenti finalizzati all'adozione di atti finali aventi efficacia nei confronti dei terzi, nei comportamenti delle risorse umane.

La struttura di macrorrganizzazione è tenuta, altresì, a garantire il monitoraggio della costante attuazione di quanto previsto. A tale fine il Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza monitora il rispetto del PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025, così da consentire la verifica periodica delle buone pratiche, originate dall'attuazione del PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025 e di tutti i suoi allegati.

La struttura di macrorrganizzazione è tenuta, infine, a controllare nel tempo l'adeguatezza del sistema anticorruzione in essere nel Comune ai singoli procedimenti ed alle eventuali differenti esigenze organizzative manifestate dall'amministrazione. A tale fine il Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, convoca prontamente ogni ulteriore riunione su sollecitazione di un referente in seguito ad una particolare segnalazione ed esigenza, al fine di apportare al PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025 o ad uno dei suoi allegati le opportune e dovute modifiche.

La funzionalità della struttura di macrorrganizzazione è garantita anche dalla previsione dei seguenti compiti in capo ai referenti dell'anticorruzione:

- garantiscono un costante monitoraggio sull'attività svolta nelle singole strutture di macro organizzazione di rispettiva competenza e, su richiesta del Segretario Generale, nelle altre strutture di macro organizzazione con particolare riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- forniscono al Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la scheda sintetica in merito al funzionamento e all'osservanza del piano in modo da consentire il previsto aggiornamento annuale del PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025 e di tutti i suoi allegati;
- garantiscono un costante monitoraggio sull'attività svolta nelle singole strutture di macro organizzazione di rispettiva competenza e, su richiesta del Segretario Generale, nelle altre strutture di macro organizzazione, con particolare riferimento agli obblighi di rotazione del personale, anche grazie all'obbligo, previsto in capo a tutti gli altri responsabili delle singole strutture di macro

organizzazione di rispettiva competenza di comunicare, in particolare sul tema della rotazione del personale, l'adozione degli atti di gestione adottati in tale senso almeno due volte l'anno.

Il contenuto di questo paragrafo consente di escludere l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, disciplinare, amministrativa e contabile prevista dall'articolo 1, comma 12, della legge n. 190 del 2012 in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione all'interno dell'ente, così come quella solidale dei referenti per l'anticorruzione, nel caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. L'esclusione della forma di responsabilità in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione ed in capo ai referenti per l'anticorruzione si afferma:

- in quanto la definizione della struttura di macro organizzazione consente la verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, le modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, così come richiesto dalla normativa;
- in quanto è prevista la verifica della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, anche grazie all'attività dei referenti per l'anticorruzione, oltre che in virtù dell'obbligo, previsto in capo a tutti gli altri responsabili delle singole strutture di macro organizzazione di rispettiva competenza, di comunicare, in particolare sul tema della rotazione del personale, l'adozione degli atti di gestione adottati in tale senso almeno due volte l'anno: la mancanza della comunicazione o la mancanza della rotazione e/o di misure alternative saranno oggetto di valutazione in sede di erogazione dell'indennità di risultato, oltre che motivo per iniziare l'azione disciplinare per grave violazione dei doveri di ufficio;
- in quanto è previsto che sia individuato il personale da inserire nei programmi di formazione, così come richiesto dalla normativa.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generali

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.

Le risultanze del monitoraggio sono altresì strumentali alla misurazione del grado di rispondenza alle attese

dell'amministrazione delle attività e dei servizi posti in essere dalla stessa. Ciò in quanto le informazioni raccolte a valle del processo di monitoraggio sono rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'amministrazione.

Le risultanze consentono altresì di verificare quanto si sia effettivamente tenuto conto degli interessi conoscitivi della collettività e degli stakeholder destinatari dell'attività amministrativa svolta. Il livello di trasparenza da assicurare, infatti, deve essere tale da rendere l'attività dell'amministrazione espressione di un operato orientato alla partecipazione.

In altri termini, la valutazione partecipativa della collettività e degli stakeholder consente alle amministrazioni pubbliche/enti di migliorare la qualità dell'attività e dei servizi erogati, tenendo conto anche del punto di vista dei cittadini e/o degli utenti interessati dall'intervento amministrativo in termini di bisogni e aspettative.

Ciò risulta coerente sia con i principi ispiratori del recente intervento normativo del d.l. n. 80/2021 che con gli ultimi approdi della giurisprudenza, tutti volti a superare l'autoreferenzialità nell'affrontare gli aspetti connessi alla qualità dei servizi e/o delle attività oggetto di valutazione, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica.

L'ufficio di supporto Controlli Interni – Coordinamento Adempimenti Trasparenza e Anticorruzione svolge, in supporto al RT, la funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte dei Responsabili di Area, predisponendo apposite segnalazioni in caso riscontrato mancato o ritardato adempimento.

Tale controllo verrà attuato attraverso:

- il monitoraggio del PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025, con riferimento specifico al rispetto dei tempi procedurali;
- il monitoraggio delle pagine della sezione "Amministrazione Trasparente";
- I controlli a campione, finalizzati a verificare l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico.

Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi.

In questa prospettiva, il RPCT si avvale, in primis, degli esiti del monitoraggio del Piano dell'anno precedente (e nel tempo della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) per la definizione della programmazione per il triennio successivo.

Gli esiti del monitoraggio consentono di identificare l'elemento organizzativo di base (processo) dell'attività dell'amministrazione da sottoporre a maggiore attenzione. La rilevazione e l'analisi prima e il monitoraggio poi dei processi non appesantiscono il sistema, ma rappresentano strumenti attraverso i quali l'amministrazione misura, controlla e migliora se stessa.

La relazione annuale del RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, possono guidare le amministrazioni nella eventuale revisione della strategia di prevenzione. In tal modo, le amministrazioni potranno elaborare e programmare nella successiva sezione del PIAO, misure più adeguate e sostenibili.

Il presente Piano dà atto dell'avvenuta relazione relativa agli adempimenti posti in essere alla data del monitoraggio al 31 dicembre 2022 nonché dell'attuazione degli obblighi nello schema introdotto con il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, così come si evince dalla relativa scheda allegata al presente atto che riporta gli obblighi di pubblicazione, aggiornato con le Linee Guida approvate dal Consiglio dell'A.N.AC. con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, nonché con gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza

2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, e con il PNA 2022, con l'indicazione per ciascun obbligo dei responsabili della formazione, elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei dati.

Il Piano è aggiornato annualmente, secondo una logica di programmazione flessibile, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ferme restando le tempistiche di elaborazione e approvazione del Piano, le singole Aree possono, in caso di mutamento delle situazioni di rischio e di organizzazione indicati nelle Tabelle di cui al presente Piano, proporre al RPCT le opportune modifiche allo stesso.

Le modifiche del Piano avvenute durante il corso dell'annualità di riferimento sono soggette alla successiva formalizzazione tramite l'approvazione da parte della Giunta Comunale entro i termini normativamente previsti.

Le norme regolamentari del presente PIAO/P.T.P.C.T. 2023-2025 recepiscono dinamicamente le modifiche alla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il presente Piano tiene conto della pianificazione e programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sia dal punto di vista contenutistico sia dal punto di vista degli elementi da prendere in considerazione e si raccorda con il Documento Unico di Programmazione nonché con gli obiettivi di Performance dell'Ente. Ciascun responsabile di Area ha cura di coordinare e declinare gli obiettivi assegnati con la sezione del PIAO dedicata alle Performances.

Il presente Piano viene pubblicato sul sito web della Città di Bacoli, nelle apposite sezioni dell'"Amministrazione Trasparente".

Per quanto concerne invece il Codice di Comportamento, si rinvia a pubblicazione già effettuata.

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

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

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:

90

Vertice Organizzativo

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Dirigente di Settore attività da svolgere

Dirigente di staff strumenti da

utilizzare

Posizione Organizzativa di Dipartimento

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Posizione Organizzativa di Sezione

competenze necessarie in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali

Posizione Organizzativa di Alta Specializzazione

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

Responsabile squadra Polizia Locale

competenze necessarie in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali

Responsabile squadra manutenzioni

competenze necessarie in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali

N° dipendenti in servizio nell'unità organizzativa sotto riportata

30

Specificare qualifica dei dipendenti

Cat. C

Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
 - all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
 - all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il Comune di Bacoli sempre più verso la transizione digitale, beneficerà per mezzo delle risorse del PNRR messe a disposizione dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso il portale PA Digitale 2026.

Il Comune di Bacoli, candidato ai vari avvisi pubblicati, di volta in volta, sulla piattaforma PA Digitale 2026, è stato ammesso dal Dipartimento per la transizione digitale alla ripartizione delle risorse finalizzate a finanziare i seguenti interventi:

- 1) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE". Avviso Misura 1.4.4 del PNRR: "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 14.000 euro
- 2) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE". Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici". Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 280.932 euro
- 3) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE". Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO"; Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 36.400 euro

- 4) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.2 - "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI". Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali"; Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 252.118 euro
- 5) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Fondi stanziati per il Comune di Bacoli: 154.785 euro
- 6). Pa DIGITALE 2026 Avviso Misura 1.4.5 - Notifiche Digitali - Comuni - Settembre 2022; Codice Valore totale progetto € 59.966
- 7) Avviso Pubblico "Misura 1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale

Posizioni Organizzative del Settore:

- I - Affari Generali e del Personale – Commercio - Suap dott.ssa Valentina DI LORENZO
- II - Contabilità e Tributi rag. Agostino FAGA
- III – Lavori Pubblici Ing. Davide FERRIELLO
- IV– Socio – Assistenziale dott.ssa Michela PALMA
- V– Edilizia Privata e Urbanistica Ing. Vincenzo MACILLO
- VI– Ecologia sig. Giovanni CAPUANO
- VII– Polizia Municipale Ten. Col. Marialba LEONE
- VIII – Avvocatura – Depenalizzazione – Anagrafe ed Elettorale – Demanio Concessioni e Patrimonio avv. Valeria CAPOLINO

Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali). In questa partizione, quindi, gli enti debbono organizzare l'albero in questo modo. Misure organizzative. Esempio Il Comune adotta il lavoro agile come strumento per estendere i tempi di erogazione dei servizi e consentire una loro maggiore fruizione da remoto. A tale scopo, nell'ambito dei vari servizi le piattaforme digitali idonee sono

Si tratta della piattaforma:

Halley SAAS certificata per servizi in cloud

Le competenze professionali richieste consistono:

nell'utilizzo corrente di Spid, applicativi per video chiamate e conferenze, scambio documentale on line

Piattaforma, che consente di lavorare da remoto

Halley SAAS certificata per servizi in cloud

nell'ambito delle Aree le piattaforme utilizzate sono:

Halley SAAS certificata per servizi in cloud. Il dipendente potrà espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

Qualora il dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei, l'Amministrazione Comunale, nei limiti delle disponibilità, dovrà fornire al Lavoratore Agile la dotazione necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.

L'Amministrazione Comunale, nei limiti delle proprie disponibilità, potrà consegnare al lavoratore agile un dispositivo di telefonia mobile (telefono cellulare, smartphone ecc...): tale dispositivo deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale.

L'effettuazione di telefonate personali è vietata. Sul numero di telefono mobile fornito al dipendente potrà essere attivata la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio interno assegnato al lavoratore. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui al lavoratore agile non verrà consegnato il dispositivo telefonico mobile, il dipendente, ai fini della contattabilità, indica nell'accordo individuale il numero del telefono fisso e mobile cui potrà essere contattato dall'Ufficio.

L'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente comunale, rapporto che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'Ente senza alcuna discriminazione ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera. I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile mantengono lo stesso trattamento economico e normativo di appartenenza.

Ai sensi dell'art. 19, della legge 22 maggio 2017 n. 81 il lavoratore agile e l'Amministrazione Comunale possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 30 giorni. Nel caso di lavoratore agile con disabilità ai sensi dell'articolo 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione Comunale non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine in deroga al preavviso innanzi indicato.

L'accordo individuale di lavoro agile potrà essere revocato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di appartenenza:

nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;

- nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi legati all'attività da svolgere prevista nell'accordo individuale;

- negli altri casi espressamente motivati;

In caso di revoca il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa in presenza secondo l'orario ordinario previsto presso la sede di lavoro nel giorno indicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di riferimento nella comunicazione di revoca.

La comunicazione di revoca potrà avvenire per e-mail ordinaria personale, per PEC o con altri mezzi ritenuti idonei che ne attestano l'avvenuta ricezione del provvedimento di revoca.

L'avvenuto recesso o revoca dell'accordo individuale è comunicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa all'Ufficio del Personale ai fini degli adempimenti consequenziali. In caso di trasferimento del dipendente ad altra Posizione Organizzativa, l'accordo individuale cessa di avere efficacia dalla

data di effettivo trasferimento del lavoratore.

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Relativamente alla sicurezza sul lavoro l'Amministrazione: garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati;

Consegna, prima dell'avvio della sperimentazione, un documento scritto informativo dei rischi generali e di quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione.

Il/la dipendente é, a sua volta, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa

- luogo di lavoro agile

- nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento e seguire la procedura descritta nell'apposita scheda per gli adempimenti di legge.

Le competenze professionali richieste consistono:

nell'utilizzo corrente di Spid, applicativi per video chiamate e conferenze, scambio documentale on line, utilizzo della suite Office e di software specifici in base alla mansione svolta.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni Sezione di personale

Totale profilo:

AREA ISTRUTTORI

- AGENTI DI POLIZIA LOCALE N. 3

- GEOMETRA N. 1

- AGENTI DI POLIZIA LOCALE N.2 (ART. 13 commi 6 e 7 CCNL 16/11/2022)

- ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE N.3

- ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE N.5 (ART. 13 commi 6 e 7 CCNL 16/11/2022)

Allegato: fabbisogno triennale 2023.2025.pdf

Totale profilo :

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

- SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI N. 1 (ART. 13 commi 6 e 7 CCNL16/11/2022)

- INGEGNERE/ARCHITETTO N.2

- INGEGNERE/ARCHITETTO N.1 (ART. 13 commi 6 e 7 CCNL 16/11/2022)

Allegato: fabbisogno triennale 2023.2025.pdf

Settore A: Dipendenti da collocare in esubero e in disponibilità

Non vi sono dipendenti in esubero.

Sono previste stabilizzazioni?

Sì, Allegato: fabbisogno triennale 2023.2025.pdf

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

E' il sistema di copertura di risorse, connessa a riorganizzazioni operative, grazie alle quali una UO può rinunciare all'operato di alcuni profili, che vengono conseguentemente spostati in altra UO, laddove dimostri di averne ancora necessità

PROVVEDIMENTI DI MOBILITA' INTERNA

Numero complessivo dei dipendenti in servizio:

90

Uomini:

73

Donne:

17

Tempi indeterminati:

90

Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110):

1

Altri contratti flessibili:

0

Tempi parziali:

23

Totale giornate lavorabili nell'anno corrente:

312

Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno corrente:

60

Totale dirigenti:

0

Totale categoria D:

11

Totale categoria C:

27

Totale categoria B3:

0

Totale categoria B1:

19

Totale categoria A:

1

Specificare i profili professionali previsti nell'organizzazione

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE - AREA ISTRUTTORI

Rapporto dirigenti/qualifiche non dirigenziali:

0

Numero dei cedolini stipendiali erogati nell'anno precedente a quello dell'anno di elaborazione del PIAO

91

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

IL LIMITE DI SPESA DA APPLICARE NELL'ANNO 2023 ASCENDE AD € 5.682.998,46

Allegato: Calcolo Capacità Assunzionali 2023 .pdf

Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti:

Nell'anno 2022 si sono verificate n. 20 cessazioni di personale dipendente e n. 15 cessazioni si prevede interverranno nell'anno 2023

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Efficientamento della macchina amministrativa

Strategia di copertura del fabbisogno.

Programma assunzionale

Allegato: fabbisogno triennale 2023.2025.pdf

Meccanismi di progressione di carriera interni

Sono previste verticalizzazioni in regime transitorio ai sensi dell'art. 13 commi 6 e 7 CCNL 16/11/2022. Allegato: fabbisogno triennale 2023.2025.pdf

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Attivazione Piano Formativo

Processi di job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

Adeguamento alle misure del nuovo CCNL del 16/11/2022.

Soluzioni esterne all'amministrazione, cioè gli strumenti di reclutamento di personale "esterno":

Scorrimento graduatorie concorsuali valide

Ricorso a forme flessibili di lavoro

Assunzioni a tempo determinato di agenti di polizia municipale per esigenze stagionali

Quali tra le possibili forme flessibili ammesse dalla legge utilizzare (almeno in rapporti percentuali), nell'ambito della spesa ammissibile di cui sopra

Assunzioni a tempo determinato di agenti di polizia municipale per esigenze stagionali

Vi sono finanziamenti Ue, pubblici o privati, che consentano ulteriori assunzioni flessibili?

Risorse PNRR

Quali assunzioni flessibili vadano in scadenza in corso d'anno?

Assunzioni a tempo determinato di agenti di polizia municipale per esigenze stagionali

Prospetto dimostrativo del rispetto del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione pari al 20% del personale in servizio

Personale di polizia municipale stagionale

Allegato: fabbisogno triennale
2023.2025.pdf

Dimostrazione del rispetto delle indicazioni contenute nel Ccnl in vigore poste a consentire nei casi ivi tassativamente previsti il superamento della percentuale di cui sopra

Personale di polizia municipale stagionale

Allegato: fabbisogno triennale
2023.2025.pdf

Quali e quanti concorsi si prevedono, organizzati per qualifica, profilo e numero complessivo? Scorrimento graduatorie attive Sono previste stabilizzazioni?

Sì, n. 1

Le strategie di formazione del personale

Attivazione Piano Formativo multidisciplinare

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione)

Permessi studio e formativi

Tetto della spesa complessiva per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010

Assunzione stagionale per n.4 mesi con rapporto di lavoro full/time e con utilizzo proventi art. 208 D.lgs 285/92 cds per € 66.490,00

Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione intermini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istituzionale

Piano triennale di formazione multidisciplinare

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

Elenco di personale da collocare in esubero:

Non vi è personale in esubero

Sezione 4. Monitoraggio

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

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

Il monitoraggio del PIAO del Comune di Bacoli sarà effettuato secondo la seguente metodologia: in ordine alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

Nella fattispecie, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;

secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;

su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000,

n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Nuova forma di monitoraggio introdotta dal legislatore è il monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO. Alla realizzazione di un monitoraggio costante può contribuire anche il ricorso da parte dell'amministrazione ad un sistema di controllo di gestione informatizzato e integrato.