



Comune di Pontinia

Provincia di Latina

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
Aggiornamento 2024/2026

INDICE:

1. [Scheda anagrafica dell'amministrazione](#)
2. [Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione](#)
 - 2.1 [Valore Pubblico](#)
 - 2.2 [Performance](#)
 - 2.3 [Rischi corruttivi e trasparenza](#)
3. [Organizzazione e Capitale Umano](#)
 - 3.1 [Struttura Organizzativa](#)
 - 3.2 [Organizzazione del lavoro agile e altre modalità innovative](#)
 - 3.3 [Piano triennale dei fabbisogni del personale](#)
 - [Formazione del Personale](#)
4. [Monitoraggio](#)

ALLEGATI:

- 1 – Piano della Performance/Peg 2024
- 2-Piano delle azioni positive 2024
- 3-PTPCT aggiornamento 2024/2026
- 4-Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026
- 5-Piano formativo del personale 2024/2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **Pontinia**

Indirizzo: Piazza Indipendenza- 04014 Pontinia

Codice fiscale/Partita IVA: 80004270593 / 00321860595

Sindaco: ELIGIO TOMBOLILLO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 47

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 14870

Telefono: 07738411

Sito internet: <https://www.comune.pontinia.lt.it>

PEC: comune@pec.comune.pontinia.lt.it

Il dato demografico del Comune di Pontinia, situato nell'Agro Pontino in provincia di Latina, è di circa 15.290 abitanti al 31.12.2022. Il tessuto socio economico del Comune è caratterizzato dalla presenza di un significativo numero di attività produttive, legate in particolar modo ad attività del settore agricolo. I dati dell'ufficio SUAP dimostrano una notevole capacità produttiva del territorio. Considerando i dati che provengono dalla CCIAA di Latina il Comune di Pontinia conta oggi un numero di **1217 Imprese attive** sul territorio mentre nell'ultimo quinquennio 2018/2023 hanno **cessato** l'attività un numero di **324 Imprese**.

Come già evidenziato nei DUP delle annualità precedenti il Comune di Pontinia è situato al centro dell'Agro Pontino, su un territorio di circa 112 kmq e grazie anche alla fertilità del terreno, si è consolidata una robusta tradizione legata al mondo rurale ed agricolo, pertanto una considerevole porzione delle attività economiche riguardano tale settore e quindi l'estrazione e la lavorazione dei prodotti agricoli, spesso da parte di operatori che si muovono a livello familiare: queste caratteristiche peculiari hanno permesso al settore agricolo di conservare una relativa vitalità nonostante il periodo di congiuntura economica negativa che da diversi anni sta interessando l'imprenditoria ed il mercato del lavoro nazionali, culminato con la Pandemia da COVID 19.

Tra i fenomeni più significativi da rilevare vi è la nascita e lo sviluppo di attività imprenditoriali basate sulla lavorazione e la trasformazione dei prodotti caseari, il cui risultato alimenta sia il mercato locale tramite vendita diretta che quello nazionale tramite la rete di intermediari commerciali.

Di notevole interesse è anche la dimensione del comparto zootecnico e quindi la presenza di allevamenti, che oltre ai legami diretti con il settore della lavorazione della carne e dei prodotti

derivati presenta significative ripercussioni sull'indotto (es. comparto dei concimi, dei foraggi...). Va infine osservata la presenza di aziende agricole attive nella produzione di frutta, ortaggi e piante in generale.

Tale conformazione territoriale ha visto nel tempo accrescere la popolazione straniera attirata soprattutto per la vasta offerta di lavoro agricolo. Alla data attuale le due Etnie più numerose sono le seguenti:

Residenti stranieri di cittadinanza INDIANA sono suddivisi in 560 famiglie con 1526 residenti: 953 maschi e 573 femmine.

Essi rappresentano il 10,00 % della popolazione residente comunale e il 73,05 % della popolazione residente straniera.

Residenti stranieri di cittadinanza ROMENA sono suddivisi in 126 famiglie con 265 residenti: 115 maschi e 150 femmine .

Essi rappresentano il 1,74 % della popolazione residente comunale e il 12,69 % della popolazione residente straniera.

Valori medi per tutte le cittadinanze:

13,69 % stranieri, 1,92 % extra comunitari; 11,77 % stranieri comunitari.

Anche il settore artigianale fa sentire la propria presenza sul territorio: nonostante le modeste dimensioni del centro abitato, in esso vi si concentrano circa 7.300 abitanti (fonte ISTAT) facendo in modo che le esigenze della circostante comunità mantengano vivo il settore nonostante la fase di recessione economica che ha colpito anche la locale economia. A dispetto della vicinanza con il capoluogo di provincia, il Comune di Pontinia vanta una molteplice varietà di piccole attività commerciali che tra l'altro includono circa 200 esercizi di vicinato e strutture di vendita di medie dimensioni.

Inoltre nella giornata di venerdì si svolge il tradizionale mercato settimanale, che vede la partecipazione di oltre 200 operatori commerciali provenienti anche da altre Regioni (tra cui la Campania) la cui presenza attira un importante bacino di sbocco per la vendita al dettaglio.

Una rilevante porzione delle attività economiche insediate nel territorio è poi rintracciabile nel bacino industriale di Mazzocchio, dove sono ubicati circa 40 insediamenti produttivi che includono diverse realtà conosciute a livello anche nazionale che in parte svolgono attività legate alla natura agricola della zona (come la lavorazione dei latticini e dei pomodori): per supportare tali attività il Comune è uno dei partecipanti al Consorzio industriale ASI (area di sviluppo industriale) che ha appunto la funzione di monitoraggio, coordinamento ed ausilio alle aziende attive nel proprio ambito territoriale di riferimento.

Il territorio offre anche molte attività di servizi quali banche, farmacie, distributori di carburante, attività sportive e ricreative, associazioni di volontariato e attività didattiche, oltre che una serie di servizi istituzionali tra cui Poste, Caserma dei Carabinieri, Polizia Municipale e gruppo di

Protezione Civile, svariati plessi scolastici (scuole materne, elementari e medie), biblioteca comunale, museo, parrocchie...

La condizione socio-economica delle famiglie risulta essere discreta anche se la situazione ha risentito in misura notevole della fase di congiuntura economica negativa che sta interessando l'economia nazionale, dovuta anche al COVID. Merita attenzione e approfondimento il dato ISTAT <http://ottomilacensus.istat.it/comune/059/059017/> relativo all'indice di vulnerabilità sociale di poco superiore alla media nazionale.

La popolazione di circa 15290 residenti è composta da una fascia di età medio alta:

Popolazione residente fascia di età dai 18 ai 50 anni		Popolazione residente fascia di età dai 50 ai 90 anni	
Maschi 3261	Femmine 3023	Maschi 3087	Femmine 3391

In riferimento ai dati relativi alla “delittuosità” del Territorio purtroppo ad oggi il sistema statistico interforze non ha pubblicato i dati consolidati relativi all'anno 2022, come comunicato dalla Prefettura di Latina con nota pervenuta in data 02/03/2023 e depositata in atti

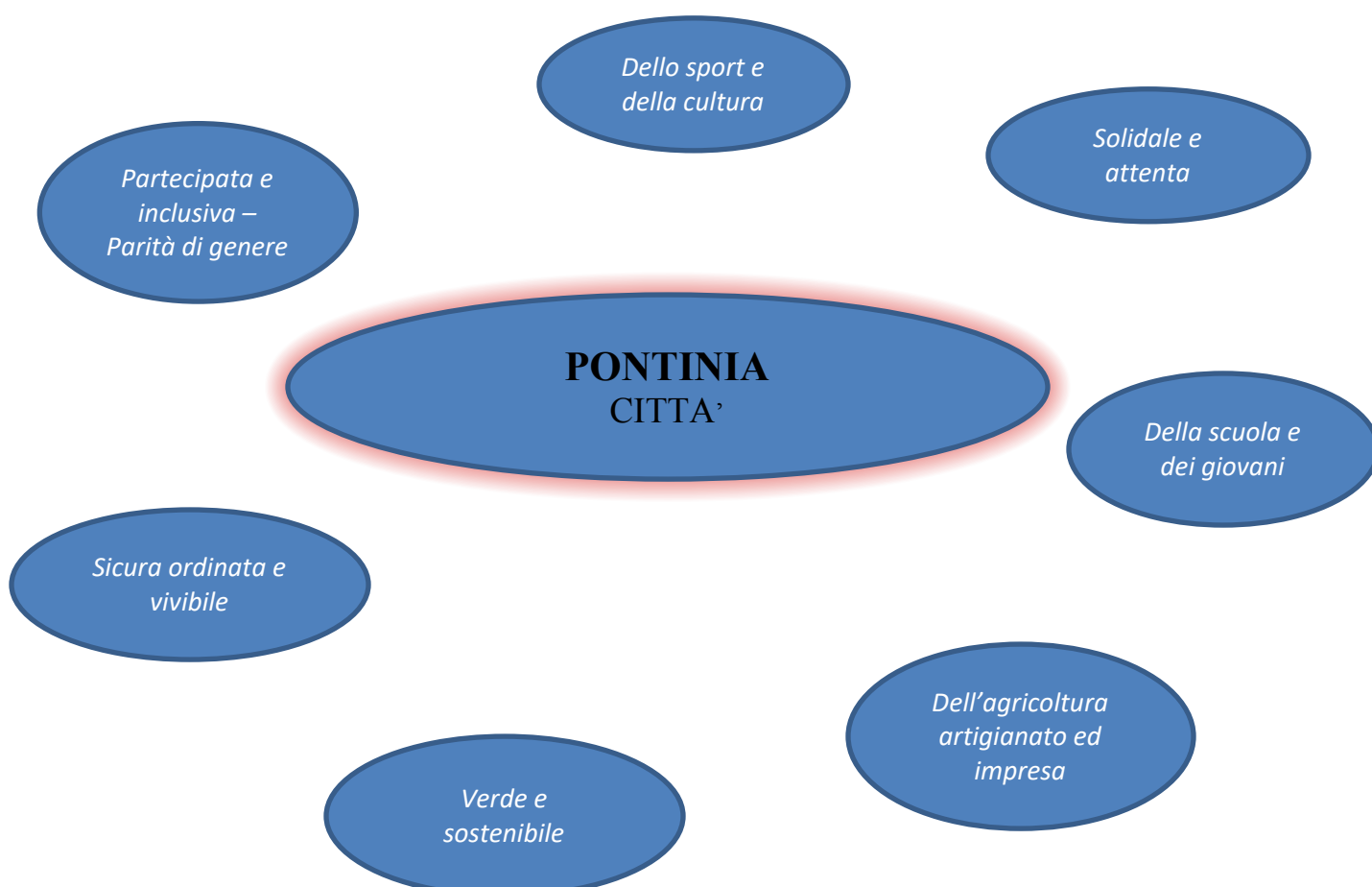
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

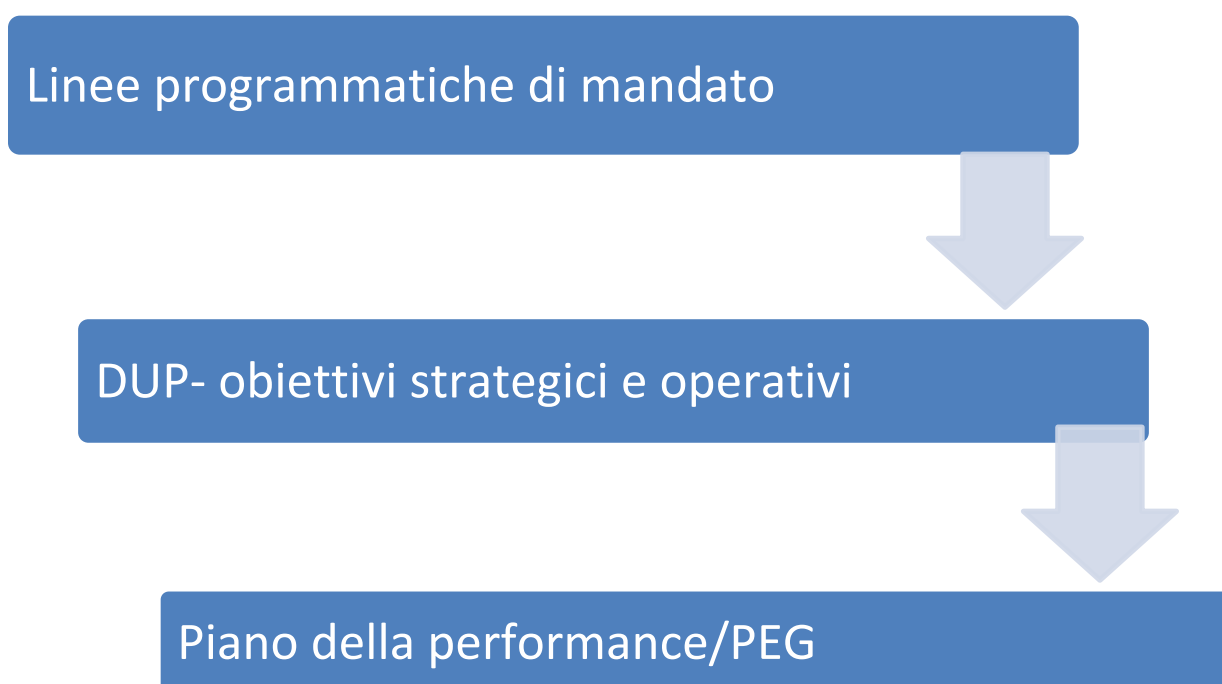
Come definito dall'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 per "Valore Pubblico" si intende *"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"*.

Il Valore Pubblico consiste pertanto nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

In concreto il Comune di Pontinia ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, approvate da ultimo con delibera del Consiglio Comunale n. 54 del 22/10/2021 e con le quale sono stati individuati gli ambiti strategici che l'Amministrazione vuole realizzare e qui di seguito evidenziati:



Partendo da tali ambiti strategici, l'Amministrazione, ogni anno, approva il DUP, avente orizzonte triennale, da ultimo approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 58 del 19.12.2023 per il triennio 2024/2026 nella cui sezione strategica individua gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica. Gli obiettivi definiti nel Documento Unico di Programmazione sono poi ulteriormente dettagliati nel Piano della Performance adottato dall'ente.



Pontinia città Verde e Sostenibile

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Avvio di un programma di generale adeguamento per l'efficientamento energetico, per il rinnovo impiantistico, la sicurezza antincendio ed il rinnovo funzionale del patrimonio immobiliare
- Riqualificazione e adeguamento normativo degli edifici pubblici
- Valorizzazione del patrimonio pubblico (istituzionale, scolastico, culturale, ecc.) attraverso la verifica di rispondenza degli ambienti di lavoro al D.Lgs. n. 81/2008
- Miglioramento della funzionalità idraulica dei corsi d'acqua
- Miglioramento degli standard qualitativi del verde pubblico con particolare attenzione al decoro ed alla sicurezza di piante, attrezzature ludiche e manufatti delle aree verdi e delle scuole
- Attuare l'iter per evitare le situazioni di degrado derivanti da inconvenienti igienici/abbandono rifiuti
- Mobilità non motorizzata - Migliorare, proteggere e incentivare la mobilità pedonale e ciclabile
- Mobilità motorizzata - Rendere le strade della città più sicure e scorrevoli e favorire l'uso di mezzi a basso impatto ambientale
- Promuovere la riduzione dell'incidentalità stradale assicurando l'adeguatezza, il decoro, la fruibilità in sicurezza e il mantenimento in buono stato del patrimonio stradale
- Trasporto pubblico - Rendere i mezzi pubblici sempre più attraenti e collegare in maniera sempre più efficiente la città di Pontinia al Capoluogo ed alle stazioni ferroviarie
- Trasporto delle merci - Efficientare la mobilità delle merci in ambito urbano e favorire l'utilizzo di mezzi a basso impatto ambientale

Pontinia città dell'Agricoltura Artigianato ed Impresa

- Implementare la collaborazione tra Suap e imprese con l'istituzione di uno sportello informativo che raccolga tutte le informazioni relative agli enti che interagiscono con le imprese (CCIAA, VVF, ATS, ecc.), le diffonda presso gli stakeholder finali e sia un concreto supporto alle attività nuove o già in essere
- Porre la massima attenzione per evitare l'insediamento di industrie che trattano rifiuti o similari, favorendo l'insediamento di industrie salubri e dell'agro alimentare
- Potenziare la video sorveglianza e collaborare con le aziende dell'area per la tutela e pulizia del territorio
- Tutelare le produzioni tipiche del territorio e valorizzare i marchi di qualità, intercettando i finanziamenti per lo sviluppo delle aziende agricole
- Sostenere e promuovere le principali filiere produttive (zootecnia, lattiero-casearia, manifatturiera, ortofrutticola, cerealicola) attraverso la difesa della destinazione agricola e produttiva del suolo
- Riqualificazione viabilità esterna per trovare soluzioni adeguate allo spostamento in sicurezza dei mezzi agricoli sul territorio
- Individuare soluzioni per rendere facilmente rintracciabili e raggiungibili le aziende che effettuano la trasformazione dei propri prodotti e la vendita diretta
- Promuovere e agevolare una maggiore qualità dell'offerta commerciale nel centro e nelle zone oggetto di riqualificazione (ad esempio Mesa) in collaborazione con le associazioni del luogo

Pontinia città Solidale e Attenta

- Consolidamento di un modello di welfare cittadino di comunità anche come forma concreta di attuazione del principio di sussidiarietà, aumentando i servizi e migliorandone la qualità
- Inaugurazione del Centro Diurno Disabili del Comune di Pontinia
- Programmazione del Piano di Zona distretto socio sanitario LT2

- Elaborazione ed attuazione di strategie efficaci per rispondere ai bisogni delle famiglie più povere
- Promozione di interventi integrati (nell'ambito dei servizi abitativi pubblici e dell'offerta locativa privata) volti a favorire soluzioni abitative a canone sostenibile ed adeguate alla domanda
- Contestuale adozione di misure per il contenimento del fenomeno degli sfratti nel rispetto dei diritti degli inquilini e dei proprietari
- Promozione di un' oculata gestione e di un corretto utilizzo del patrimonio abitativo di proprietà comunale, che preveda il contrasto di ogni forma di abuso e di sottoutilizzo
- Promozione di interventi per favorire la permanenza dell'anziano nel proprio nucleo familiare
- Realizzazione di azioni volte a stimolare e ad integrare le competenze di altri soggetti istituzionali per la presa in carico delle persone che cercano uno sbocco lavorativo
- Individuazione e sviluppo di servizi ed interventi innovativi per rispondere in modo efficace ed economicamente sostenibile alle necessità di accoglienza e di supporto delle persone disabili in servizi diurni o al domicilio
- Consolidamento dei servizi di trasporto destinati a cittadini in condizione di disabilità

Pontinia città Sicura Ordinata e Vivibile

- Implementazione delle forme di **trasparenza, efficienza, prevenzione della corruzione**
- Legalità nell'amministrazione e prevenzione della corruzione
- Utilizzo della piattaforma digitale nell'esercizio dell'attività negoziale dell'ente per rispondere in modo efficace ai principi di semplificazione e trasparenza amministrativa
- Incrementare la sicurezza urbana e stradale. Migliorare la percezione di sicurezza. Migliorare le condizioni di vivibilità e di convivenza nel territorio di riferimento
- Attivazione progetto scuole sicure con la Prefettura di Latina per il posizionamento di telecamere
- Migliorare la performance di efficacia ed efficienza
- Promozione ed attuazione di politiche di educazione alla legalità, di inclusione e coesione sociale
- Coinvolgimento della cittadinanza negli eventi aventi di qualunque natura
- Aggiornamento del Piano comunale di Protezione civile con inserimento della tutela beni culturali e schede di rischio aziende a rischio incidente rilevante
- Perseguire azioni finalizzate alla messa in sicurezza del territorio
- Attuazione di politiche mirate a favorire il recupero del patrimonio immobiliare esistente e la riconversione delle aree e dei grandi contenitori dismessi nell'ambito di un programma strategico di ridisegno urbano e valorizzazione territoriale
- Rinnovare e rigenerare il territorio già urbanizzato anche attraverso l'adeguamento delle previsioni urbanistiche finalizzate a servizi rivolti anche alle fasce più deboli della popolazione
- Predisposizione di un nuovo programma comunale per l'edilizia residenziale che punti all'integrazione degli investimenti anche con la promozione di interventi che favoriscano il ricambio generazionale
- Contenerne il consumo dei suoli, riqualificare i suoli già urbanizzati ed incentivare la riqualificazione e la realizzazione di edifici a consumo quasi zero ad elevata qualità energetica (esempio riqualificazione ex struttura scolastica di Mesa il cui avvio è stato approvato con delibera di G.C. 25/2023)

Pontinia città Partecipata e inclusiva – Parità di genere

- Implementazione delle forme di partecipazione e pubblicità dell'attività degli organi istituzionali, in particolare mediante il posizionamento sul Territorio di dieci TOTEM MY CITY per la comunicazione digitale integrata verso la comunità
- Attivazione di progetti contro la violenza sulle donne, per l'inclusione sociale delle stesse e in materia di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Promozione di iniziative volte all'inclusione dei cittadini immigrati, stranieri e in condizione di fragilità, e dei richiedenti asilo nell'ambito delle politiche di integrazione e promozione della cittadinanza attiva
- Valorizzazione del personale interno nell'ottica del miglioramento dei servizi
- Adozione di un sistema informatico integrato in **Cloud** per il rafforzamento dell'innovazione digitale dell'Amministrazione
- Riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso
- Adozione di atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro
- Garanzia di partecipazione dei dipendenti di sesso femminile ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'organico

Pontinia città dello sport e della cultura

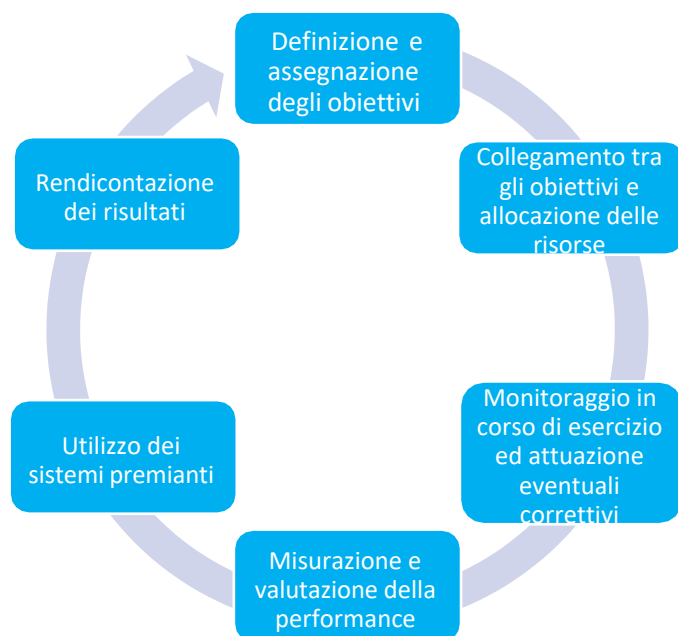
- Riprogettazione degli spazi urbani destinati alla cultura e programmazione di attività condivise
- Avvio della richiesta di conferimento del **Titolo di Città** al Presidente della Repubblica per il tramite del Ministero dell'Interno
- Recupero e messa in sicurezza delle aree monumentali cittadine
- Valorizzazione e sviluppo del Sistema bibliotecario cittadino
- Organizzazione della gestione del patrimonio culturale
- Promozione di azioni di marketing turistico con patrocinio dell'Ente sulle numerose manifestazioni culturali organizzate dalle varie associazioni e /o direttamente dall'Ente
- Valorizzazione degli impianti sportivi e ottimizzazione delle forme di gestione
- Promozione, qualificazione, consolidamento, ampliamento, razionalizzazione e diversificazione dell'offerta sportiva territoriale

Pontinia città della scuola e dei giovani

- Attuazione di politiche che consentano di dare continuità all'intervento di qualificazione degli edifici scolastici, con lavori di messa in sicurezza, di abbattimento delle barriere e di funzionalità didattica
- Politiche scolastiche in grado di consolidare e ampliare l'insieme dei servizi già esistenti e di sperimentarne di nuovi per venire incontro alle esigenze di assistenza e crescita dei ragazzi e ragazze che frequentano le scuole cittadine, in modo da realizzare una scuola che sia centro di aggregazione umana oltre che di apprendimento
- Promuovere politiche scolastiche integrate per garantire il miglioramento complessivo del livello qualitativo del sistema integrato di educazione e istruzione da 0 a 6 anni
- Generalizzare il diritto alla frequenza della scuola dell'infanzia, attraverso lo sviluppo dei servizi complementari e la rimozione di eventuali ostacoli di natura economica
- Sostenere il ruolo genitoriale, riconoscendo la famiglia come agenzia educativa primaria con cui costruire alleanze positive ed efficaci per realizzare una "comunità educante"
- Attuazione di politiche giovanili che consentano di veicolare le attività promosse dal Comune di Pontinia, migliorare l'interazione tra i giovani ed il tessuto associativo
- Attivazione di numerosi posti negli asili nido con rimborso della quota alle famiglie mediante finanziamento regionale
- Attivazione dei progetti di Servizio Civile
- Avvio corsi di prevenzione della devianza giovanile e della legalità

2.2 Performance

Le fasi del ciclo della performance del Comune di Pontinia, descritte nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale, recepiscono l'articolata struttura che emerge dall'art. 4 del d.lgs 150/2009.



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

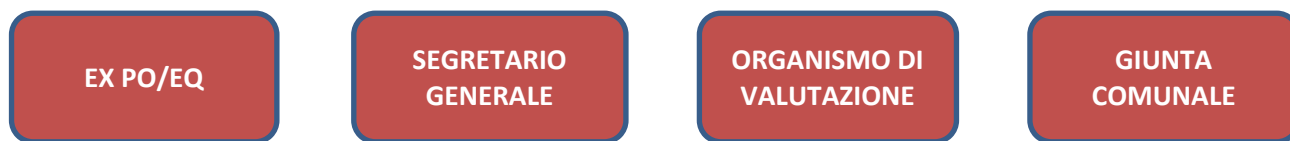
ogni unità organizzativa dell'ente, presenta una serie di indicatori di rilevazione degli standard di qualità dei servizi resi.

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

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

Gli obiettivi e gli indicatori di performance della struttura, individuati in stretto coordinamento con le misure e gli obiettivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, richiamato nella sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" vengono sottoposti alla valutazione del Segretario Generale e alla validazione del Organismo di valutazione dell'ente e infine all'approvazione della Giunta Comunale.

I soggetti coinvolti nella programmazione della Performance sono pertanto:



Il coinvolgimento di tutti i suddetti soggetti ha come finalità l'assegnazione di obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, nonché tali da garantire un miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

In esito al processo di valutazione dei risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi previsti sono poi erogati gli incentivi previsti nei sistemi premianti tanto per il personale dell'Ente.

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance dell'ente per il triennio 2024/2026 sono considerati prioritari per l'ente:

- gli obiettivi finanziati con fondi PNRR,
- gli obiettivi di risparmio energetico e sostenibilità ambientale,
- i processi di semplificazione e digitalizzazione e gli obiettivi implementazione della trasparenza dell'azione amministrativa e di prevenzione dell'illegalità.

Per quanto attiene agli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere, Il Comune di Pontinia ha adottato il Piano delle Azioni Positive con delibera di G.C. n. 48 del 05/04/2022. In tale Piano sono individuati gli obiettivi per favorire le Pari Opportunità e l'Equilibrio di Genere. Piano che viene aggiornato all'interno del presente documento.

In collaborazione con il RPCT del Comune, nell'ottica di una pianificazione integrata, sono stati individuati obiettivi di performance rilevanti anche come attività e misure di prevenzione della corruzione e implementazione della trasparenza, ovvero, nell'ambito degli obiettivi medesimi, indicatori significativi agli stessi fini citati.

Per facilitare il riconoscimento di tutti i suddetti obiettivi e per sottolinearne l'importanza per l'Amministrazione, negli obiettivi di performance verranno riprodotti i seguenti simboli ai quali si devono pertanto ricondurre le sotto riportate macrocategorie:



Obiettivi PNRR



Obiettivi di sostenibilità ambientale



Obiettivi di digitalizzazione



Obiettivi di semplificazione e tempestività



Obiettivi di trasparenza e prevenzione all'illegalità



Obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere



Obiettivi per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione

Il Piano della Performance 24/26 e il Piano delle Azioni Positive 24/26, sono allegati al presente documento, costituendone parte integrante.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Sistema di prevenzione dei rischi corruttivi e della trasparenza del Comune di Pontinia, che stabilisce gli indirizzi e le strategie (politiche), i risultati da raggiungere (misure) e le attività messe in campo per conseguire gli obiettivi di prevenzione citati, è stato strutturato secondo gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) dell'ANAC nonché le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui all'Allegato 1 a detto PNA.

Nell'anno 2022 è stato approvato un nuovo complesso Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 26 aprile 2022, allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e di cui si riportano di seguito in sintesi i contenuti. Il Piano è stato aggiornato nel 2023 ed oggi viene ulteriormente aggiornato, come riportato in allegato al presente PIAO.

Il citato documento vuole porsi anzitutto come strumento di buona organizzazione, dunque le attività ivi previste sono volte non solo a prevenire la corruzione, o in generale a diffondere la cultura dell'etica e della legalità, ma anche a perseguire l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa e del contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione: le misure previste nel piano sono state progettate in modo da non comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali, con conseguente aggravio burocratico, ma per perseguire un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali.

Condividendo il modello focalizzato su interventi di prevenzione, il Piano prevede anche le iniziative formative finalizzate ad affrontare le attività di prevenzione del riciclaggio nei settori di competenza previsti dalla normativa di riferimento.

Il Piano si sviluppa sulla base degli indirizzi strategici in materia individuati dagli organi di indirizzo e contenuti nei seguenti documenti di programmazione strategico-gestionale

- Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (DUP), e relativa nota di aggiornamento
- Piano della Performance.

Seguendo anche le indicazioni normative relative alla coerenza tra PTPCT e obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, molte delle misure individuate si coordinano e talvolta sono di impulso alla fissazione degli obiettivi di performance dell'Ente.

Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione del Comune

Un ruolo importante è ricoperto dagli organi di indirizzo, a partire dall'organo consiliare coinvolto annualmente nell'individuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuti nel DUP, come sopra illustrato, nonché nel processo di formazione del Piano mediante la ricezione della bozza del medesimo per la presentazione di eventuali osservazioni.

I Consiglieri comunali sono inoltre coinvolti nella fase di rendicontazione dell'attuazione del Piano: ricevono infatti dal Segretario Generale/RPCT la relazione finale sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione e sui risultati raggiunti.

La Giunta Comunale è competente all'approvazione definitiva del Piano, la cui proposta è demandata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Quest'ultimo supervisiona il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, comprese le politiche e gli obiettivi, assicurandosi che lo stesso, con il supporto dei Responsabili EQ, sia adeguatamente progettato per raggiungere gli obiettivi, mantenuto e riesaminato al fine di

affrontare adeguatamente i rischi di corruzione dell'organizzazione.

Il RPCT è stato individuato, con provvedimenti del Sindaco n. 3 del 13/01/2022 nel Segretario Generale Daniela Falso; lo stesso ha provveduto ad individuare dal PTPCT 2022 i **referenti** (nella figura dei Capisettore) che sono i diretti responsabili delle attività di prevenzione della corruzione nelle varie fasi della programmazione, allestimento, attuazione e monitoraggio del Piano.

A tal fine Responsabili EQ mappano e aggiornano i processi. Partecipano alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi, individuando in autovalutazione le criticità nelle varie fasi dei processi e proponendo al RPCT le misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA, nonché dei principi di efficacia e sostenibilità delle azioni individuate.

Sono quindi responsabili dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel Piano e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, promuovono un'adeguata cultura contro la corruzione all'interno del settore di propria competenza; rendicontano quindi, mediante contributo alle sessioni di monitoraggio, in merito all'attuazione delle misure del Piano.

Altri soggetti che collaborano, ciascuno secondo le proprie funzioni e competenze, alla costruzione del Piano sono:

- Gruppo dei controlli interni di regolarità amministrativa: supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione nella fase relativa al monitoraggio e controllo sull'attuazione del piano e collabora nella fase relativa alla rendicontazione;
- l'Ufficio per i procedimenti disciplinari: riferisce al RPCT in merito all'attività sanzionatoria ed in merito all'attivazione dei procedimenti disciplinari che hanno comportato segnalazioni alle autorità competenti;

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

Per l'individuazione del rischio, si è proceduto all'analisi del contesto dell'Amministrazione: sono state acquisite le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera, sia in riferimento alla propria organizzazione con una analisi delle criticità e dei punti di forza.

Si rinvia, per l'analisi dei contesti interno ed esterno, all'aggiornamento del PTPCT 2024/2026 allegato al presente Piano

CONTROLLI INTERNI

L'Ente è dotato di un sistema formale di controlli interni, di regolarità amministrativa nella fase successiva, sulla Società controllata, sulla Trasparenza e sulla qualità dei servizi.

Tale sistema è composto da una serie di Regolamenti e discipline interne, basati su un nuovo modello aziendalistico e manageriale, in una visione di PA rivolta a soddisfare i bisogni dei cittadini e ad offrire servizi di qualità basati sull'efficienza e sulla logica del RISULTATO, in sostituzione di una superata visione della PA orientata al rispetto burocratico procedimentale.

PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEI RISCHI

SEZIONE TRASPARENZA

Per tali ambiti si rinvia all'aggiornamento del PTPCT 2024/2026 allegato al presente Piano

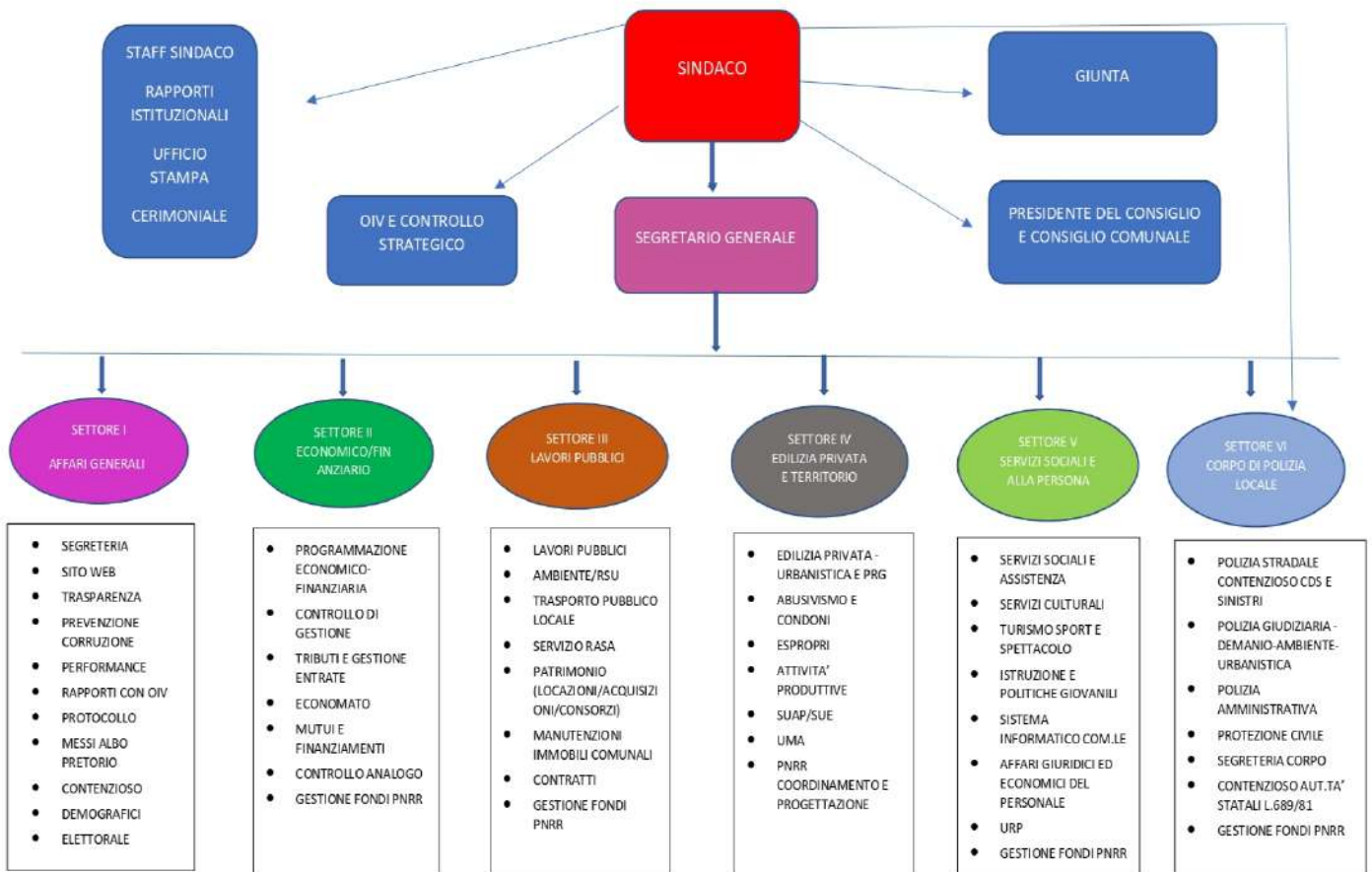
MONITORAGGIO

Si rinvia all'aggiornamento del PTPCT 2024/2026 allegato al presente Piano

3. Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

Il modello organizzativo del Comune di Pontinia è quello rappresentato nel seguente organigramma:



La struttura organizzativa dell'ente si articola in:

In settori, che sono unità organizzative di elevata complessità che integrano funzioni omogenee in termini di servizi erogati, di competenze richieste, di tipologia di domanda soddisfatta. Hanno ampia autonomia, sono preposti al raggiungimento di specifici obiettivi attraverso la gestione delle risorse economiche, umane e strumentali assegnate.

In servizi, che sono unità organizzative complesse istituite all'interno di settori dotati di autonomia operativa e caratterizzati da specifiche competenze di intervento e dall'espletamento di attività chiaramente identificabili.

In Uffici che sono unità organizzative con compiti di supporto operativo.

Il personale in totale è di 43 unità, di cui 22 femmine e 21 maschi.

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO COMPRENSIVO DEL SEGRETARIO GENERALE			
	F	M	Totale complessivo
Operatori	1	0	1
Operatori esperti	2	5	7
Istruttori	15	10	25
Funzionari/EQ	7	7	14
ORGANI DIRIGENZIALI (SEGRETARIO GENERALE)	1	0	1
Totale complessivo	26	21	47

Per le posizioni organizzative, l'equilibrio di genere prevede sempre una maggiore presenza femminile rispetto a quella maschile.

	F	M	Totale complessivo
Funzionario	7	7	14
Totale complessivo	7	7	14

3.2 Organizzazione del lavoro agile ed altre modalità innovative

Il quadro di riferimento

Il lavoro agile trova primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L.81/2017, quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

L’evoluzione normativa del lavoro agile ha vissuto una sua caratterizzazione a causa della pandemia nel biennio 2020-2021-2022, a seguito di una decretazione d’urgenza che ha configurato l’istituto quale strumento fondamentale per garantire l’erogazione dei servizi pubblici, anche in periodi di lockdown quando gli uffici pubblici non erano accessibili ed il personale “in presenza” poteva essere ammesso solo ove strettamente necessario.

La permanenza forzata “in agile” dei dipendenti ha consentito il funzionamento degli uffici, sviluppando modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate (sviluppo servizi on line, riunioni e contatti mediante call, abilitazione dei dipendenti all’accesso da casa alla rete aziendale in condizioni di sicurezza).

Le modifiche introdotte all’art. 14 della L.124/2015 (con DL 18/2020, DL 34/2020, DL 52/2021 e DL 56/2021) hanno previsto in via definitiva un’ottica programmatoria del lavoro agile, prevedendo il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile).

Nella fase pandemica si sono susseguiti diversi interventi di decretazione d’urgenza, che hanno imposto l’applicazione del lavoro agile prescindendo da accordi individuali ed altre regole sottostanti l’istituto in una sua applicazione ordinaria. In tal senso il Comune di Pontinia condelibera di Giunta Comunale n. 37 del 16/03/2020 approvava il vigente “ Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile”.

Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l’istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

Con l’articolo 6 del DL 80/2021, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”, è stato previsto il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione della PA, documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di strumenti di programmazione che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. La circolare del Ministro della pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 ha chiarito le modalità di ricorso al lavoro agile.

Verrà pertanto predisposto il nuovo Regolamento comunale di disciplina del lavoro agile, che verrà rimodulato sulla scorta dell’esperienza applicativa degli ultimi anni e della nuova disciplina a livello di Contrattazione nazionale, e che sostituirà il vigente Regolamento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 37 del 16/03/2020, il quale disciplinerà il lavoro da ritenere Smartabile.

Superata la fase emergenziale il lavoro in presenza risulta essere in questo Ente quello assolutamente predominante; ma alcuni servizi dell’Ente sono smartabili e sarà interesse dell’Amministrazione disciplinarli, al fine di agevolare l’attività dei dipendenti comunali rendendo efficiente ogni servizio o ufficio.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del Personale

Si allega il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale anno 2024/2026, che costituisce parte sostanziale ed integrante del presente Piano.

Formazione del Personale

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione del personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa.

L'aggiornamento professionale costituisce un impegno costante per l'Amministrazione Comunale nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello di maggiore efficienza ed efficacia nell'assolvimento delle funzioni prescritte e nel perseguimento degli obiettivi istituzionali.

L'obiettivo generale della programmazione formativa per il triennio 2024/2026, considerate le numerose assunzioni di personale avvenute nel 2023, è l'incremento delle capacità gestionali e relazionali all'interno dell'Ente sviluppato in coerenza con le finalità perseguite con gli obiettivi di performance dell'Ente per favorire l'incremento di Valore pubblico e il miglioramento qualitativo dei servizi offerti in sintonia con le aspettative dei cittadini e degli altri portatori di interesse.

Nel perseguimento di questa finalità, la formazione, sia tecnica che relativa alle competenze trasversali, riveste un ruolo fondamentale, in quanto leva organizzativa per lo sviluppo dell'ente attraverso il potenziamento della capacità organizzativa, delle competenze delle sue risorse umane, della rete di relazioni interne ed esterne; attraverso una formazione ben orientata al rafforzamento e omogeneizzazione delle buone pratiche interne all'Ente viene sempre più minimizzato il rischio di erosione del Valore Pubblico rappresentato da opacità amministrativa per procedure non uniformi o eccessivamente burocratizzate. Le priorità strategiche per il triennio 2024/2026 riguardano i seguenti ambiti:

- spinta alla digitalizzazione e alla gestione integrata ed efficiente dei servizi al cittadino, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie;
- riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale dipendente in relazione ai livelli di responsabilità dello stesso;
- spinta alla diffusione ed omogeneizzazione delle buone pratiche nei processi e procedure amministrative interne all'Ente, per favorire benessere organizzativo tra i lavoratori e ricadute positive, anche in termini di semplificazione e di immagine, per i cittadini ed utenti dei servizi;
- valorizzazione delle risorse interne attivabili per interventi formativi mirati anche orientati a favorire i processi di miglioramento e omogeneizzazione delle procedure interne di cui al punto precedente.

L'attività formativa dell'Ente viene attuata sulla base di una programmazione che tiene conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi e agli obiettivi individuali e dell'ente, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche. Più nel dettaglio, il Piano annuale di formazione si sviluppa attraverso diverse fasi.

- rilevazione dei fabbisogni formativi
- progettazione di massima degli interventi formativi in relazione agli obiettivi strategici dell'ente e ai fabbisogni rilevati

- analisi risorse finanziarie disponibili
- organizzazione e gestione dei corsi
- controllo, analisi e valutazione dei risultati

In allegato il piano formativo 2024/206 che costituisce parte integrante del presente Piano.

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- 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 dall’OIV, 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.