



Comune di Pozzuoli
Città Metropolitana di Napoli



Piano Integrato di Attività e Organizzazione
triennio 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 31/03/2025

1	Presentazione	5
2	Premessa	5
2.1	- Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	5
2.2	- Contesto Interno ed esterno	6
2.2.1	Contesto esterno	7
2.2.2	Contesto Interno.....	32
3	Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	38
3.1	- Sottosezione di Programmazione 2.1 – <i>Valore pubblico</i>	38
3.1.1	- Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione	38
3.1.2	- Obiettivi di valore pubblico	42
3.1.3	– Accessibilità	45
3.1.4	- Procedure da semplificare.....	46
3.1.5	- Interventi finanziati nell'ambito del PNRR.	47
3.2	- SottosezionediProgrammazione 2.2 - <i>Performance</i>	48
3.2.1.	Performance organizzativa (Obiettivi).....	50
3.2.1.1	Direzione1 – Coordinamento Patrimonio.....	50
3.2.1.2	Direzione 2- Coordinamento Entrate	51
3.2.1.3	Direzione 3 - Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane.....	52
3.2.1.4	Direzione 4 - Coordinamento Lavori Pubblici.....	54
3.2.1.5	Direzione 5- Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio	55
3.2.1.6	Direzione 6- Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali.....	57
3.2.1.7	Direzione7- Coordinamento attività e Sviluppo Economico	58
3.2.1.8	Direzione 8- Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici.....	60

3.2.1.9	Ufficio di Staff Avvocatura	62
3.2.1.10	Ufficio di Staff Polizia Municipale	64
3.2.1.12	Segretario Comunale	65
3.2.2	<i>Obiettivi individuali</i>	66
3.2.2.1	Direzione 1- Coordinamento Patrimonio	66
3.2.2.2	Direzione 2- Coordinamento Entrate	67
3.2.2.3	Direzione 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane.....	68
3.2.2.4	Direzione 4- Coordinamento Lavori Pubblici.....	69
3.2.2.5	Direzione 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio	70
3.2.2.6	Direzione 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali	71
3.2.2.7	Direzione 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico	72
3.2.2.8	Direzione 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici	73
3.2.2.9	Unità di staff – Avvocatura	74
3.2.2.10	Unità di staff – Polizia Municipale	75
3.2.2.11	Segretario Comunale	76
3.3	- SottosezionediProgrammazione 2.3 – <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	78
3.3.1	- Analisi del contesto interno ed esterno (Rinvio)	83
3.3.2	- Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi	83
3.3.3	- Misure obbligatorie e misure specifiche	88
3.3.3.1	- Monitoraggio sull’idoneità delle misure	103
3.3.4	- Programmazione dell’attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l’accesso civico	107
3.3.5	Integrazione con le sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”	107
4	Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano	112
4.1	- SottosezionediProgrammazione– <i>Struttura organizzativa</i>	112
4.1.1	- Organigramma.....	112

4.1.2	Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi	113
4.1.3	Consistenza del personale al 31.12.2022	113
4.2	- Sotto sezione di Programmazione– <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	114
4.3	- Sotto sezione di Programmazione– <i>Piano dei fabbisogni di personale</i>	115
4.3.1	- Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale	115
4.3.2	- Verifiche propedeutiche.....	119
4.3.3	- Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance.....	124
4.3.4	- Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio previsione 2025/2027 – e programmazione DUP 2025/2027	147
4.3.5	- Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance.....	148
4.3.6	Piano delle azioni positive ed obiettivi correlati	154
5	Sezione 4 - Monitoraggio.....	157

ALLEGATI

Allegato 1 - Piano dettagliato degli Obiettivi di Performance 2025

Allegato 2 – Tabella obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza

Allegato 3 – Tabella delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Allegato 4 – Tabella delle misure specifiche di prevenzione della corruzione

Allegato 5 – Piano delle procedure da reingegnerizzare

Allegato 6 – Tabella per la verifica di sostenibilità

Allegato 7 – Regolamento del lavoro agile

Allegato 8 – Piano della Formazione 2025

1 Presentazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 del Comune di Pozzuoli è stato elaborato in attuazione dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021 e dei decreti attuativi (DPR n. 81/2022 e DM n. 132/2022).

Il percorso seguito dall'Amministrazione ha previsto l'utilizzo del Documento Unico di Programmazione e delle Linee Programmatiche di Mandato per identificare le priorità strategiche e coinvolgere i componenti della Giunta comunale e i responsabili apicali della struttura organizzativa, tenendo conto delle specificità del contesto esterno ed interno

2 Premessa

2.1 - Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Ente	Comune di Pozzuoli
Sede principale	Via Tito Livio, n. 4- 80078 Pozzuoli (NA)
Sito internet istituzionale	https://comune.pozzuoli.na.it/
Telefono(centralino)	+39 081.8551111
PEC:	info@pec2.comune.pozzuoli.na.it
CODICEFISCALE:	00508900636
PARTITAIVA:	00508900636
Pagina Facebook:	https://www.facebook.com/comunedipozzuoli/
Canale Whatsapp	Comune di Pozzuoli
Canale Youtube:	https://www.youtube.com/c/ComunedipozzuoliOfficialPage

2.2 - Contesto Interno ed esterno

Analisi del contesto*

() I contenuti dell'analisi di "contesto", per la parte che riguarda il contesto esterno, contemplano, altresì, il contributo offerto dalla Città Metropolitana di Napoli in occasione dei lavori della Consulta dei Responsabili Anticorruzione e Trasparenza dei Comuni della Città metropolitana di Napoli, insediata presso l'ente metropolitano medesimo.*

La prima fase del processo di gestione del rischio è rappresentata dall'analisi del contesto che rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. Trattasi di una fase che, nell'ottica del legislatore del PIAO, diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione rafforzando, in tal modo, anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'ANAC nel PNA ha da tempo sostenuto. È in tale fase che l'amministrazione acquisisce i dati necessari per l'identificazione del rischio corruttivo, sia con riferimento alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (cd. contesto esterno), sia con riferimento alla propria struttura organizzativa e alla "mappatura" dei processi (cd. contesto interno).

L'analisi del contesto esterno, in particolare, consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influenzare le attività dell'amministrazione. Tale analisi ha come duplice obiettivo da un lato quello di evidenziare come l'ambiente nel quale l'ente opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, dall'altro quello di condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. A tal fine è opportuno raccogliere tutte le informazioni disponibili a proposito delle variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, individuando i dati più rilevanti inerenti l'identificazione del rischio di *maladministration* così da adattare l'individuazione e la programmazione delle misure di prevenzione.

È di tutta evidenza la necessità di fare emergere, attraverso l'analisi del contesto esterno, anche le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori ed i rappresentanti di interessi esterni. Qualora l'amministrazione operi in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso, la conoscenza del fenomeno è imprescindibile ai fini di una corretta gestione del rischio di corruzione, essendo quest'ultima lo strumento tradizionale di espansione e conquista del territorio delle organizzazioni criminali. Corollario di quanto detto è che la mera informazione sul contesto socio-territoriale impedisce un corretto trattamento del rischio se ad essa non si accompagna un'analisi accurata e dettagliata del contesto esterno, con particolare riguardo ai fattori che possono incidere in misura rilevante sul fenomeno corruttivo inteso come *maladministration*.

Per facilitare la raccolta dei dati relativi al contesto esterno, la legge n. 190/2012 sancisce, attraverso l'articolo 1, co. 6, che la Prefettura territorialmente competente può assicurare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione il supporto tecnico all'uopo necessario fornendo elementi di conoscenza altrimenti non disponibili. L'aggiornamento 2015 al PNA, a sua volta, suggerisce ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione di utilizzare gli elementi, i dati e i contenuti delle "Relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.)".

Poiché l'adeguatezza e la cura dell'analisi del contesto esterno che caratterizza un PIAO sono direttamente proporzionali all'adeguatezza delle misure di prevenzione, è opportuno che gli allegati al Piano contengano tabelle sistematiche, anche di rinvio, attraverso le quali risulta immediato il collegamento tra i dati analizzati, i fattori di rischio considerati e le misure di prevenzione previste.

2.2.1 Contesto esterno

L'elemento di maggiore considerazione nell'esame del contesto esterno è quello relativo alla volontà dichiarata nelle linee di mandato del Sindaco di incidere con l'attività e i programmi dell'Amministrazione come stimolo allo sviluppo economico della città e dell'intera area dei Campi Flegrei, promuovendo anche la nascita della "Città Flegrea", grazie alla grande sinergia con i Sindaci e le Amministrazioni dell'intera area flegrea, anche esercitando un ruolo attivo nei processi di mutamento dell'economia locale e concorrendo in modo propositivo alla trasformazione dell'idea stessa di "città".

Questi obiettivi risultano consegnati all'interno del programma elettorale e nelle linee di mandato del Sindaco e sono stati sussunti e sviluppati nei documenti di programmazione dell'attuale consiliatura apertasi dopo il rinnovo del consiglio comunale a seguito della tornata elettorale della primavera del 2022 (delib. C.C. n. 111 del 24/10/2022 in ordine alle linee programmatiche e delib. C.C. n. 28 del 25/03/2025 di approvazione del DUP 2025/2027).

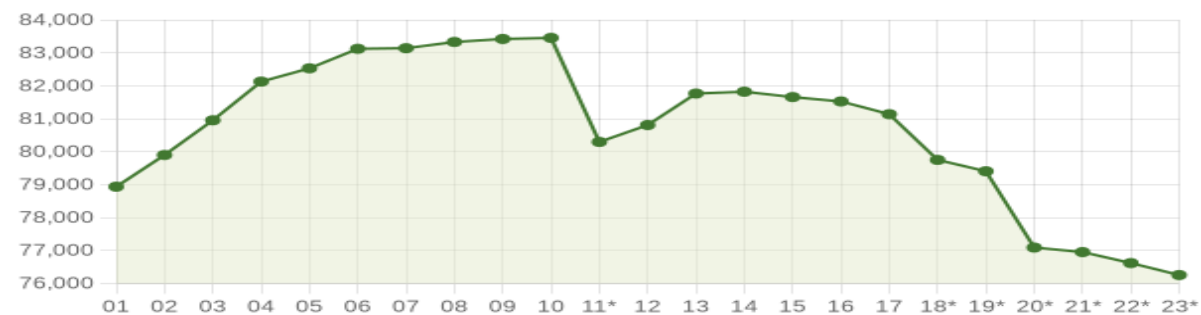
TERRITORIO E POPOLAZIONE

A cura della Direzione 3 - Servizi Finanziari del Comune di Pozzuoli Estratto dal DUP

TERRITORIO E POPOLAZIONE

La Città di Pozzuoli: popolazione, morfologia e turismo

La città di Pozzuoli è una tra le principali città della Provincia di Napoli, con una popolazione, al 31/12/2023, di 76.255 abitanti.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI POZZUOLI (NA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

La tabella in basso riporta il dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Vengono riportate ulteriori due righe con i dati rilevati il giorno dell'ultimo censimento della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	78.938	-	-	-	-
2002	31 dicembre	79.901	+963	+1,22%	-	-
2003	31 dicembre	80.956	+1.055	+1,32%	26.253	3,08
2004	31 dicembre	82.131	+1.175	+1,45%	25.855	3,17
2005	31 dicembre	82.535	+404	+0,49%	26.280	3,14
2006	31 dicembre	83.128	+593	+0,72%	26.603	3,12
2007	31 dicembre	83.146	+18	+0,02%	26.795	3,10
2008	31 dicembre	83.335	+189	+0,23%	27.130	3,07
2009	31 dicembre	83.426	+91	+0,11%	27.360	3,05
2010	31 dicembre	83.459	+33	+0,04%	27.521	3,03
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	83.587	+128	+0,15%	27.718	3,01
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	80.357	-3.230	-3,86%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	80.298	-3.161	-3,79%	27.702	2,89
2012	31 dicembre	80.812	+514	+0,64%	28.252	2,85
2013	31 dicembre	81.769	+957	+1,18%	27.985	2,92
2014	31 dicembre	81.824	+55	+0,07%	28.024	2,91
2015	31 dicembre	81.661	-163	-0,20%	28.187	2,89
2016	31 dicembre	81.528	-133	-0,16%	28.336	2,87
2017	31 dicembre	81.141	-387	-0,47%	28.523	2,83
2018*	31 dicembre	79.752	-1.389	-1,71%	28.281	2,81

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2019*	31 dicembre	79.407	-345	-0,43%	28.552	2,76
2020*	31 dicembre	77.090	-2.317	-2,92%	29.101,00	2,63
2021*	31 dicembre	76.952	-138	-0,18%	29.314,00	2,61
2022*	31 dicembre	76.618	-334	-0,43%	29.653,00	2,57
2023	31 dicembre	76.255	-363	-0,47%	29.844,00	2,54

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

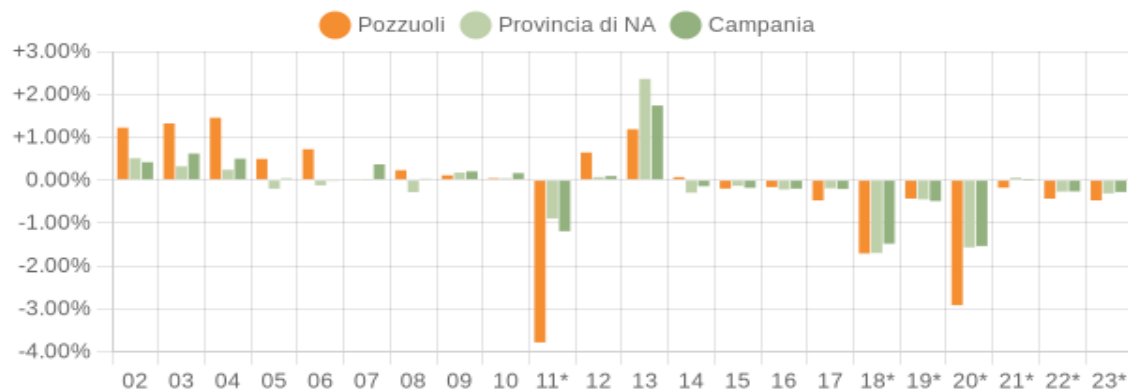
Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione residente a Pozzuoli al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 80.357 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 83.587. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 3.230 unità (-3,86%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di ricostruzione intercensuaria della popolazione residente.

Variazione percentuale della popolazione

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

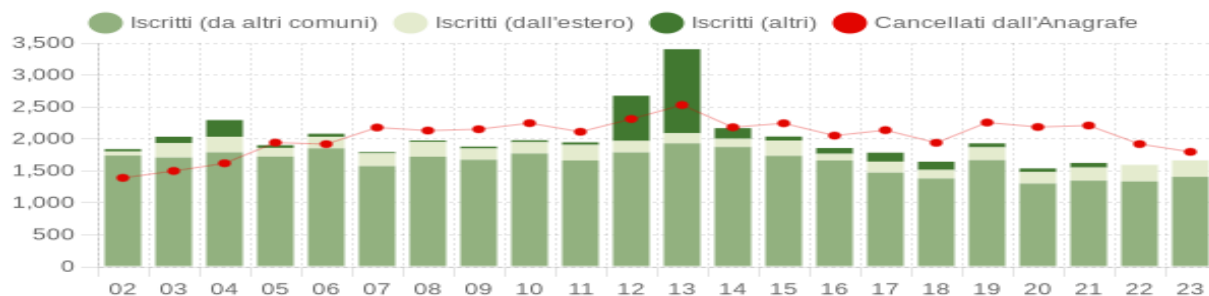


Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI POZZUOLI (NA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Pozzuoli negli ultimi 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 POZZUOLI (NA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1gen-31dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA Altri comuni	DA estero	Altri iscritti (a)	PER Altri comuni	PER estero	Altri cancell (a)		
2002	1.739	64	38	1.379	12	0	+52	+450
2003	1.709	227	98	1.483	15	0	+212	+536
2004	1.790	243	262	1.583	35	0	+208	+677
2005	1.723	136	43	1.914	28	0	+108	-40
2006	1.852	181	48	1.875	43	0	+138	+163
2007	1.575	197	21	2.137	41	0	+156	-385
2008	1.722	227	26	2.084	46	0	+181	-155
2009	1.674	174	32	2.114	37	0	+137	-271
2010	1.772	175	32	2.219	27	0	+148	-267
2011 ⁽¹⁾	1.314	192	27	1.573	33	0	+159	-73
2011 ⁽²⁾	349	50	14	481	24	0	+26	-92
2011 ⁽³⁾	1.663	242	41	2.054	57	0	+185	-165
2012	1.789	178	708	2.044	50	217	+128	+364
2013	1.930	158	1.316	2.173	99	258	+59	+874
2014	1.873	128	167	1.900	80	202	+48	-14
2015	1.735	237	65	1.903	120	221	+117	-207
2016	1.663	103	91	1.747	129	175	-26	-194
2017	1.473	171	141	1.817	132	188	+39	-352
2018*	1.381	132	130	1.684	138	117	-6	-296
2019*	1.668	199	63	1.916	140	200	+59	-326
2020*	1.302	178	58	1.862	127	197	+51	-648
2021*	1.347	204	73	1.985	118	106	+86	-585
2022*	1.335	258	-	1.820	99	-	+159	-326
2023*	1.406	258	-	1.661	136	-	+122	-133

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

⁽¹⁾ bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

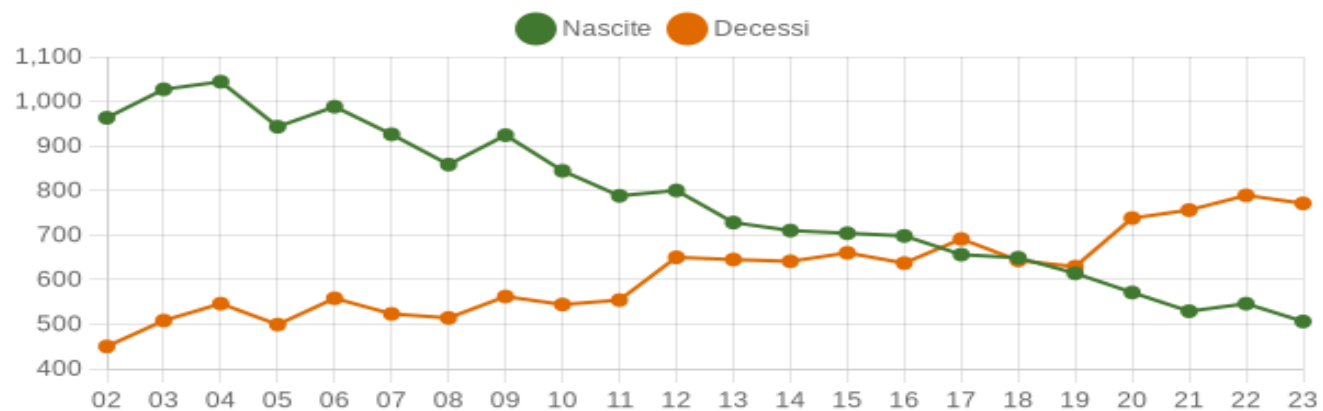
⁽²⁾ bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

⁽³⁾ bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica.

Movimento naturale della popolazione

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



Movimento naturale della popolazione

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

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilanciodemografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	SaldoNaturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	963	-	450	-	+513
2003	1 gennaio-31 dicembre	1.027	+64	508	+58	+519
2004	1 gennaio-31 dicembre	1.044	+17	546	+38	+498
2005	1 gennaio-31 dicembre	943	-101	499	-47	+444
2006	1 gennaio-31 dicembre	988	+45	558	+59	+430
2007	1 gennaio-31 dicembre	926	-62	523	-35	+403
2008	1 gennaio-31 dicembre	858	-68	514	-9	+344
2009	1 gennaio-31 dicembre	924	+66	562	+48	+362
2010	1 gennaio-31 dicembre	844	-80	544	-18	+300
2011 ⁽¹⁾	1 gennaio- 8 ottobre	613	-231	412	-132	+201
2011 ⁽²⁾	9 ottobre- 31 dicembre	175	-438	142	-270	+33
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	788	-56	554	+10	+234
2012	1 gennaio-31 dicembre	800	+12	650	+96	+150
2013	1 gennaio-31 dicembre	728	-72	645	-5	+83
2014	1 gennaio-31 dicembre	710	-18	641	-4	+69
2015	1 gennaio-31 dicembre	704	-6	660	+19	+44
2016	1 gennaio-31 dicembre	698	-6	637	-23	+61
2017	1 gennaio-31 dicembre	656	-42	691	+54	-35
2018*	1 gennaio-31 dicembre	649	-7	643	-48	+6
2019*	1 gennaio-31 dicembre	614	-35	629	-14	-15
2020*	1 gennaio-31 dicembre	571	-43	738	+109	-167
2021*	1 gennaio-31 dicembre	529	-42	756	+18	-227
2022*	1 gennaio-31 dicembre	546	+17	789	+33	-243
2023*	1 gennaio-31 dicembre	506	-40	771	-18	-265

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

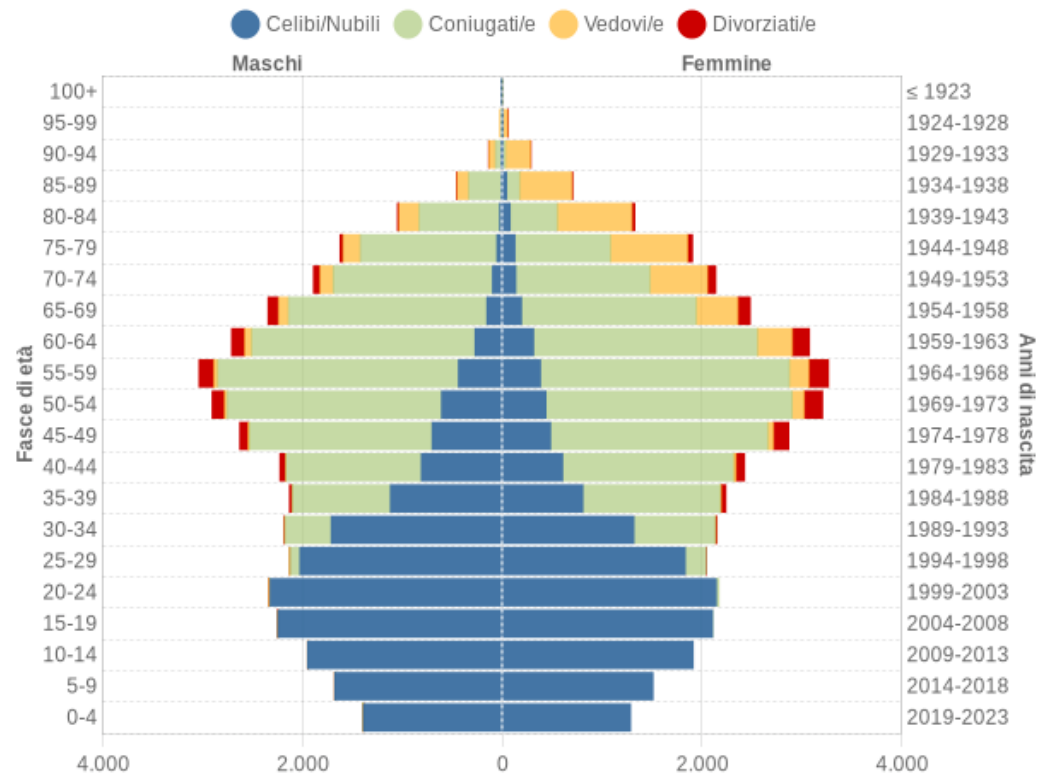
(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione da censimento

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Pozzuoli per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. 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.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI POZZUOLI (NA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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\è', 'divorziati\è' e 'vedovi\è'.

Distribuzione della popolazione 2024 – Pozzuoli

Età	Maschi	Femmine	Celibi/Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Totale n.ro e %	
0-4	1.388 51,9%	1.287 48,1%	2.675	0	0	0	2.675	3.5%
5-9	1.674 52,5%	1.512 47,5%	3.186	0	0	0	3.186	4.2%
10-14	1.947 50,4%	1.914 49,6%	3.861	0	0	0	3.861	5.1%
15-19	2.244 51,6%	2.109 48,4%	4.352	1	0	0	4.353	5.7%
20-24	2.331 51,8%	2.172 48,2%	4.465	38	0	0	4.503	5.9%
25-29	2.125 50,9%	2.049 49,1%	3.858	314	0	2	4.174	5.5%
30-34	2.185 50,4%	2.153 49,6%	3.031	1.285	3	19	4.338	5.7%
35-39	2.128 48,7%	2.241 51,3%	1.927	2.361	12	69	4.369	5.7%
40-44	2.224 47,8%	2.428 52,2%	1.416	3.063	32	141	4.652	6.1%
45-49	2.627 47,8%	2.871 52,2%	1.186	4.004	74	234	5.498	7.2%
50-54	2.903 47,5%	3.210 52,5%	1.046	4.614	148	305	6.113	8.0%
55-59	3.034 48,1%	3.269 51,9%	820	4.905	236	342	6.303	8.3%
60-64	2.708 46,8%	3.078 53,2%	586	4.478	423	299	5.786	7.6%
65-69	2.343 48,5%	2.485 51,5%	347	3.737	519	225	4.828	6.3%
70-74	1.888 46,9%	2.140 53,1%	233	2.939	711	145	4.028	5.3%
75-79	1.622 46,0%	1.907 54,0%	180	2.326	948	75	3.529	4.6%
80-84	1.047 44,1%	1.329 55,9%	105	1.279	952	40	2.376	3.1%
85-89	455 39,1%	709 60,9%	54	457	641	12	1.164	1.5%
90-94	134 31,7%	289 68,3%	16	86	317	4	423	0.6%
95-99	23 28,4%	58 71,6%	2	16	63	0	81	0.1%
100+	4 26,7%	11 73,3%	1	2	12	0	15	0,0%
Totale	37.034 48,6%	39.221 51,4%	33.347	35.905	5.091	1.912	76.255	100%

Analisi morfologica e dimensione territoriale

Pozzuoli si sviluppa su un territorio esteso per circa 43 km² ricompresa nel più ampio territorio dei Campi Flegrei, una regione geografica della Campania che si estende per circa 200 km² immediatamente a ovest di Napoli, proprio attorno al golfo di Pozzuoli; è formata da una serie di rilievi vulcanici dell'Anti Appennino, che culminano nel monte Camaldoli (458m).

Il paesaggio si presenta come un'irregolare successione di basse colline e conche crateriche, che a volte ospitano piccoli laghi; la morfologia è assai complessa, dato l'intersecarsi l'uno nell'altro di vari apparati vulcanici.

L'attività esplosiva, iniziata addirittura verso la fine dell'era terziaria (o cenozoica), è continuata sino ad epoca recente, con l'eruzione per lo più di ceneri e lapilli (molto modesta è stata l'emissione di lave); continua tuttora soprattutto con emissioni di fumi bollenti (anidride carbonica, vapore acqueo, idrogeno solforato) e ribollimenti di fanghi ad altissima temperatura. I fenomeni sono particolarmente vistosi nella Solfatara, suggestivo è anche il lago d'Averno, così chiamato perché gli antichi ritenevano che costituisse l'ingresso al regno dei morti, cioè appunto l'Averno.

Il territorio di Pozzuoli, pertanto è, per geomorfologia e per stratificazione, fortemente caratterizzato dalla natura vulcanica e dalle attività ad essa connesse. Bocche eruttive ancora attive sono responsabili di continui cambiamenti della morfologia del territorio che insieme al fenomeno del bradisismo ne determinano pure variazioni di livello. Il paesaggio è estremamente variegato, caratterizzato da macchia mediterranea e coltivazioni costituite prevalentemente da vigneti ed agrumeti, evidenza di antiche colonizzazioni di questo territorio. La macchia mediterranea caratterizza, in una fitta copertura arbustiva, la maggior parte del territorio. Il paesaggio è arricchito dalla presenza di diverse formazioni lacustri, alcune di origine vulcanica, come il lago d'Averno e il lago Lucrino.

Sul versante costiero le scogliere tufacee rendono unico lo scenario completato dall'isolotto di Vivara. Tra le formazioni vulcaniche si contraddistingue la Solfatara, cratere ancora attivo, le cui fumarole danno luogo a fenomeni di continue emissioni di vapori ed esalazioni sulfuree.

Classificazione sismica

La classificazione sismica del territorio nazionale ha introdotto normative tecniche specifiche per le costruzioni di edifici, ponti ed altre opere in aree geografiche caratterizzate dal medesimo rischio sismico. In basso è riportata la zona sismica per il territorio di Pozzuoli, indicata nell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, aggiornata con la Delibera della Giunta Regionale della Campania n.5447 del 7.11.2002.

I criteri per l'aggiornamento della mappa di pericolosità sismica sono stati definiti nell'Ordinanza del PCM n. 3519/2006, che ha suddiviso l'intero territorio nazionale in quattro zone sismiche sulla base del valore dell'accelerazione orizzontale massima (ag) su suolo rigido o pianeggiante, che ha una probabilità del 10% di essere superata in 50 anni.

Zona sismica	Descrizione	Accelerazione con probabilità di superamento del 10% in 50 anni [ag]	Accelerazione orizzontale massima convenzionale (Norme Tecniche) [ag]	Numero comuni con territori ricadenti nella zona (*)
1	Indica la zona più pericolosa, dove possono verificarsi fortissimi terremoti.	ag>0,25g	0,35g	703
2	Zona dove possono verificarsi forti terremoti.	0,15<ag≤0,25g	0,25g	2.230
3	Zona che può essere soggetta a forti terremoti ma rari.	0,05<ag≤0,15g	0,15g	2.815
4	È la zona meno pericolosa, dove i terremoti sono rari ed è facoltà delle Regioni prescrivere l'obbligo della progettazione antisismica.	ag≤0,05g	0,05g	2.235

(*): I territori di alcuni comuni ricadono in zone sismiche diverse (ad es. il comune di Pescorocchiano).

I Flussi Turistici

Gli esercizi ricettivi rilevati al 2024 nel Comune di Pozzuoli sono così classificati:

(Fonte: ISTAT – Servizi: Turismo)

Tipologia	N.ro	Posti letto
Esercizi alberghieri	24	1.457
Esercizi extra-alberghieri (campeggi e villaggi turistici, agriturismi, alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale, bed and breakfast)	44	2.288
TOTALE	68	3.745

Pozzuoli presenta un patrimonio di scienza, storia, archeologia e ambiente come pochi altri posti al mondo. Numerosi infatti sono i siti di interesse quali ad esempio l'Anfiteatro Flavio, la necropoli romana, il Macellum Tempio di Serapide, l'Antro della Sibilla, ma anche i laghi di Averno e di Lucrino, il Santuario di San Gennaro, il museo diocesano, e così via. Si tratta di valori inestimabili che possono trasformarsi in uno strumento in grado di creare un benessere diffuso.

Occorre evidenziare inoltre come sia sempre crescente la domanda potenziale di turismo interessata a fruire del soggiorno a Pozzuoli che consenta al visitatore di vivere l'esperienza del viaggio, e quindi di "comprensione" del territorio, in maniera completa.

Fattore positivo da rilevare infine è che il movimento turistico è distribuito in maniera uniforme per quasi tutti i mesi dell'anno, garantendo livelli occupazionali stabili senza fenomeni di stagionalità e quindi di disoccupazione intermittente per i lavoratori del comparto. Se i bassi tempi di permanenza media costituiscono

una criticità, la domanda di turismo c'è, così come i progetti per ampliare la capacità ricettiva della città senza turbarne il "limite di sviluppo" (quando il complesso dei servizi del turismo supera certi limiti appunto – che sono definiti da un insieme di fattori peculiari della località stessa – si possono innescare meccanismi negativi che privano il territorio proprio di quelle qualità che ne avevano determinato il successo come meta turistica), anzi seguendo un percorso virtuoso di "ospitalità diffusa" che valorizza innanzitutto il tessuto edilizio già esistente. Per le sue peculiarità storiche che ne fanno un sito archeologico in costante espansione e perfezionamento, le tradizioni locali comprese quelle enogastronomiche, la forza evocativa dei luoghi di cui è parte (i Campi Flegrei), Pozzuoli può diventare un modello di economia turistica sostenibile, vale a dire un'economia generatrice di reddito per le generazioni presenti e per quelle future.

In ragione di quanto sopra descritto, il Comune di Pozzuoli, con deliberazione di Consiglio Comunale n.6 del 21 febbraio 2021, ha istituito l'imposta di soggiorno approvando anche il Regolamento per la sua gestione. L'imposta è stata applicata dal 1° giugno 2024 e le relative tariffe sono state approvate con deliberazione di Giunta Comunale n.10 del 27 febbraio 2024. L'imposta è dovuta per il pernottamento in strutture ricettive, alberghiere ed extra alberghiere, nonché nelle unità abitative oggetto di locazione breve e/o turistica, situate nel territorio di Pozzuoli, come disciplinate dalle vigenti norme regionali e nazionali in materia di turismo. L'imposta si applica per un massimo di 7 pernottamenti consecutivi, anche se effettuati in strutture ricettive diverse ubicate sul territorio comunale. Al seguente link è possibile trovare tutte le informazioni necessarie al pagamento della stessa: <https://comune.pozzuoli.na.it/fiscalita-locale-tributi/imposta-di-soggiorno/>

Se la pandemia che aveva caratterizzato fortemente il 2020 e il 2021 provocando una riduzione drastica dei flussi turistici e una conseguente forte perdita nel settore di riferimento, già a partire dagli inizi del 2022 la fine dell'emergenza sanitaria aveva determinato evidenti segnali di ripresa. Ciò ha determinato la necessità di incentivare le attività di promozione turistica del territorio e, in considerazione della necessità di reperire risorse all'uopo destinate, è stata recentemente istituita la tassa di soggiorno.

Finita l'emergenza legata alla pandemia, il territorio cittadino è stato interessato, a partire dal 2023, dalla recrudescenza del fenomeno bradisismico e dal ripetersi di numerosi eventi sismici che hanno frenato l'azione di rilancio turistico del territorio.

Il sollevamento del suolo si è accompagnato ad un moltiplicarsi di eventi sismici che hanno evidenziato una forte preoccupazione dei cittadini e la necessità di intervenire in azioni di prevenzione e l'esigenza di procedere alla verifica della staticità dei fabbricati, sia pubblici che privati. Il Comune di Pozzuoli ha da anni istituito ed organizzato un'importante struttura di Protezione Civile che si avvale della collaborazione e del supporto di tecnici competenti ed esperti. Tuttavia il fenomeno bradisismico, e più in particolare quello degli eventi sismici legati al bradisismo, non aveva mai trovato corrispondenza e riconoscimento in provvedimenti legislativi nazionali. L'Amministrazione, recependo anche le considerazioni formulate dal tavolo tecnico scientifico istituito a supporto dell'Ente, ha messo in campo una forte azione di studio e di individuazione di misure necessarie a prevenire danni a persone e cose nel corso dei frequenti sciami sismici che interessano la Città. Con il coinvolgimento per la prima volta del Governo centrale, a seguito di appositi incontri tenutosi presso la Protezione Civile Regionale e Nazionale e con il determinante intervento del Ministro Musumeci, è stato approvato un apposito Decreto che consentirà di porre in essere importanti attività, necessarie a garantire una convivenza della popolazione con il fenomeno di che trattasi, consentendo una precisa e puntuale attività di comunicazione e di informazione, un rafforzamento degli uffici di Protezione Civile (con una sala operativa H24), l'analisi di vulnerabilità degli edifici pubblici e privati rientranti nel perimetro dell'area di attenzione bradisismica (ex art. 2 D.L. 140/2023), la verifica delle reti dei sotto-servizi, nonché l'individuazione di una serie di interventi strategici legati alla sicurezza di scuole e uffici pubblici. Inoltre, il Decreto ha accelerato la realizzazione di opere di potenziamento delle vie di fuga in caso di eventuali emergenze. In tale direzione si è resa possibile l'apertura del tunnel di collegamento tangenziale-porto di Pozzuoli, la progettazione e la prossima

realizzazione delle rampe di collegamento con la tangenziale di Napoli, nonché di velocizzazione della realizzazione di alcuni degli interventi programmati e finanziati dalla struttura commissariale (L. 887/84), legati alla realizzazione del Piano Intermodale dell'Area Flegrea.

Provvedimenti successivi al D.L. 140/2023 convertito in Legge 183/2023

Il Decreto del Ministro per la protezione civile e le politiche del mare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 26 febbraio 2024, ha approvato il Piano Straordinario di analisi della vulnerabilità delle zone edificate direttamente interessate dal fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 90 del 17 aprile 2024. A seguire viene emanato, il 30 maggio 2024, il Decreto del Ministro per la protezione civile e le politiche del mare, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4 giugno 2024, per la dichiarazione dello stato di mobilitazione del Servizio Nazionale della Protezione Civile in conseguenza dell'evento sismico di magnitudo 4.4 verificatosi il 20 maggio 2024 nell'ambito del fenomeno bradisismico in atto nell'area dei Campi Flegrei. La cessazione dello stato di mobilitazione viene dichiarato il 10 luglio 2024.

Il Decreto-legge 11 giugno 2024, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2024, n. 111, reca «Disposizioni urgenti per la ricostruzione post-calamità, per interventi di protezione civile e per lo svolgimento di grandi eventi internazionali», prevedendo anche ulteriori misure urgenti di protezione civile e di prevenzione del rischio sismico connesso al fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei. In particolare, l'art. 9-novies del citato decreto-legge 11 giugno 2024, n. 76, al fine di favorire l'immediato utilizzo del patrimonio edilizio privato danneggiato dal sisma del 20 maggio 2024, verificatosi nell'ambito della crisi bradisismica in atto, autorizza la spesa di euro 20 milioni di euro per l'anno 2024 e di 15 milioni di euro per i successivi due anni riconoscendo contributi per la realizzazione degli interventi di riqualificazione sismica e di riparazione del danno in favore dei nuclei familiari la cui abitazione principale, abituale e continuativa, sia stata danneggiata e sgomberata per inagibilità: in esecuzione di provvedimenti adottati, entro il 3 luglio 2024, dalle competenti autorità in conseguenza del predetto evento sismico del 20 maggio 2024 e in esecuzione di provvedimenti relativi ad immobili per i quali, alla data del 3 luglio 2024, sia stata chiesta la verifica di agibilità in conseguenza del predetto evento sismico del 20 maggio 2024.

In particolare, poi, il comma 8 dell'art. 9-novies, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa con il Presidente della Regione Campania, definisce: a) i criteri di riparto tra i Comuni di Bacoli, Pozzuoli e Napoli delle risorse di cui al comma 1 e le modalità di trasferimento agli stessi delle risorse assegnate; b) le procedure e i criteri di priorità nell'assegnazione dei contributi nonché i criteri di determinazione del contributo riconoscibile per la realizzazione degli interventi di riqualificazione sismica e di riparazione del danno e le modalità di erogazione in favore dei beneficiari; c) le modalità di presentazione delle domande di contributo, anche mediante la predisposizione di modulistica uniforme; d) i termini di conclusione degli interventi e di redazione del certificato di regolare esecuzione degli stessi a pena di decadenza del diritto al contributo; e) i tempi e le modalità di rendicontazione da parte dei comuni dei contributi riconosciuti per la realizzazione dei medesimi interventi.

In ultimo il Decreto del Ministro per la protezione civile e le politiche del mare 13 dicembre 2024 "Misure urgenti per la riparazione e la riqualificazione sismica degli edifici residenziali inagibili", pubblicato in GU n. 6 del 9/1/2025, per la «zona di intervento» delimitata ai sensi dell'art. 2, comma 2, del decreto-legge n. 140/2023, ricadente nei Comuni di Bacoli, Pozzuoli e Napoli, in cui sono localizzati gli immobili dichiarati inagibili in conseguenza dell'evento sismico del 20 maggio 2024 verificatosi nel territorio dei Campi Flegrei, regola i criteri e i parametri per la determinazione dei costi ammissibili a contributo e per la quantificazione dei contributi concedibili per la realizzazione degli interventi di cui all'art. 3, in favore dei nuclei familiari la cui abitazione principale, abituale e continuativa, sia stata danneggiata e sgomberata per inagibilità.

Scenario economico nazionale e vincoli di finanza pubblica

Dopo una buona partenza nei primi mesi del 2024, nel secondo trimestre la crescita dell'economia italiana ha subito una temporanea inversione di tendenza, risentendo dell'erosione del potere d'acquisto delle famiglie dovuto all'elevata inflazione, alla permanente incertezza causata dalla guerra in Ucraina e da quella sulla Striscia di Gaza, della sostanziale stagnazione dell'economia europea e della contrazione del commercio mondiale. Tali fattori portano a rivedere al ribasso la previsione di crescita annuale del prodotto interno lordo (PIL) elaborata dall'OCSE per l'Italia, in linea con i tagli effettuati su tutta l'economia globale. L'Organizzazione ha infatti stimato un +0,7% per il PIL nel 2025, a cui dovrebbe seguire un +0,9% nel 2026. I dati sono contenuti in un aggiornamento di interim dell'Economic Outlook. Si tratta di una revisione, rispettivamente, di 0,2 e 0,3 punti percentuali rispetto alle stime dello scorso dicembre. Al ribasso anche le previsioni sull'inflazione in Italia, portate all'1,7% per l'anno in corso e all'1,9% per il 2026. Nello studio l'Ocse ha sottolineato che l'Italia, assieme alla Spagna, la Turchia e il Brasile, è tra i Paesi in cui gli attuali tassi di disoccupazione risultano particolarmente bassi, rispetto ai livelli del 2018-2019. Ma al tempo stesso a fine 2024 i livelli dei redditi reali nella Penisola non risultavano ancora pienamente tornati ai valori precedenti al Covid, così come per Francia, Giappone e Sudafrica. Anche i livelli dei mercati azionari dell'Italia, così come per Germania e Spagna, restano più elevati rispetto al novembre del 2024.

L'Ocse ha comunque rivisto al ribasso anche le previsioni sulla crescita economica globale dato un marcato aumento dell'incertezza collegato alle politiche sul commercio e sui dazi che, se dovessero essere mantenuti, "colpirebbero la crescita globale e farebbero aumentare l'inflazione". Per il 2025 è stata prevista un'espansione dell'economia globale del 3,1%, cui dovrebbe seguire un +3% nel 2026.

Per quanto riguarda la finanza pubblica, gli andamenti dell'indebitamento netto della PA e del fabbisogno di cassa del settore pubblico nell'anno in corso risentono ancora dell'impatto dei crediti di imposta legati agli incentivi edilizi introdotti durante la pandemia, in particolare del superbonus. A tale impatto si è aggiunto l'effetto del rialzo dei tassi di interesse sul costo del finanziamento del debito pubblico e della discesa dei prezzi all'importazione sul gettito delle imposte indirette.

La variabile fondamentale per garantire la sostenibilità, non solo del debito ma anche dell'equilibrio socioeconomico del Paese, è la crescita economica. Pur in presenza di un contesto geopolitico, ambientale e demografico assai complesso, si è ritenuto necessario conseguire ritmi di crescita nettamente più elevati rispetto a quelli dello scorso decennio. Per questo motivo, la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la sua efficace revisione, anche con l'aggiunta del nuovo capitolo dedicato al Piano REPowerEU, giocano un ruolo centrale nella strategia di crescita e innovazione del Governo.

Si continua ad intervenire per contrastare gli effetti del caro energia e le implicazioni dell'elevata inflazione attraversata dal Paese negli ultimi due anni, mediante interventi sempre più mirati a proteggere, dal caro bollette e dall'aumento dei prezzi dei carburanti, soprattutto le famiglie a basso reddito. Si ipotizza che, grazie anche agli elevati livelli di riempimento degli stoccaggi, il prezzo del gas resti relativamente basso durante l'inverno, puntando così ad adottare misure che tutelino le fasce della popolazione a rischio di povertà energetica e a ridurre ulteriormente gli oneri di bilancio derivanti dal contrasto al caro energia. Sebbene si preveda che il tasso di inflazione cali sensibilmente nei prossimi mesi, una delle principali preoccupazioni resta il forte rincaro dei prezzi dei beni e dei servizi inclusi nel paniere dei consumi, in particolare dei generi alimentari.

Nel mese di dicembre 2024, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registri un aumento dello 0,1% su novembre e dell'1,3% su dicembre 2023, come nel mese precedente, confermando la stima preliminare.

In media, nel 2024 i prezzi al consumo registrano una crescita dell'1,0% (+5,7% nel 2023). Al netto degli energetici e degli alimentari freschi (l'“inflazione di fondo”), i prezzi al consumo salgono del 2,0% (+5,1% nell'anno precedente) e al netto dei soli energetici del 2,1% (+5,3% nel 2023). La stabilità dell'inflazione sottende andamenti contrapposti di diversi aggregati di spesa: in rallentamento risultano principalmente i prezzi degli Alimentari non lavorati (da +3,8% a +2,3%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,7% a +3,1%); per contro, accelerano i prezzi degli Energetici regolamentati (da +7,4% a +12,7%), mentre si attenua ancora il calo dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -6,6% a -4,2%).

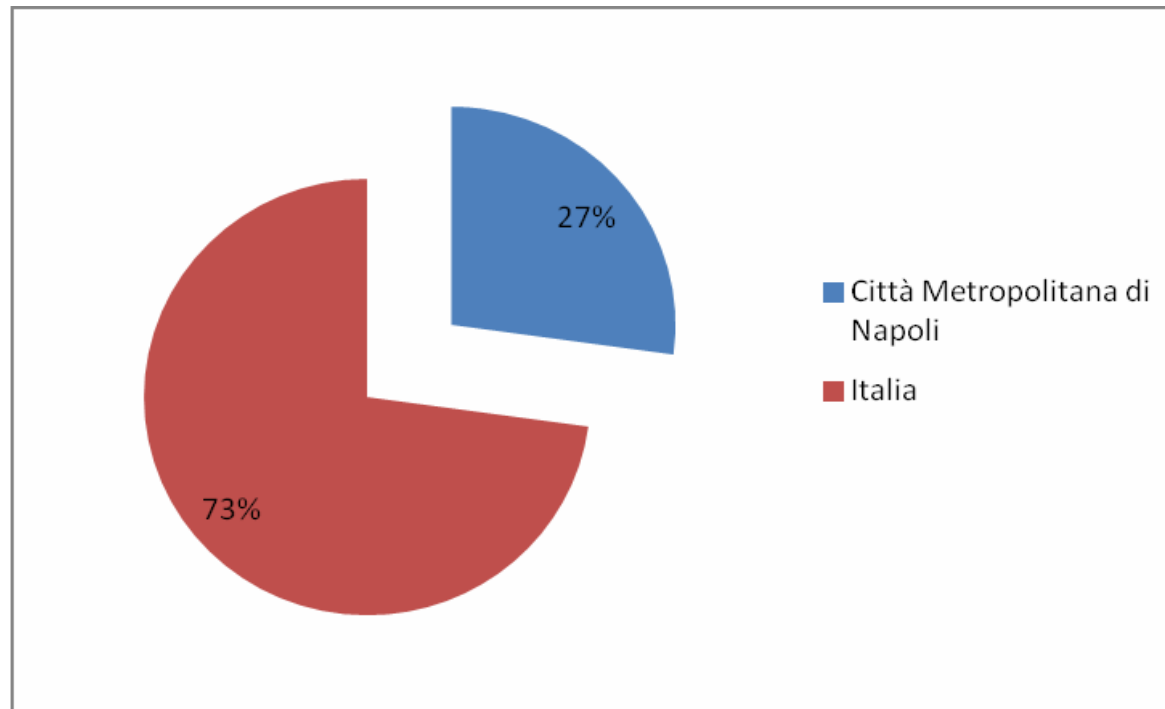
Nel mese di dicembre 2024 l'“inflazione di fondo”, al netto degli energetici e degli alimentari freschi, decelera (da +1,9% a +1,8%), come anche quella al netto dei soli beni energetici (da +2,0% a +1,7%). Nel mese di dicembre 2024 l'“inflazione di fondo”, al netto degli energetici e degli alimentari freschi, decelera (da +1,9% a +1,8%), come anche quella al netto dei soli beni energetici (da +2,0% a +1,7%).

Nel 2024, l'inflazione, misurata dall'IPCA, per le famiglie con minore capacità di spesa è pari al +0,1%, contro il +1,6% registrato per quelle con capacità di spesa più elevata. l'inflazione di fondo, quindi, si attesta al +2,0% (da +5,1% del 2023). Analoga crescita si registra per i prezzi del “carrello della spesa” (+2,0% da +9,5% dello scorso anno). A dicembre, il trascinarsi dell'inflazione al 2025 è +0,3%.

Territorio e legalità (Presenza e rilevanza della criminalità organizzata)

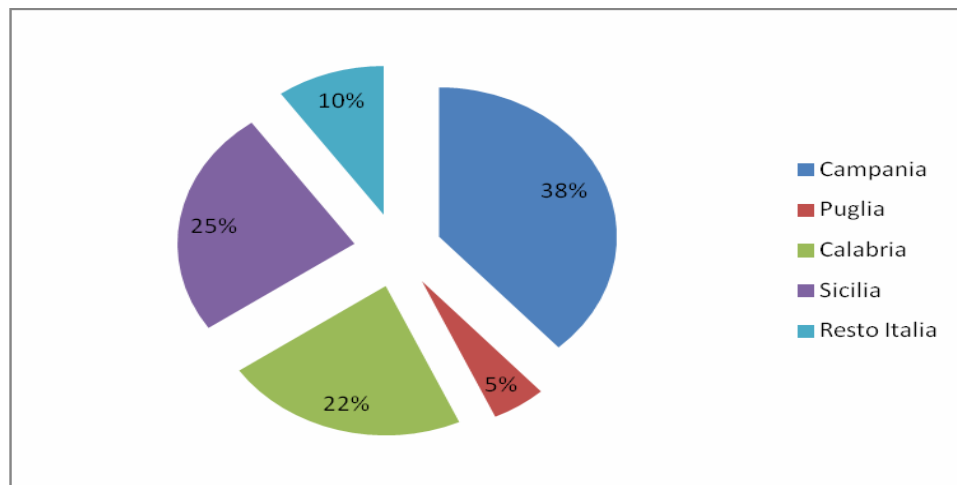
L'infelice situazione occupazionale, unita al fallimento delle politiche di inclusione sociale e di sostegno alle categorie più disagiate, in un territorio, quale quello dell'Area Metropolitana di Napoli, afflitto dalla piaga della criminalità organizzata, ha come inevitabile conseguenza la stretta correlazione tra disagio e svantaggio sociale da una parte, quasi sempre concentrati in determinate zone dell'hinterland partenopeo, e organizzazioni criminali dall'altra.

Ancorché in assenza di dati statistici certi e verificati non è difficile ipotizzare che la pandemia da Covid-19 abbia potuto influire considerevolmente sul tessuto economico-sociale del territorio e sulle attività economico-produttive, introducendo nuovi elementi di riflessione e imponendo di riconsiderare il contesto alla luce di nuove aree di rischio che si sono venute a creare a causa delle mutate condizioni socio-economiche della popolazione. Su tale contesto si è inoltre inserito lo strumento Next Generation - EU per promuovere il rilancio dell'economia dei Paesi europei che, come più volte rappresentato da autorevoli istituzioni nazionali (Corte dei Conti, Anac, Commissione parlamentare antimafia, Magistratura ordinaria penale, ecc.), prevede la spesa di ingenti risorse finanziarie. Alle conseguenze della pandemia, nel corso del 2022 si è aggiunto l'impatto della guerra in Ucraina fra cui le conseguenti restrizioni agli scambi internazionali, l'inflazione e l'aumento dei tassi d'interesse. Questa congiuntura può stimolare le compagini criminali a proporsi alle famiglie e ai piccoli imprenditori, come “welfare” alternativo e punto di riferimento sociale; le mafie da sempre intercettano le variazioni di ordine economico-sociale e le sfruttano come occasioni di espansione e arricchimento.



Venendo al territorio, la rilevazione statistica, ancorché risalente a qualche anno fa, già è sufficiente per capire lo stato di grande pervasione del fenomeno criminale nell'area della Città metropolitana, ed infatti: delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nel 2016 per reati di associazione di tipo mafioso (fonte Istat)

Fonte: ISTAT; Elaborazione: Ufficio Statistica Città Metropolitana di Napoli



(Fonte: ISTAT; Elaborazione: Ufficio Statistica Città Metropolitana di Napoli)

La cartina di tornasole è, in tal senso, rappresentata dalla “Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” relativa al I semestre del 2022¹ dalla quale emerge anche un’intima connessione tra il fenomeno della dilagante crisi economica e le organizzazioni criminali presenti sul territorio. L’attività degli organi giudiziari, nonché gli accertamenti eseguiti nell’ambito di provvedimenti di prevenzione antimafia ha, infatti, consentito di ricostruire un quadro esaustivo dell’attuale situazione della criminalità di tipo camorristico in Campania e, per quanto qui d’interesse, nell’area flegrea.

La Regione Campania si caratterizza per la presenza di fenomeni mafiosi variegati e complessi, più comunemente definiti *camorra*, che presentano in ragione delle aree di influenza e di operatività molteplici e peculiari caratteristiche.

La *camorra* ha finito col permeare ogni aspetto e ogni livello della società civile: coesistono, in particolare, due dimensioni parallele e sovrapposte della criminalità mafiosa di tipo camorristico, una più visibile e palpabile “su strada”, che impatta violentemente sulla vita della popolazione campana, e un’altra, più subdola e meno evidente ma maggiormente insidiosa, che si rivolge all’economia e alla finanza anche mediante manovre collusive e corruttive. I *clan* di *camorra* più strutturati e i grandi cartelli camorristici che controllano gran parte del territorio regionale, hanno infatti ormai raggiunto un livello di organizzazione tale da renderli sempre più, nella forma delle cd. “imprese mafiose”, competitivi e attrattivi proprio nei settori dell’economia e della finanza. Gli ingenti profitti derivanti dalle attività illecite vengono, così, immessi nell’economia legale con elevata alterazione delle regole della concorrenza e del mercato, inquinando interi ambiti commerciali. L’innescò di tale processo è determinato dalla disponibilità da parte dei sodalizi di consistenti capitali illeciti derivanti soprattutto dal traffico di

¹ L’ultima attualmente disponibile.

sostanze stupefacenti, i cui proventi, spesso in denaro contante, incidono sulla vulnerabilità del sistema economico legale caratterizzato da una perdurante crisi di liquidità.

A quella economica si affianca, altresì, una grave crisi valoriale che interessa ampie fasce di amministratori locali, funzionari della p.a. e operatori economici che, sensibili al fascino del facile guadagno, si rendono disponibili a diffusi comportamenti collusivi e a pervasive pratiche corruttive, consentendo alla *camorra* di integrarsi a “sistema” all’interno del circuito legale. In questo modo le organizzazioni camorristiche più solide e strutturate incidono, alterandoli, sui processi decisionali degli enti locali laddove accertata risulta l’infiltrazione della *camorra* nelle compagini elettive².

Trattasi, pertanto, di un fenomeno gravissimo i cui profili ci vengono restituiti dall’analisi dei numerosi provvedimenti ablatori, di tipo interdittivo o anche giudiziario, adottati a carico di imprese e attività commerciali intestate, talvolta fittiziamente, a soggetti riconducibili alle più influenti *famiglie* camorristiche.

La *camorra* si muove, infatti, nel tessuto economico e sociale finanziando imprese e attività commerciali in difficoltà e sfruttando le proprie capacità di mediazione per costituire reti di relazioni trasversali, funzionali alla capitalizzazione degli ingenti profitti illecitamente accumulati³.

Dalle più recenti attività investigative, emerge *ictu oculi* la tendenza delle organizzazioni criminali campane, impegnate nella ricerca di nuovi e inediti settori economici da sfruttare, ad orientare le proprie attenzioni verso il commercio di idrocarburi sia all’ingrosso sia al dettaglio⁴ e, da ultimo, anche verso la raccolta di

² Risale a giugno 2022 lo scioglimento, per infiltrazioni camorristiche, dei Comuni di Torre Annunziata e San Giuseppe Vesuviano. È dello scorso 18 aprile, invece, l’ordinanza cautelare che ha raggiunto diversi componenti dell’amministrazione del Comune di Melito, tra cui il sindaco, il presidente del consiglio comunale e altri due consiglieri comunali. Secondo la Direzione distrettuale antimafia gli indagati sarebbero gravemente indiziati, a vario titolo, dei reati di scambio elettorale politico mafioso, associazione di tipo mafioso, corruzione, concorso esterno in associazione mafiosa, tentata estorsione. Il Gip ha ritenuto che dalle indagini siano emersi “gravi indizi” sull’esistenza di un accordo già per il primo turno di votazioni scorse, svoltosi il 3 e 4 ottobre 2021, tra esponenti della criminalità organizzata operante in quel territorio (il *clan* Amato-Pagano) e alcuni rappresentanti della coalizione a sostegno di un altro candidato sindaco (non indagato) che avrebbero accettato la promessa, da parte dei referenti dell’organizzazione criminale, di procurare alla coalizione ed allo stesso candidato sindaco i voti degli appartenenti al clan, dei soggetti ad esso legati e dei residenti del rione popolare destinatari di pressioni ed intimidazioni, in cambio dell’erogazione di somme di danaro e di altre utilità nonché della disponibilità a soddisfare gli interessi o le esigenze dell’associazione camorristica, avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della conseguente condizione di assoggettamento omertoso derivante dall’organizzazione camorristica denominata *clan* Amato-Pagano. Il tutto secondo gli inquirenti anche attraverso l’individuazione di candidati alla carica di consigliere comunale di riferimento del *clan*.

³Nel senso risulta emblematico il dato inserito dalla Banca d’Italia nel Rapporto annuale 2021 da cui emerge che in Campania, a fronte di un elevato numero di cessazioni di attività commerciali e di fallimenti aziendali, si registra contestualmente anche un dato allarmante relativo alle altrettante cessazioni “sospette” di attività imprenditoriali.

⁴Le acquisizioni giudiziarie mostrano, inoltre, come il fenomeno delle frodi nel settore petrolifero, con particolare riferimento a quelle perpetrate negli scambi internazionali, abbia raggiunto dimensioni particolarmente rilevanti. L’immissione fraudolenta del consumo, nel territorio nazionale, di prodotti energetici ha assunto, infatti, dimensioni e caratteristiche sempre più significative sia in termini di mancato gettito fiscale, sia per gli effetti distorsivi provocati in danno degli operatori onesti nei mercati di riferimento.

olio alimentare esausto⁵ che rappresenta oggi un vasto e proficuo affare come documentato, tra le altre, da due recenti indagini concluse a carico dei *clan* MOCCIA e dei CASALESI.

La *camorra* in Campania è costituita da sodalizi storici connotati da una stretta appartenenza familiare dei rispettivi componenti. Questi *clan* hanno raggiunto nel tempo una posizione dominante all'interno del panorama criminale della Regione che consente di influenzare la regolazione dei mercati illeciti, soprattutto in materia di stupefacenti, e di esercitare il capillare controllo dell'economia legale tramite una partecipazione talvolta diretta in aziende, imprese e attività commerciali, sino a occupare intere filiere produttive.

Permangono contestualmente formazioni minori, anche di tipo familistico, il cui principale fattore identitario è rappresentato dal territorio (sovente interi rioni e quartieri o talvolta a semplici palazzi), le quali ricorrono all'uso della violenza per risolvere contrapposizioni con altri *clan* del medesimo cartello o per sottrarre piazze di spaccio ai *gruppi* antagonisti.

Nell'area metropolitana di Napoli il contesto criminale è caratterizzato da una "ipercompetitività" tra *clan* cui corrisponde un frequente ricorso ad atti violenti, anche con l'utilizzo delle armi, che desta allarme sociale e sovente distoglie l'attenzione dell'opinione pubblica dalla crescente capacità collusiva/corruptiva dei grandi cartelli cittadini e dalla tendenza di questi ultimi a penetrare il locale tessuto economico e sociale⁶.

Si segnalano nel semestre in esame, numerosi sequestri e confische di beni riconducibili a esponenti della *camorra* ubicati anche in altre Regioni (in particolare in Toscana e in Friuli Venezia Giulia) eseguiti dalla DIA d'iniziativa e con il coordinamento dell'A.G. In diversi casi le indagini preventive a sostegno delle proposte di misure di prevenzione patrimoniali sono state avviate sulla scorta degli approfondimenti eseguiti sulle segnalazioni di operazioni sospette che rappresentano il fulcro delle attività di antiriciclaggio mafioso specificatamente demandate alla DIA. È degli ultimi mesi l'attivazione da parte dell'ANBSC della procedura finalizzata alla manifestazione di interesse per l'acquisizione al patrimonio indisponibile dei beni confiscati alla criminalità organizzata nel territorio del Comune di Pozzuoli e, segnatamente, di due appartamenti, uno sito in via Toiano e l'altro in via Domenico Fatale.

Un fenomeno in continua crescita in tutta la regione Campania e diffuso, soprattutto nell'area della città metropolitana, riguarda la delinquenza minorile che ha fatto registrare, in quest'ultimo periodo, svariati episodi di violenza con un significativo impatto negativo sulla percezione collettiva della sicurezza urbana

Trattasi di un fenomeno particolarmente preoccupante perché nasce in difficili contesti ambientali, caratterizzati da diffusa illegalità, da elevata densità abitativa e forte degrado, condizioni che spingono le giovani generazioni alla ricerca di auto-affermazione esponendoli maggiormente al fascino attrattivo del circuito criminale camorrista.

⁵Il Consorzio Nazionale di Raccolta e Trattamento degli oli e dei grassi vegetali e animali esausti (CONOE) ha prestato attenzione alla gestione della raccolta e del recupero, il cui valore economico è sempre più elevato. Secondo il CONOE ogni anno 15 mila tonnellate di olio vegetale esausto spariscono dai radar del tracciamento legale, con enormi rischi per la salute e l'ambiente, nonché ingenti danni all'economia circolare del peculiare mercato.

⁶La crescente consapevolezza del grave fenomeno nella società civile è documentata dalla discussione pubblica sulla specifica tematica promossa il 26 novembre 2021, dall'allora Procuratore Distrettuale di Napoli, Giovanni MELILLO, nella storica Università Federico II. Nel corso dell'evento, denominato "La Città e la Camorra - Napoli e la questione criminale", è stato ampiamente tratteggiato un interessante quadro che disegna anche l'aggiornato assetto delle organizzazioni mafiose campane.

È in un contesto siffatto che si è assistito anche ad una elevata diffusione di comportamenti antisociali e illeciti aventi come protagonisti i minori, ovvero condotte criminali riconducibili ai cd. fenomeni “*baby gang*”, “*bullismo*” e “*cyber bullismo*”, in cui il minore stesso emerge, contemporaneamente, quale autore e vittima del reato.

Occorre, allora, tenere distinti i fenomeni conseguenti al diretto coinvolgimento dei minori nei contesti di criminalità organizzata da quelli che scaturiscono dalle condizioni di povertà educativa dei contesti familiari.

A Napoli, così come in tutta la Campania, la prolungata assenza dalle attività scolastiche a causa della pandemia⁷ ha, infatti, favorito l'avvicinamento dei minorenni alle attività illegali “di strada” avviandoli verso la “*carriera delinquenziale*”⁸. Ad incrementare la diffusione delle varie forme di devianza giovanile contribuisce anche l'abuso di sostanze stupefacenti⁹, fenomeno alimentato anche dalla commercializzazione di droghe nel *web* che colpisce una larga fascia dell'universo minorile, con il coinvolgimento di giovani “*vicini*” a contesti di criminalità organizzata¹⁰ in episodi violenti.

I fenomeni di devianza minorile a Napoli e nella Campania, tuttavia, non sono da considerarsi esclusivamente un prodotto della *camorra* ma da questa ne traggono comunque linfa ed ispirazione secondo modelli comportamentali tipici di emulazione e identificazione.

Sul piano della presenza criminale, per una migliore rappresentazione del fenomeno, dopo aver esaminato, sia pure per sommi capi, la presenza criminale nella macroarea corrispondente alla città metropolitana di Napoli, ci si soffermerà per quanto è qui d'interesse sull'area occidentale della stessa e segnatamente sui comuni del territorio flegreo.

⁷Il Capo della Procura della Repubblica per i minorenni di Napoli, Maria de Luzemberger Milnernsheim, ha dichiarato in un'intervista: “*c'è un aumento a Napoli dei reati, il disagio viene racchiuso tra le mura domestiche quando la scuola è chiusa e non c'è nessuno che possa intercettarlo, manca la scuola, mancano i luoghi dove si fanno Sport, i luoghi dove si aggregano i ragazzi (...). Ci vorrebbe un esercito di assistenti sociali, un esercito di educatori, un esercito di persone che possano prevenire perché poi una volta che interviene il reato dopo il recupero è più difficile. Bisognerebbe arrivare prima!*”.

⁸Il 13 maggio 2022 a Napoli, nel carcere minorile di Nisida è stato firmato l'accordo “*Generazione futura. Patto educativo per la città metropolitana di Napoli*” tra scuole, Istituzioni territoriali, Enti locali, l'Arcidiocesi di Napoli, organizzazioni del volontariato e del Terzo settore per arginare la dispersione scolastica e il disagio formativo. Sono intervenute le più alte cariche tra cui il Ministro dell'Istruzione *pro tempore*, Patrizio BIANCHI, il Sindaco di Napoli, Gaetano MANFREDI, il Prefetto Claudio PALOMBA, l'Arcivescovo dell'Arcidiocesi della città, Monsignor Domenico BATTAGLIA. La firma è avvenuta alla presenza del Ministro dell'Interno *pro tempore*, Luciana LAMORGESE. Il Patto rappresenta il primo accordo territoriale di collaborazione interistituzionale da realizzare anche nell'ambito del più ampio programma nazionale di contrasto ai divari territoriali e povertà educative previsto dal PNRR Istruzione.

⁹In particolare, accanto alle droghe “classiche” o tradizionali, si registra la diffusione tra i ragazzi di droghe sintetiche e nuove sostanze psicoattive, di cui allo stato non si conoscono le caratteristiche ed i danni che possono provocare alla salute.

¹⁰È il caso dell'accoltellamento di due minorenni avvenuto il 15 maggio 2022 a Marechiaro nei pressi dello *Scoglione* durante una violenta lite scaturita a seguito di un apprezzamento rivolto ad una ragazza. Il responsabile, anch'egli minorenne e figlio di un pluri pregiudicato detenuto in carcere, è stato sottoposto a fermo in quanto indiziato di delitto per tentato omicidio aggravato.

Area metropolitana di Napoli - cenni

I sodalizi criminali attivi nell'area metropolitana di Napoli risultano sostanzialmente concentrati in due principali compagini camorristiche storicamente contrapposte tra loro e facenti capo, rispettivamente, alla cd. ALLEANZA DI SECONDIGLIANO e alla *famiglia* MAZZARELLA, entrambe con elevata capacità criminale e particolarmente pervicaci sotto il profilo dell'infiltrazione dell'economia legale.

I due cartelli esercitano il controllo esclusivo in due distinte macro aree della città metropolitana di Napoli, mentre in altre la compresenza di gruppi riconducibili ad entrambe le strutture criminali più importanti genera una situazione di perenne instabilità a causa di conflitti continui legati agli assetti territoriali dai confini estremamente labili.

Attorno a questi due *clan* principali gravita una galassia di gruppi particolarmente inclini al ricorso alla violenza e sempre pronti a fronteggiare le conflittualità connesse con la gestione di traffici illeciti, per lo più spaccio di droga e attività estorsive. Si tratta di formazioni attive in porzioni limitate di territorio che agiscono in posizione di dipendenza strumentale agli interessi dei *cartelli* sovrastanti. Proprio a tale ambito sarebbero riconducibili i fatti di sangue registrati durante il 2° semestre 2022.

Ne deriva un contesto criminale composito caratterizzato da elevata competitività sia tra i due cartelli camorristici, sia all'interno di ciascuno di essi a causa di frequenti scontri intestini¹¹.

In tale dicotomia, in cui i grandi cartelli camorristici vivono in continua simbiosi con i gruppi marginali, i primi garantiscono gli equilibri complessivi del proprio sistema di influenza tramite una consapevole regolazione degli spazi da lasciare ai secondi nel controllo delle tradizionali attività delittuose (in *primis* lo spaccio di sostanze stupefacenti e il *racket* delle estorsioni), riservandosi le attività di più alto profilo in grado di generare i maggiori profitti con ridotta esposizione a rischi giudiziari.

Tale frenetica "competitività", registrata nei contesti criminali cittadini, influisce direttamente e inevitabilmente sulla situazione dell'ordine e della sicurezza pubblica del capoluogo ingenerando una diffusa percezione di insicurezza tra la popolazione.

Le *famiglie* che detengono la *leadership* mafiosa in seno ai due poli costitutivi dello scenario criminale del capoluogo campano sono ormai strutturalmente organizzate per gestire i propri interessi nell'ambito dell'economia legale, penetrando il tessuto economico, commerciale e imprenditoriale della città. Sicché anche nell'ambito della camorra napoletana la richiamata *leadership* mafiosa si sovrappone o talvolta sostituisce la stessa dirigenza di aziende commerciali e imprenditoriali nei più svariati settori economici, giungendo talvolta al controllo di intere filiere.

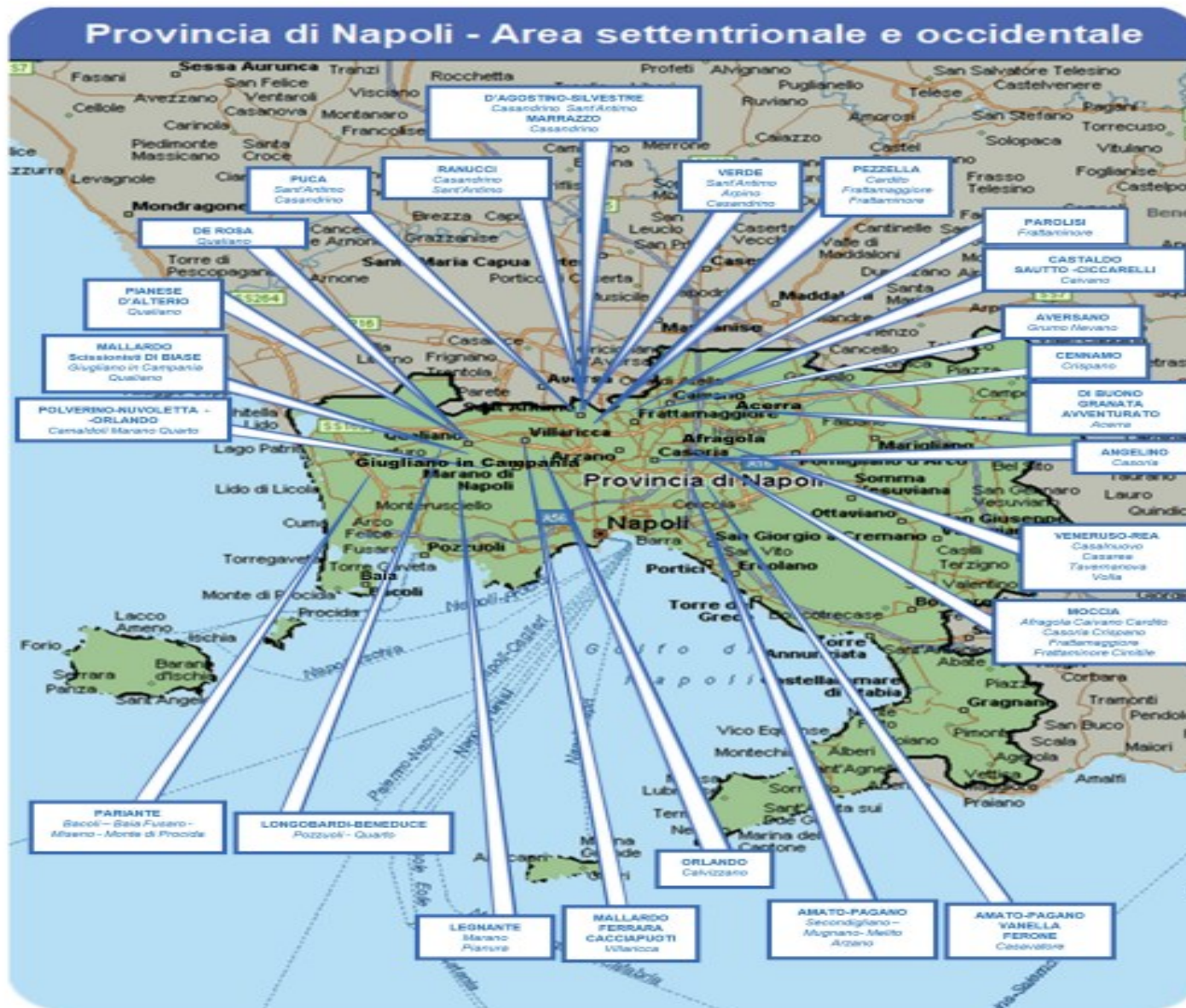
¹¹Un interessante quadro è stato tratteggiato dall'attuale Procuratore Nazionale Antimafia nel corso del già citato convegno "La Città e la Camorra - Napoli e la questione criminale" organizzato a novembre del 2021 dalla Procura di Napoli e dal *Laboratorio interdisciplinare di ricerca sulle mafie e la corruzione (LIRMAC)* dell'Università Federico II di Napoli all'interno dell'Ateneo partenopeo. Nel corso dell'evento sono state altresì illustrate le mappe investigative-giudiziarie delle alleanze di camorra a Napoli, elaborate dalla Procura Distrettuale e dalle Forze di polizia del capoluogo campano, di seguito riportate.

Numerose sono state le azioni di contrasto mirabilmente realizzate da Forze di Polizia, Magistratura e Autorità di Pubblica Sicurezza che hanno colpito sia le risorse umane, perlopiù impegnate nella gestione delle attività illecite “su strada” incidendo sulle strutture criminali, sia i profitti illeciti frutto di reinvestimento, minando considerevolmente le capacità economiche delle consorterie mafiose. Tuttavia il fascino ingenerato nei soggetti non organici ai sodalizi camorristici e il diffuso consenso acquisito presso i ceti più poveri della popolazione rappresentano un formidabile fattore connettivo in grado di compensare l’incisività delle azioni di contrasto poste in essere dalle forze dell’Ordine, ecco perché si ritiene necessario affiancare all’azione antimafia anche mirate manovre di politiche sociali tese al recupero dei livelli di marginalità.

Per analizzare e descrivere al meglio gli assetti delle organizzazioni camorristiche operanti nella città di Napoli l’area metropolitana è stata suddivisa¹² in *Area Centro, Area Nord, Area Orientale e Area Occidentale*.

Per quanto qui d’interesse, ci si soffermerà solo sull’area occidentale della provincia di Napoli e, segnatamente, sul territorio flegreo che comprende – tra gli altri – il Comune di Pozzuoli.

¹² Nell’ambito della “Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” relativa al I semestre del 2023.



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 frazioni¹³ che con Quarto costituiscono i centri più importanti per estensione e popolazione.

L’analisi dei fenomeni criminali osservati nel tempo restituisce – anche per il I semestre 2023 – l’immagine di organizzazioni camorristiche profondamente radicate nel territorio, che sono riuscite a insinuarsi progressivamente in molteplici settori dell’economia.

Il territorio di Pozzuoli 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 del *clan*, come documentano anche da sentenze più recenti¹⁴, è sempre stata caratterizzata da contrasti intestini con la formazione di fazioni contrapposte spesso impegnate in violenti scontri sfocianti in gravi fatti di sangue che, tuttavia non hanno generato una vera e propria scissione.

Tale assunto è ampiamente documentato nell’ordinanza di custodia cautelare eseguita, il 17 dicembre 2022 dai Carabinieri, a carico di 2 sodali al citato *clan* accusati di tentata estorsione, con l’aggravante mafiosa, commessa in danno del titolare di un’impresa di onoranze funebri di Pozzuoli, dalla quale emergono peraltro forti attriti tra gli affiliati ai LONGOBARDI-BENEDUCE in ordine alla spartizione della gestione delle attività illegali. Di fatto la compagine resta tuttora coesa, nonostante la scelta di collaborare con la giustizia intrapresa da taluni associati.

I principali interessi illeciti dell’organizzazione camorristica vanno dal tradizionale *racket* al controllo delle locali piazze di spaccio, come documentato il 6 ottobre 2022, a Pozzuoli, con l’esecuzione da parte dei Carabinieri di un’ordinanza di custodia cautelare a carico di 6 persone “vicine” al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE, tutte accusate di concorso in lesioni gravi, detenzione e porto abusivo di armi, con l’aggravante delle modalità e delle finalità mafiose. Gli arrestati avrebbero ferito con un’arma da fuoco un soggetto accusato di non aver rispettato l’accordo sulla spartizione dei proventi delle estorsioni; il provvedimento chiarisce come gli indagati avrebbero agito “per assicurare al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE la riscossione in via esclusiva dei proventi derivanti dalle attività estorsive nell’area flegrea”. Un ulteriore agguato, eseguito a Pozzuoli il 5 dicembre 2022 con il ferimento a colpi d’arma da fuoco di 2 soggetti mentre erano a bordo di uno scooter, potrebbe essere riconducibile, attese le modalità esecutive e il profilo di una delle vittime, alle medesime dinamiche criminali.

Tra l’inizio del 2019 e quello del 2020, nel territorio flegreo i *clan* BENEDUCE-LONGOBARDI sono stati depotenziati dalla detenzione e dalle pesanti condanne a carico di elementi apicali e di un gran numero di affiliati¹⁵. Tuttavia permane la loro influenza, rinvigorita dalla scarcerazione, il 3 aprile 2020, di alcuni esponenti di primo piano (la Corte di Appello di Napoli ha, infatti, sostituito la misura cautelare in carcere con quella degli arresti domiciliari nei confronti di un congiunto

¹³Il Comune di Pozzuoli si articola nelle frazioni di Monterusciello, Arco Felice, San Vito, Cigliano, Castagnaro, Cuma, Licola, Lucrino, Monterusso, La Schiana, Pisciarelli e Toiano.

¹⁴Sentenza n. 1132/18 RGNR emessa il 9 luglio 2018 dal GUP del Tribunale di Napoli a carico di numerosi esponenti del *clan* in ordine all’art. 416/bis ed altri reati aggravati dal metodo mafioso (proc. pen. n. 16727/11 RGNR e dispositivo di Appello n. 3421/20 del 15 giugno 2020 Reg. App. n. 2452/19), nonché nella sentenza n. 7044/20 e n. 15740/2017 RG Dib. emessa dal Tribunale di Napoli il 6 novembre 2020 (sempre relativa al p.p. n. 16727/11 RGNR) nei confronti di altri appartenenti al citato sodalizio criminale.

¹⁵Il 9 gennaio 2019, i rispettivi capo *clan*, insieme a due gregari di rango, sono stati condannati all’ergastolo per omicidio.

del fondatore del *clan* LONGOBARDI), e dall'operatività di sodali che esercitano, in autonomia, le principali attività illecite quali l'estorsione¹⁶ e lo spaccio di sostanze stupefacenti.

Più di recente, ulteriori azioni di contrasto di magistratura e forze dell'ordine hanno portato all'arresto di altri affiliati, alcuni dei quali responsabili di estorsioni aggravate commesse in danno di imprenditori e commercianti del luogo.

Si ricordano, in particolare, l'ordinanza di custodia cautelare¹⁷ del 31 gennaio 2022 nei confronti di un appartenente al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE, indagato per plurimi episodi di tentata estorsione con l'aggravante del metodo mafioso e commessi ai danni del titolare di un centro scommesse di Pozzuoli e, ancora, l'arresto in flagranza del 19 marzo 2022 di un soggetto vicino all'ala quartese dei LONGOBARDI-BENEDUCE e molto attivo nello spaccio di sostanze stupefacenti. Da ultimo, il 10 marzo 2023, la Polizia di Stato eseguiva un ordine di carcerazione emesso dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Napoli a carico di un affiliato al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE, ritenuto responsabile dell'omicidio aggravato dalle modalità mafiose in danno di un altro appartenente al sodalizio, avvenuto nel 2008 nel rione Toiano, nell'ambito dei contrasti interni per il controllo degli affari illegali nell'area puteolana.

Si segnalano, inoltre, elementi di tensione in direzione di esponenti dei *clan* LONGOBARDI e BENEDUCE probabilmente riconducibili a tentativi di espansione da parte di elementi emergenti della criminalità. Ci si riferisce, in particolare, a quanto accaduto, nell'ordine: l'11 febbraio 2020, nel quartiere Monterusciello, allorché è stato ferito da colpi di arma da fuoco il fratello di un esponente del *clan* BENEDUCE, attualmente collaboratore di giustizia; il successivo 5 marzo quando è stata incendiata l'autovettura di un affiliato di spicco del *clan* LONGOBARDI; il 6 marzo 2020 con l'esplosione di colpi di arma da fuoco all'indirizzo dell'autovettura di un soggetto vicino a elementi di spicco del *clan* BENEDUCE; l'8 marzo 2020 allorché, nel quartiere Monterusciello di Pozzuoli, n. 6 persone travisate hanno assaltato e devastato un bar di proprietà della figlia di un membro storico del *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE.

Non sono mancati, negli ultimi anni, 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*. Il 10 febbraio 2022, per esempio, i Carabinieri sono intervenuti presso il presidio ospedaliero Santa Maria delle Grazie di Pozzuoli ove poco prima era stato trasportato un soggetto attinto alle gambe da colpi d'arma da fuoco. L'agguato, avvenuto in via Silvio Novaro ad opera di due soggetti travisati a bordo di una moto, sarebbe riconducibile alla contesa per le piazze di spaccio di stupefacenti del quartiere di Monterusciello. Il successivo 11 febbraio, la vittima è stata sottoposta a fermo di indiziato di delitto per tentata estorsione aggravata dal metodo mafioso ai danni di un'attività commerciale del centro di Pozzuoli. Il 15 marzo 2022, al medesimo nosocomio sono stati ricoverati due soggetti con precedenti di polizia in materia di stupefacenti, entrambi con ferite da arma da fuoco alla regione lombare. Anche in questo caso si presume che l'agguato sia maturato nel mondo degli stupefacenti. La sera del 5 marzo 2022, i Carabinieri sono intervenuti per la segnalazione di una "*stesa*" avvenuta nel citato complesso popolare "*600 alloggi*" di Monterusciello, zona ad altissima densità criminale e conosciuta anche come "*piazza di spaccio*". Il successivo 30 marzo 2022, analogo episodio si verificava nel

¹⁶ L'8 febbraio 2020 è stata eseguita l'Ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di n. 3 soggetti, responsabili di estorsione aggravata in concorso.

¹⁷Ordinanze n. 1065/22 RG NR - 1669/22 RG GIP.

vicino “Parco Reginelle” ove venivano rinvenuti quattordici bossoli calibro 9 nei pressi dell’abitazione di un pluri pregiudicato ritenuto vicino al *clan* LONGOBARDI-BENEDUCE.

Dal punto di vista istituzionale, da ultimo, un altro elemento da tenere in considerazione è la partecipazione attiva dell’Amministrazione comunale nel ridisegno delle rappresentanze istituzionali del territorio seguita all’abolizione delle province ed alla nascita della Città Metropolitana di Napoli attraverso la dichiarata volontà di interpretare le nuove e mutate esigenze del territorio in sinergia con le altre Amministrazioni interessate per proporre soluzioni quanto più finalizzate a favorire lo sviluppo del territorio, la crescita della sua economia e la costruzione di modelli di amministrazione attiva capaci di rispondere con dinamismo ed efficacia alle richieste che saranno poste in linea con sviluppo e crescita.

2.2.2 Contesto Interno

Per l’analisi del contesto interno la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l’organizzazione dell’Ente, dando evidenza anche dei dati relativi all’organico, sia ad individuare elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell’amministrazione.

Pertanto vanno considerati elementi tra cui:

- la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite;
- la qualità e quantità del personale;
- le risorse finanziarie di cui si dispone;
- le rilevazioni di fatti corruttivi interni, qualora si siano verificati;
- gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi;
- le segnalazioni di whistleblowing

Per quanto riguarda un’analisi più puntuale della struttura organizzativa, attualmente operativa, a seguito della modifica alla macrostruttura adottata con la deliberazione G.C. n° 19 del 19/02/2025 si rinvia alla sezione 3 del PIAO “Organizzazione e Capitale Umano” (3.1 Struttura Organizzativa).

Alla pagina web istituzionale, sezione “Organizzazione” di “Amministrazione Trasparente” sarà resa disponibile l’articolazione (organigramma), costantemente aggiornata, degli uffici comunali, suddivisi per Direzioni e Unità di staff con relativa indicazione dei Dirigenti responsabili.

In questo paragrafo vengono sintetizzate le informazioni sull’organizzazione del Comune di Pozzuoli con un riferimento particolare agli aspetti della prevenzione della corruzione e della trasparenza; essa si articola in n. 8 Direzioni, in posizione di *line*, oltre a n. 2 Unità di Staff, alle quali è preposto un Dirigente.

Esse sono:

- Direzione1 – Coordinamento Patrimonio
- Direzione 2- Coordinamento Entrate
- Direzione 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane
- Direzione 4- Coordinamento Lavori Pubblici
- Direzione 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio
- Direzione 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali
- Direzione 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico
- Direzione 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici
- Unità di staff – Avvocatura
- Unità di staff – Polizia Municipale
- Unità di staff – Protezione Civile

La rappresentazione grafica dell'organigramma (macrostruttura), approvato con la deliberazione n° 19 del 19/02/2025, è riportato all'interno della Sezione 3 – Organizzazione e Capitale umano, sottosezione Programmazione-Struttura organizzativa.

Ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 165/2001, comma 1, lettere: l-bis), l-ter), l-quater), i dirigenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

In virtù della suddetta norma, in uno con le disposizioni di cui alla legge 190/2012 e con i suggerimenti e le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2022 (Allegato n° 3 - il RPCT e la struttura di supporto), il Piano come già innanzi accennato, individua i "referenti" per la prevenzione della corruzione che possono coincidere o meno con il dirigente apicale della struttura.

La scelta operativa del Comune di Pozzuoli, attuata attraverso specifica previsione contenuta nel Piano in mancanza di una specifica deliberazione giunta anticipatoria, è quella di formalizzare l'individuazione e la nomina dei soggetti cui conferire l'incarico di "referenti" operanti con riferimento alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza amministrativa.

Nella previsione di tale scelta organizzativa si è proceduto preliminarmente, su iniziativa dal RPCT (cfr. Direttiva n°1/2023 prot. n° 60225 del 4/7/2023) a chiedere alle figure apicali delle Direzioni/Unità di staff l'individuazione di un soggetto (dirigente o funzionario) che potesse essere il referente per la singola struttura dirigenziale, relativamente alla propria struttura organizzativa, precisando che allo stesso sarebbe toccato il compito di coordinamento, monitoraggio e verifica dell'attività della struttura di competenza sia in materia di prevenzione della corruzione sia in materia di trasparenza al fine di instaurare una comunicazione diretta con il RPCT nell'ottica di un efficace sistema di controllo e monitoraggio.

La direttiva precisava, altresì, che in mancanza di una puntuale individuazione il Dirigente sarebbe stato individuato quale "referente" della propria struttura organizzativa. Svoltata la ricognizione, emerse la seguente indicazione, che qui di seguito viene riportata e che risulta confermata a tutt'oggi, salvo il cambio di qualifica di alcuni referenti, e la sostituzione di un dipendente in quiescenza da giugno 2024:

Struttura	Referente	Qualifica
Avvocatura	Anna Sannino	Dirigente
Polizia Municipale	Maria Vittoria Crocetto	E.Q.
Direzione 1	Manuela Di Rubba	E.Q.
Direzione 2	Ilaria Marfella	E.Q.
Direzione 3	Maria Carmen Cossiga	E.Q.
Direzione 4	Simona Viscovo	E.Q.
Direzione 5	Fabio Maddaluno	E.Q.
Direzione 6	Nunzia Scotti	E.Q.
Direzione 7	Vincenzo Lubrano	Istruttore amministrativo
Direzione 8	Marco Terminiello	E.Q.

Sempre seguendo le indicazioni delle Autorità (*cf.* PNA 2022) il Comune di Pozzuoli ha costruito attorno al RPCT una struttura di supporto, con competenze multidisciplinari, posta sotto la direzione dello stesso composta come di seguito:

- I “referenti” per la prevenzione della corruzione, come sopra indicati incardinati presso le varie direzioni dell’ente;
- la dott.ssa Daniela Caianiello, dirigente della Direzione 3 “Coordinamento Ragioneria, Bilancio, Contabilità – Gestione del Personale”;
- l’avv. Anna Sannino, dirigente dell’Avvocatura Comunale;
- la dott.ssa Valentina Gaudò, e.q. “A.I., Controllo di gestione, Monitoraggio economico e finanziario, Stato di attuazione dei programmi, Controllo strategico”;
- la dott.ssa Federica Ariante, e.q. “Anticorruzione e Trasparenza”;
- il dottor Giulio Di Criscio, e.q. “Ced e servizi informatici, manutenzione, gestione e assistenza sistema informatico-multiutenza-sviluppo e manutenzione software-informativa utenti”.

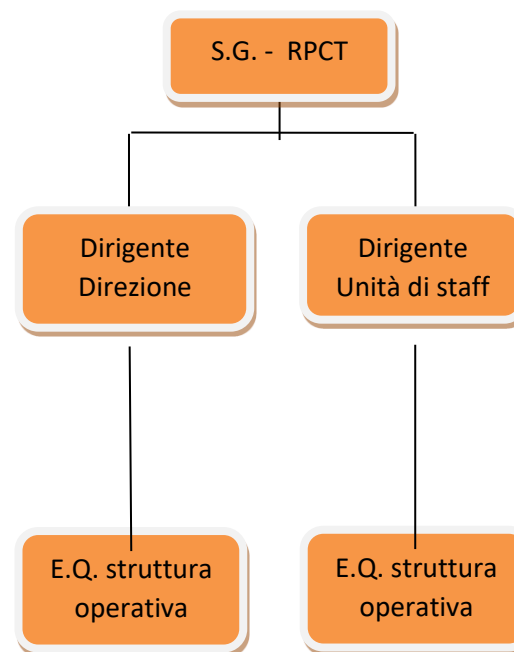
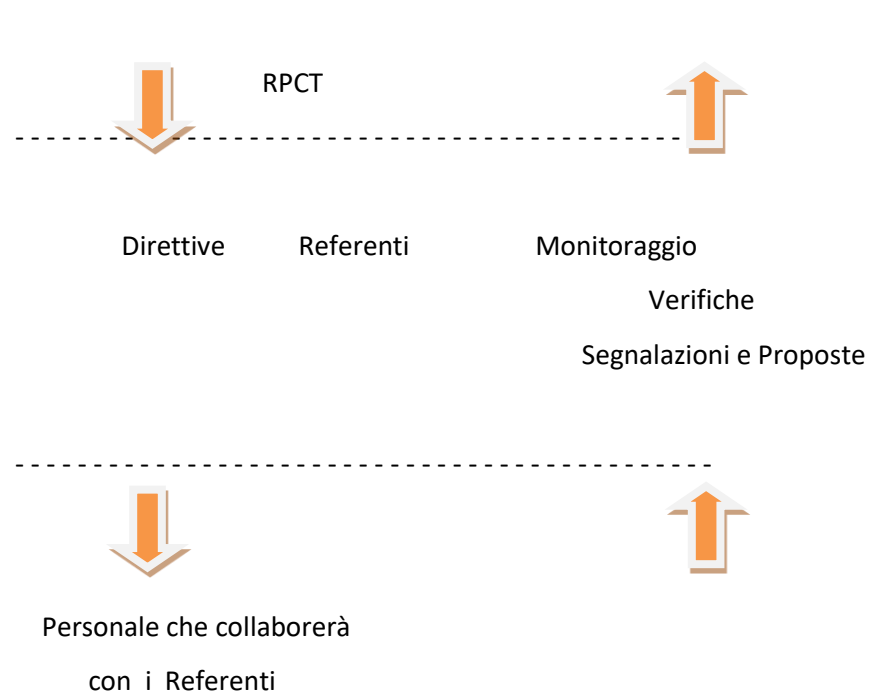
La struttura di supporto, insediatasi formalmente con la Conferenza del giorno 08 novembre 2023¹⁸, ha carattere trasversale e opera sotto la direzione funzionale del RPCT secondo la metodologia indicata nel Piano e le direttive impartite dallo stesso RPCT, quali atti di micro-organizzazione, anche non avendo una entità costituita in forma di Servizio/Ufficio all’interno della macro-struttura organizzativa dell’ente.

La prima riunione dell’anno 2025 si è tenuta in data 14 marzo 2025, a seguito dell’insediamento del nuovo Segretario Generale dell’Ente, Dott. Teresa Di Palma.

La collaborazione del personale della struttura e l’attività complessiva della stessa, organizzata in una logica di condivisione delle scelte di processo, è periodicamente soggetta ad attività di monitoraggio così da realizzare lo scopo dell’Amministrazione la quale, anche attraverso interventi formativi, si prefigge di prevenire, sia con azioni propedeutiche sia, eventualmente, ex post, episodi di corruzione nel Comune di Pozzuoli.

¹⁸ Cfr. Verbale della Conferenza del giorno 08 novembre 2023 “PIAO 2023 - Anticorruzione e Trasparenza - Riunione operativa e insediamento struttura di supporto RPCT” – Prot. int. n. 0099559 del 23/11/2023.

I referenti – Modalità di raccordo e di coordinamento con il RPCT



	Fattori Positivi	Fattori Negativi
Fattori Interni	Punti di Forza <ul style="list-style-type: none"> • Paesaggio naturale di grande pregio (5 laghi di cui due di origine vulcanica) • Patrimonio culturale e storico (l'Anfiteatro Flavio, la necropoli romana, il Macellum Tempio di Serapide, l'Antro della Sibilla, ma anche i laghi di Averno e di Lucrino, il Santuario di San Gennaro, il museo diocesano ecc) • Presenza di industrie innovative e sede del Cnrr • Presenze turistiche straniere in aumento • Buona percentuale di raccolta differenziata a livello comunale • Porto 	Punti di debolezza <ul style="list-style-type: none"> • Territorio caratterizzato dalla natura vulcanica e dalle attività ad essa connesse. Bocche eruttive ancora attive sono responsabili di continui cambiamenti della morfologia del territorio che insieme al fenomeno del bradisismo ne determinano pure variazioni di livello. • Presenza di aree industriali dismesse lungo la costa (area ex SOFER) • Scarso impatto delle politiche di inclusione sociale e di sostegno alle categorie più disagiate • Elevato tasso di disoccupazione
	<ul style="list-style-type: none"> • Marginale ricorso a procedure di Accesso Civico • Assenza di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente 	<ul style="list-style-type: none"> • Territorio caratterizzato dalla presenza delle organizzazioni legate alla criminalità organizzata (camorra) • Qualità della Vita (la Città Metropolitana di Napoli si colloca al 98° posto su 107 province in Italia) indagini Sole 24 ore
Fattori Esterni	Opportunità <ul style="list-style-type: none"> • Progetti PNRR • Infrastrutture della mobilità che consentono facile accesso ad Aeroporto e Treni ad Alta Velocità presupposto per lo sviluppo economico e turistico • Progetto di valorizzazione del Rione Terra 	Minacce <ul style="list-style-type: none"> • Crisi economica e inflazione • Pressioni sociali sull'Amministrazione legate ad aspettative della popolazione • Depauperamento del patrimonio immobiliare privato minacciato dalla crisi bradisismica
	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di ammortizzatori sociali. • Presenza di ingenti risorse (PNRR) • Presenza di risorse da destinare alla digitalizzazione dei processi (PNRR) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ente esposto a infiltrazioni della criminalità organizzata • Dotazione di personale per scarso interesse all'impiego pubblico.

3 Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

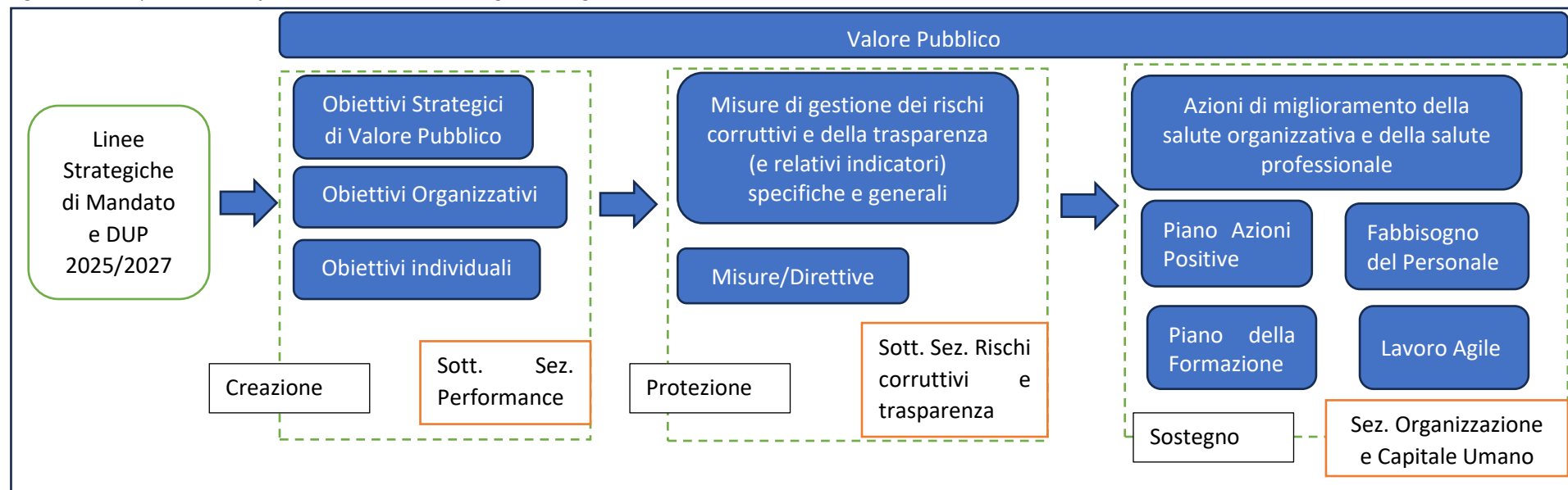
3.1 – Sottosezione di Programmazione 2.1 –Valore pubblico

3.1.1 - Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione

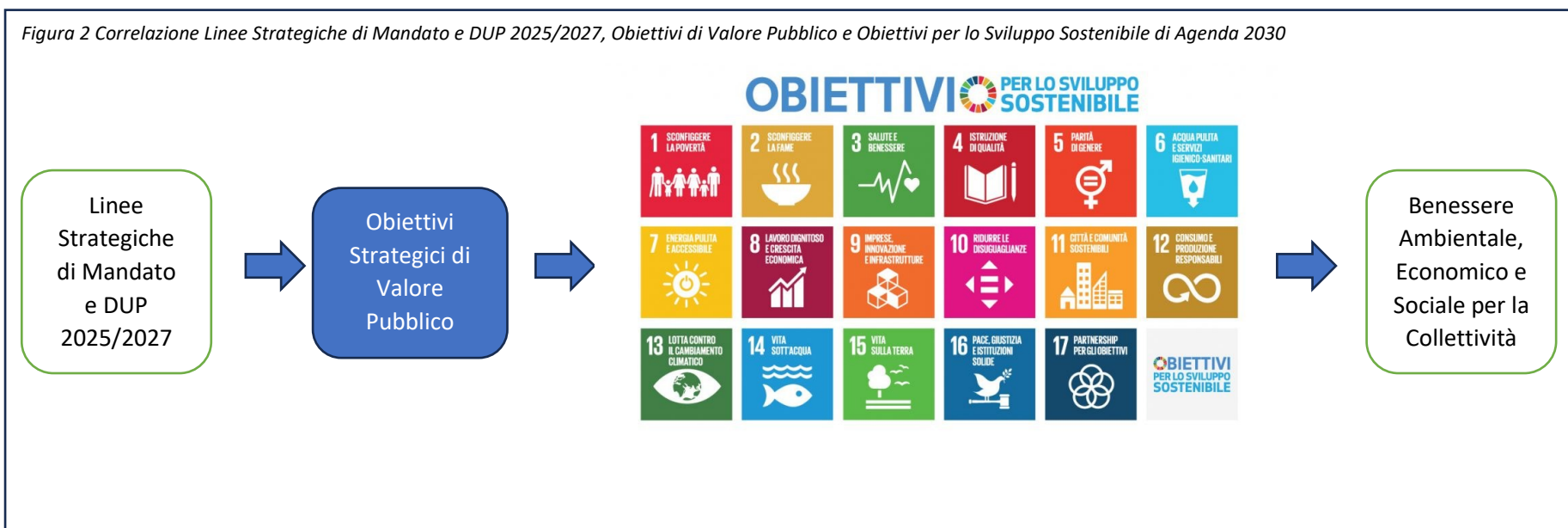
In questa sezione l'amministrazione riporta l'insieme degli obiettivi e indicatori di impatto selezionati per misurare e valutare il "valore pubblico" che si intende generare, che costituisce il mezzo per misurare e valutare il Benessere Economico, Sociale e Ambientale che l'Ente è in grado di generare sulla propria comunità amministrata. Gli impatti generati costituiscono uno degli elementi per la determinazione della **performance generale dell'amministrazione** che è uno dei livelli di performance che le amministrazioni devono misurare e valutare secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, norma di principio per tutte le amministrazioni pubbliche e che mantiene inalterata la sua validità anche con il PIAO.

La tabella che segue riporta in modo schematico gli obiettivi di Valore Pubblico, gli indicatori, i target e le ragioni della loro scelta. Gli obiettivi di Valore pubblico sono stati correlati alle Linee Strategiche di Mandato dell'Amministrazione così come approvate dal Documento Unico di Programmazione 2023-2025. Le scelte strategiche dell'ente attraverso il PIAO creano **Valore Pubblico** che a sua volta viene **generato** attraverso gli obiettivi di performance organizzativa e viene **protetto** attraverso le misure adottate in materia di prevenzione della Corruzione e promozione della Trasparenza e **sostenuto** attraverso l'impegno del personale e Azioni di miglioramento della salute organizzativa e della salute professionale.

Figura 1 Valore pubblico come filo conduttore del PIAO: la logica di Integrazione



La tabella seguente evidenzia il processo che si è seguito per l'individuazione degli Obiettivi strategici di valore pubblico e li correla agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani¹⁹. La tabella evidenzia come le linee strategiche di mandato e gli obiettivi del DUP producono Valore Pubblico attraverso gli obiettivi strategici del PIAO che a loro volta contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Agenda 2030.



¹⁹ Testo tratto dalla pagina dedicata dall'Agenda Nazionale per la Coesione Territoriale ad Agenda 2030, <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>, consultata 31.08.2023

Linee Strategiche di Mandato	Obiettivi Strategici DUP 2025-2027	Obiettivi Strategici di Valore Pubblico	Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG)
Macchina Comunale	Garantire gli equilibri di bilancio	1.Favorire una gestione efficace, efficiente e trasparente dell'ente	Goal 17 - Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile
	Lotta all'evasione ed all'elusione e mantenimento dei livelli di riscossione raggiunti		
	Gestione diretta del contenzioso tributario		
	Legalità e trasparenza		
	Efficientamento macchina comunale		
	Efficientamento macchina comunale attraverso la transizione digitale		
	Facilitazione di accesso ai servizi per i cittadini		
	Esecuzione degli interventi ricompresi nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche		
Rafforzamento dell'Ente attraverso risorse Interne			
Sviluppo sostenibile ed energie rinnovabili	Miglioramento del servizio di raccolta differenziata	2. Migliorare la qualità urbana e la sicurezza del territorio	Goal 12- Consumo e produzione responsabili
	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio		Goal 11 - Città e comunità sostenibili
	Riqualificazione Ambientale del territorio		
	Tutela e valorizzazione delle risorse Naturali e ambientali		Goal 6- Acqua pulita e servizi igienico-sanitari Goal 7- Energia pulita e accessibile
Bradisismo	Sicurezza delle scuole		Goal 13 - Lotta contro il cambiamento climatico
	Sicurezza del territorio		
	Resilienza cittadina a fenomeni naturali e sismici		

Linee Strategiche di Mandato	Obiettivi Strategici DUP 2025-2027	Obiettivi Strategici di Valore Pubblico	Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG)
Sviluppo Urbanistico e Mobilità	Definizione di una nuova pianificazione che punti a una visione di sviluppo complessivo ed integrato della città	3. Favorire la coesione sociale, lo sviluppo economico e la valorizzazione del territorio	Goal 11 - Città e comunità sostenibili
	Potenziamento e miglioramento delle aree di soste e delle mobilità		Goal 8- Lavoro dignitoso e crescita economica
Quartieri	Valorizzazione del Rione Terra		Goal 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
	Valorizzazione turistica del territorio		
Commercio	Velocizzazione delle procedure per l'avvio di attività produttive		
	Definizione delle procedure di affidamento delle strutture sportive presenti sul territorio comunale		Goal 8- Lavoro dignitoso e crescita economica
	Valorizzazione del Patrimonio culturale archeologico e monumentale		
Politiche Sociali e Sanità	Miglioramento e potenziamento dei servizi resi		Goal 1- Sconfiggere la povertà
	Miglioramento servizi sociali e comunitari		Goal 4- Istruzione di qualità
	Miglioramento del servizio necroscopico e cimiteriale		

3.1.2 - Obiettivi di valore pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata									
Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
1.Favorire una gestione efficace, efficiente e trasparente dell'ente	Indice di autonomia finanziaria: % [Entrate tributarie (Titolo I) + Entrate extratributarie (Titolo III) / Totale entrate correnti (Titolo I + Titolo II + Titolo III)]	Il Comune intende mantenere gli equilibri di bilancio e garantire servizi efficienti attraverso una capacità di riscossione efficace ed efficiente dell'entrate tributarie ed extratributarie	Economica	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Elaborazione su dati rendiconto Riferimenti openbilanci per Benchmark	2022	≥2024	≥2025	≥2026
	Spesa realizzata/spesa programmata Totale della spese incluse le quote del FPV	L'Amministrazione ritiene fondamentale riproporre l'obiettivo previsto nel 2024 migliorando la propria Performance. In particolare intende migliorare la propria capacità di realizzazione degli interventi previsti nei diversi strumenti di programmazione e in particolare il rispetto dei cronoprogrammi del PNRR. L'indicatore misura la capacità di spesa rispetto quanto programmato. È stato previsto un target sfidante per il intende 2024 (90%) per arrivare nel 2025 a spendere il 100% di quanto programmato e nel 2026 confermare il dato.	Economica	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Fonte Interna: Documenti di Programmazione (Piano Opere Pubbliche, PNRR ecc)	80%	100%	100%	100%
	% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza)	Le linee di mandato dell'Amministrazione richiamate nel DUP pongono il rispetto della legalità e la trasparenza tra i principi cardini e gli obiettivi strategici da perseguire. L'indicatore misura la capacità dell'ente di attuare le misure i contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e trasparenza	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	n.d.	≥15% valore iniziale	≥20% valore iniziale	100%

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata									
Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
2. Migliorare la qualità urbana e la sicurezza del territorio	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata su base comunale (Percentuale di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti)	Il Tema dei rifiuti è un tema sensibile sia perché la crisi climatica in atto richiede azioni concrete sia perché gli interessi criminali sul ciclo dei rifiuti sono molto forti. L'Amministrazione ha raggiunto un livello di eccellenza nella percentuale di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti prodotti che intende migliorare nel 2025 così come indicato nella sezione strategica del DUP	Ambientale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Catasto Rifiuti - Isprambiente	69% (dati ISPRA 2022)	≥3%	≥5%	≥7%
	Percentuale di edifici pubblici strategici adeguati alle normative antisismiche	Gli eventi bradisismici che colpiscono il territorio impongono un'azione decisa dell'ente per l'attuazione di quanto previsto dal D.L. 140/2023 e dal D.L. 91/2024, sempre afferente le competenze del Comune di Pozzuoli. L'indicatore misura la percentuale di edifici pubblici strategici (all'interno dell'area ristretta rischio bradisismico del Piano speditivo) che risultano adeguati rispetto alle previsioni della normativa antisismica vigente o che sono oggetto di verifica di vulnerabilità sismica. Questo indicatore fornisce una misura tangibile dell'efficacia delle politiche e degli interventi pubblici nella protezione della popolazione rispetto a possibili eventi tellurici, contribuendo così a valutare l'impatto delle azioni svolte.		Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Censimento degli edifici – Documentazione Comunale	Numero edifici conformi e/o verificati rispetto alle NTC 2018 e precedenti al 31.12.2022	n. edifici conformi e/o verificati >25% del valore iniziale	n. edifici conformi e/o verificati >35% del valore iniziale	n. edifici conformi e/o verificati >50% del valore iniziale
	Riduzione del N. Numero crimini contro la persona e n. crimini contro il patrimonio rispetto anno precedente	La sicurezza e la qualità urbana sono tra le priorità dell'Amministrazione che intende implementare azioni di riqualificazione urbana e controllo del territorio sanando le situazioni irregolari all'interno del territorio. L'indicatore di impatto misura il numero di crimini contro la persona e il patrimonio sul territorio comunale il cui risultato è una conseguenza indiretta dell'azione gestionale dell'ente per assicurare il controllo del territorio.	Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Dati forniti o presenti su pubblicazioni UTG/parlamento		<2024	<2025	<2026

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata									
Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
3. Favorire la coesione sociale, lo sviluppo economico e la valorizzazione del territorio	Incremento, rispetto all'anno precedente, della % complessiva dei destinatari di intervento di sostegno diretto e indiretto rispetto al numero complessivo di anziani, disabili e minori in difficoltà economica	L'Ente ha previsto una serie di azioni gestionali volte a sostenere le categorie più deboli fornendo loro sussidi e servizi in grado di assicurare una maggiore coesione sociale. L'indicatore misura la percentuale di soggetti raggiunti dal sostegno rispetto al numero complessivo di soggetti.	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS, Studenti	Fonte interna		>2024	>2025	>2026
	Incremento delle iniziative pubbliche volte al sostegno della cultura rispetto anno precedente	Lo sviluppo del Territorio passa dalla capacità dell'Ente e degli stakeholder di valorizzare i contenitori culturali attraverso iniziative eventi che attraggano le persone (turisti, giovani, cittadini). L'indicatore misura la capacità dell'Ente di promuovere il proprio territorio sostenendo la cultura.	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS, Studenti	Fonte interna		>2024	>2025	>2026

3.1.3 - Accessibilità.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Pozzuoli assicura l'attuazione della Direttiva UE 2016/2102, ed il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, dalla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 e dalle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Per meglio esplicitare la strategia e le azioni che si intende realizzare nel medio-lungo periodo è stato redatto un documento di dettaglio: "PIANO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE", che si allega al presente PIAO (Allegato n. 5), dove vengono riportati (in elenco) i Servizi che, sulla base della classificazione dei servizi effettuata avendo come riferimento il modello per la classificazione dei dati e dei servizi digitali predisposto dall'Agenzia nazionale per la cybersicurezza (ACN), d'intesa con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) ai sensi del Regolamento AGID approvato con determinazione AGID n. 628/2021, saranno oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione.

Il Comune di Pozzuoli accederà ai finanziamenti in ambito PNRR avvalendosi delle risorse rese disponibili dalle seguenti misure:

- ✓ Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma Pagopa" con le quali il Comune intende sviluppare il ricorso da parte dei cittadini a pagoPA, quale piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni;
- ✓ Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali comuni " aderendo al quale intende favorire lo spostamento massiccio degli applicativi attualmente in uso verso data center più sicuri e più efficienti in termini di prestazioni e di adeguamento alle necessità comunali: in altre parole, adottare un'ottica cloud first
- ✓ Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" aderendo al quale intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines). Questa misura è stata contrattualizzata ed è in fase di realizzazione

Nel paragrafo sono rappresentati in forma tabellare:

1. gli interventi funzionali alla realizzazione, con la necessaria gradualità, della piena accessibilità, fisica e digitale, alle **pubbliche** amministrazioni da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2. l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare**.

Rispetto ai punti precedenti nella sottosezione performance verranno specificati gli obiettivi e risultati da conseguire nel periodo di riferimento del PIAO.

Accessibilità	Interventi/obiettivi operativi	Indicatori di impatto	Motivazioni	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
Digitale	1.1.1 Digitalizzazione archivio cartaceo Ufficio Politiche abitative	Ricorso ad attività di front office per assistenza all'utenza	Rendere la gestione degli alloggi conforme ai principi che indirizzano l'attività amministrativa in termini di miglioramento.	Cittadini, Imprese, ETS, Associazioni	Report	Nr. accessi allo sportello al 31.12.2024	<2024	<2025	<2026
Digitale	3.7.3 Riordino, inventariazione, schedatura faldoni e archiviazione informatizzata delle pratiche di ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande,	Minor tempo di lavorazione delle pratiche	Efficientamento delle procedure amministrative per la gestione degli uffici e sportelli al cittadino delle attività produttive.	Cittadini, Associazioni, ETS	Fonte interna: Relazione ricognitiva dell'attività svolta	Tempi medi gg/lavoro pratica amm.va al 31.12.2024	<2024	<2025	<2026
Digitale	1.Avv.1 Completamento processo di digitalizzazione fascicoli avvocatura comunale	Minor tempo di lavorazione delle pratiche (corrispondenza avvocati esterni ed Uffici)	Miglioramento della performance dell'avvocatura comunale.	Interni, Cittadini	Fonte interna: Relazione ricognitiva dell'attività svolta/Report	Tempi medi gg/lavoro pratica amm.va al 31.12.2024	<2024	<2025	<2026
Digitale	1.SC.3 Digitalizzazione PNRR Seguire l'avanzamento delle misure riguardanti la transizione digitale delineate dal PNRR	Verifica dello stato di avanzamento delle misure finanziate con i fondi del PNRR	Miglioramento della performance di struttura	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Fonte interna: Portale Amministrazione/De termine/Report	Programma degli interventi inseriti nei documenti di programmazione 2025/2027	On/Of al 31/12/2025	On/Of al 31/12/2026	On/Of al 31/12/2027

3.1.4 - Procedure da semplificare.

In virtù di quanto anticipato nel punto che precede si fa RINVIO al documento di dettaglio (cfr. Allegato n. 5)

3.1.5 - Interventi finanziati nell'ambito del PNRR.

Il paragrafo descrive sinteticamente gli interventi con i quali l'Ente concorre all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con cui l'Italia partecipa al Programma Next Generation EU (NGEU), lo strumento di finanziamento con il quale l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica globale degli ultimi tre anni.

Il PNRR si articola in sei Missioni, suddivise in 16 Componenti (ossia aree di azione che affrontano sfide specifiche gli strumenti Riforme e Interventi) alcune delle quali rientrano nell'ambito della competenza delle autonome locali:1.digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, 2. rivoluzione verde e transizione ecologica, 3. infrastrutture per una mobilità sostenibile, 4.istruzione e ricerca, 5.inclusione e coesione, 6.salute.

La tabella che segue contiene l'elenco degli interventi nei quali l'amministrazione è coinvolta, la cui realizzazione concorre al raggiungimento dell'Obiettivo di Valore Pubblico n. 1 da integrare, per quanto innanzi precisato con gli interventi in materia di "digitalizzazione" e di "accessibilità"

Missione PNRR	Componente	Progetto/intervento	Amministrazione centrale Titolare Del Progetto	Risorse(€)	Descrizione sintetica dei risultati	Termine di conclusione
M5	C2	COMPLESSO RESIDENZIALE DENOMINATO LOTTO 5 LOTTO 6 "VIA GATTO - VIA SABA - VIA ALVARO (LOCALITÀ MONTERUSCELLO)" RIQUALIFICAZIONE ECO-ENERGETICA E RIGENERAZIONE URBANA	Ministero dell'Interno	14,25Mln €	La predisposizione di programmi urbanistici di rigenerazione urbana partecipati, finalizzati al miglioramento di ampie aree urbane degradate	30/06/2026
M5	C2	NUOVO STADIO COMUNALE "VIA DE CURTIS" REALIZZAZIONE DI NUOVO IMPIANTO SPORTIVO PER IL CALCIO - HOCKEY PRATO - RUGBY	Dipartimento per lo sport	2 Mln €	Riqualificazione dello stadio comunale e realizzazione di un campo di hockey su prato e rugby	31/01/2026
M5	C2	COMPLESSO RESIDENZIALE LOTTO 11 E SCUOLA ORIANDIAZ"LOCALITÀ MONTERUSCELLO"MANUTENZIONESTRAORDINARIA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E RIGENERAZIONE URBANA	Ministero dell'Interno	10 Mln €	Riqualificazione Urbana in località Monterusciello e della Scuola ivi presente	31/03/2026
M5	C2	IMPIANTO NATATORIO PALATRINCONE "VIAMICCOLI" RIQUALIFICAZIONE DELLA STRUTTURA SPORTIVA ESISTENTE	Dipartimento per lo sport	495,407Mila €	Realizzazione impianto esistente	31/01/2026
M5	C2	AMBITO TERRITORIALE N12 VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 POZZUOLI -NA VIA TITO LIVIO N 4 POZZUOLI – NA "VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 – POZZUOLI" RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI DOMICILIARI PER GARANTIRE LA DIMISSIONE ANTICIPATA ASSISTITA E PREVENIRE L'OSPEDALIZZAZIONE	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	330Mila €	Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari	31/03/2026
M5	C2	AMBITO TERRITORIALE N12 VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 POZZUOLI -NA VIA TITO LIVIO N 4 POZZUOLI – NA "VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 – POZZUOLI" SOSTEGNO ALLE CAPACITÀ GENITORIALI E PREVENZIONE DELLA VULNERABILITÀ DELLE FAMIGLIE E DEI BAMBINI	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	211,50Mila €	Misure di sostegno alla capacità genitoriale e prevenzione della vulnerabilità di bambini e famiglie	31/03/2026
M5	C2	AMBITO TERRITORIALE N12 VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 POZZUOLI -NA VIA TITO LIVIO N 4 POZZUOLI – NA "VIA QUINTO FABIO MASSIMO N 7 – POZZUOLI" RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI E PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL BURN OUT TRA GLI OPERATORI SOCIALI	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	210Mila €	Rafforzamento dei servizi sociali	31/03/2026

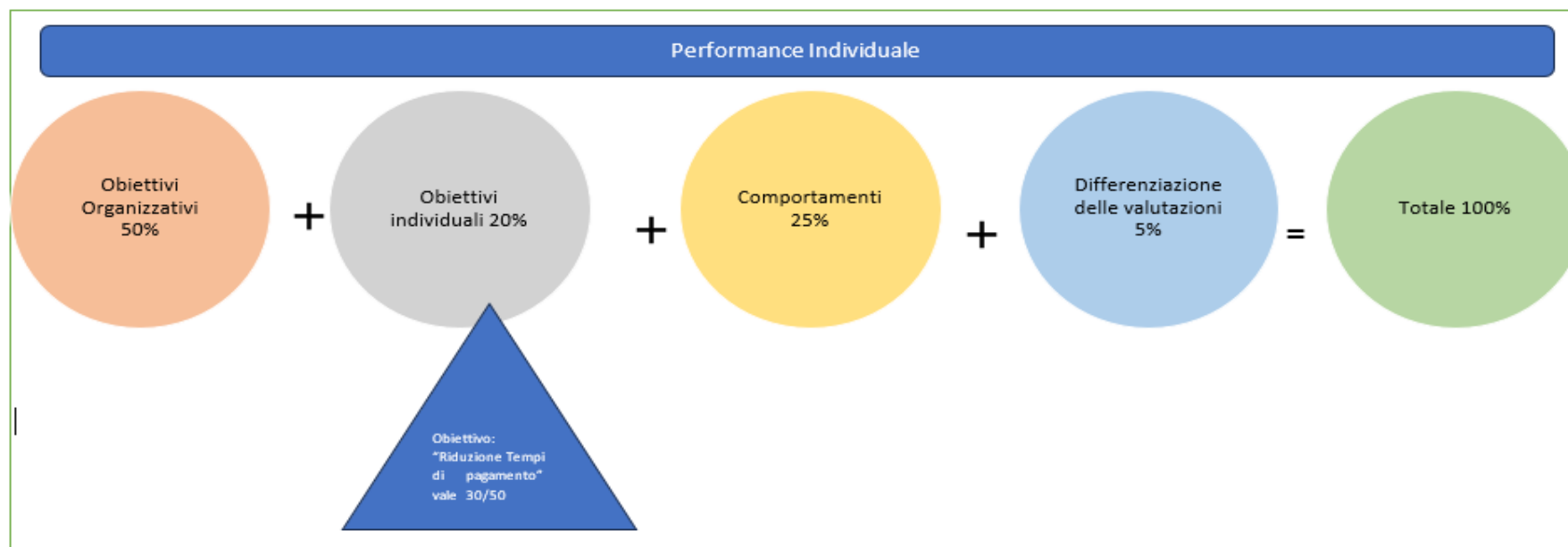
3.2 – Sottosezione di Programmazione 2.2 -Performance

In questa sezione sono elencati gli obiettivi organizzativi e individuali delle unità organizzative di primo livello. La distinzione tra obiettivi organizzativi e individuali è coerente con la previsione di cui all'art. 10 del DLgs. 150/2009 e consente di valutare i due ambiti valutativi fondamentali della performance individuale dei dirigenti e del personale con compiti di responsabilità come enunciati dall'art. 9, comma 1, lettere a) e b) del medesimo decreto. Ogni obiettivo organizzativo viene identificato da un codice di tre cifre (nx.ny.na):

- nx: è il primo numero che corrisponde al numero dell'obiettivo strategico ed esprime la correlazione dell'obiettivo operativo con lo strategico di valore pubblico;
- ny: è il secondo numero e corrisponde all'Unità Organizzativa;
- na: è il numero progressivo dell'obiettivo.

La descrizione completa degli obiettivi, di seguito riportati in maniera sintetica, trova esplicitazione nell'allegato al presente documento e comprende anche il dettaglio di tutte le fasi necessarie al loro raggiungimento.

Gli obiettivi organizzativi e individuali incidono sulla valutazione individuale per i dirigenti per come rappresentato nel seguente schema:



Gli obiettivi di performance di ciascuna direzione vengono integrati, nella dimensione della performance organizzativa, da due obiettivi trasversali e, nella performance individuale, da 1 obiettivo comune (allegato n° 1) relativo al rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali (ex art. 4bis, c.2, d.l. 13/2023).

Analogamente a quanto previsto per il personale dirigenziale e non, il Segretario Generale, in coerenza con quanto previsto nel vigente SMVP adottato con deliberazione GC n. 115 del 12/07/2023 e aggiornato con deliberazione GC n.115 del 10/09/2024, concorre, al pari del dirigente dell'ente, alla performance di Ente e di struttura, in generale, attraverso la misurazione e, quindi, la valutazione conseguente in relazione alle due dimensioni: quella della performance organizzativa e quella della performance individuale.

A queste due dimensioni si aggiunge, per la specifica funzione svolta e per le attribuzioni e competenze proprie del ruolo l'aspetto delle "capacità professionali/organizzative".

Alla luce di quanto innanzi precisato, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance del Segretario Generale si articolano nel seguente modo:

- valutazione degli obiettivi della struttura di appartenenza: con peso 10/100 (dimensione della performance organizzativa)
- valutazione degli obiettivi individuali (o di gruppo): con peso 20/100 (dimensione della performance individuale)
- valutazione degli obiettivi di performance generale di Ente: con peso 40/100 (dimensione della performance organizzativa)
- competenze e comportamenti professionali e organizzativi: con peso 25/100 (dimensione della performance individuale)
- capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi: con peso 5/100 (dimensione della performance individuale)

Per quanto attiene agli obiettivi di performance di ente si individuano quelli che saranno presi a riferimento ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati ai dirigenti, e che risultano quale declinazione degli obiettivi strategici e di mandato desumibili dal DUP, Sezione strategica (SeS) 2025/2027 approvato con deliberazione di CC n°28 del 25/03/2025.

Nell'ottica della gestione integrata del PIAO, così come pensata dal legislatore della riforma introdotta con l'articolo 6 d.l. 80/2021 il Segretario Generale, sia nell'esercizio delle funzioni proprie ex art. 97 TUEL, sia di quelle discendenti dalla l.n. 190/2012 quale RPCT, sia di quelle aggiuntive attribuite con provvedimenti del Sindaco, concorre ai risultati della gestione posti come elementi di riferimento della performance organizzativa di ente, così come in premessa anticipato.

Detti obiettivi di performance organizzativa di ente risultano completati, altresì, come innanzi precisato dai due obiettivi trasversali.

Per quanto attiene, invece, agli obiettivi individuali di performance (con peso 20/100: dimensione della performance individuale) al Segretario Generale vengono assegnati gli obiettivi riportati nelle schede (obiettivi di performance individuale) all'uopo predisposta e che risulta allegata alla presente sotto-sezione del PIAO che fa riferimento, essenzialmente, alle funzioni proprie del segretario comunale così come definite da citato articolo 97 TUEL e dalle altre specifiche previsioni normative riconducibili alla figura ed alle funzioni del segretario comunale e provinciale.

3.2.1. Performance organizzativa (Obiettivi)

3.2.1.1 Direzione 1 – Coordinamento Patrimonio

ObiettivoStrategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.1.1. Obiettivo Bradisismo	5	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.1.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10 50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT. Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90% ≥90%
1	1.1.3 Concessione in uso di immobili a favore di soggetto pubblico per la realizzazione della Casa di Comunità	25	Atto d'intesa ex articolo 15 legge 241/90	Rafforzare la risposta sanitaria territoriale e ospedaliera, nonché a promuovere e diffondere l'attività di ricerca del Servizio sanitario nazionale al servizio dei bisogni socio-assistenziali dei cittadini	Associazioni, Cittadini,	Sottoscrizione atto di intesa allegato alla delibera	Outcome	Presenza atto
1	1.1.4 Concessione in uso di immobili a favore di soggetto pubblico per la realizzazione dell'Ospedale di Comunità	25	Atto d'intesa ex articolo 15 legge 241/90	Rafforzare la risposta sanitaria territoriale e ospedaliera, nonché a promuovere e diffondere l'attività di ricerca del Servizio sanitario nazionale al servizio dei bisogni socio-assistenziali dei cittadini	Associazioni Cittadini,	Sottoscrizione atto di intesa allegato alla delibera	Efficacia/ Outcome	Presenza atto
1	1.1.5 REGOLARIZZAZIONE RAPPORTI LOCATIVI ALLOGGI ERP	30	Provvedimenti di regolarizzazione rapporti locativi Erp	Risposta concreta al disagio abitativo attraverso scelte finalizzate a dare soluzione a diverse problematiche correlate a un vasto patrimonio immobiliare, e quindi a garantire la	Cittadini, ETS	Provvedimenti emessi	Outcome	≥200

3.2.1.2 Direzione 2- Coordinamento Entrate

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.2.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.2.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10 50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT. Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90% ≥90%
1	1.2.3 Recupero morosità canoni idrici	15	Predisposizione, elaborazione ed avvio alla notifica di almeno n. 2.500 diffide e messa in mora	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	OTC	≥2.500
1	1.2.4 Recupero morosità canoni patrimoniali	15	Predisposizione, elaborazione ed avvio alla notifica di almeno n. 500 diffide e messa in mora	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	OTC	≥500
1	1.2.5 Gestione contenzioso tributario	15	Numero di costituzioni predisposte	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla gestione del contenzioso	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	OTC	≥150
1	1.2.6 Lotta all'evasione e all'elusione Imu e Tari	15	Predisposizione, elaborazione ed avvio alla notifica di almeno n. 2.500 accertamenti tra IMU e Tari	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	OTC	≥2.500
1	1.2.7 Riscossione coattiva	20	Emissione di almeno n. 15.000 atti tra ingiunzioni di pagamento, solleciti bonari, avvisi di intimazione e procedure cautelari ed esecutive	Miglioramento della performance di struttura in relazione alla capacità di riscossione di entrate	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atti e provvedimenti amministrativi	Efficienza	≥15.000

3.2.1.3 Direzione 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.3.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.3.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10 50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT. Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90% ≥90%
1	1.3.3 Digitalizzazione Magazzino	20	Caricamento delle referenze presenti in magazzino sul sistema Civilia Next	Miglioramento del funzionamento degli uffici comunali	Amministrazione	report	Efficienza	≥ 80
1	1.3.4 Regolarizzazione dei provvisori in entrata anno 2025	20	Regolarizzazione dei provvisori in entrata anno 2025 entro 30 giorni dalla data di ricezione	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Media dei tempi di regolarizzazione delle carte contabili in entrata anno 2025.	Efficienza	≤ 30 giorni

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.3.5 Controllo delle istanze di richiesta per l'accesso all'assegno per il Nucleo Familiare	20	Erogazione del beneficio economico in busta paga ai dipendenti aventi diritto	Miglioramento della macchina comunale	Dipendenti	Report dei controlli operati dall'Ufficio	Efficacia	100% degli aventi diritto
2	1.3.6 Assunzione n. 24 Agenti di Polizia Municipale (Area degli Istruttori) a tempo parziale (50%) e determinato (6 mesi)	20	Adozione della determinazione dirigenziale di assunzione dei n. 24 candidati vincitori della procedura	Miglioramento dei servizi ai cittadini	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Presenza atto	Efficienza	On/Off

3.2.1.4 Direzione 4- Coordinamento Lavori Pubblici

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.4.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.4.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					≥90%
2	Lavori di "completamento rete fognaria di Via Campana Montagna Spaccata rifacimento Sede Stradale, Marciapiedi e Pubblica Illuminazione. Realizzazione fognatura Via Vicinale del Castagnaro e Via Corbara".	50% di 40	Proposta di Aggiudicazione lavori Luglio 2025	Efficientamento delle infrastrutture comunali	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Presenza atto	Efficienza	On/Off al 30/07/2025
		50% di 40	Aggiudicazione lavori Dicembre 2025					On/Off al 31/12/2025
2	Lavori di realizzazione dell'Asilo Nido presso il plesso scolastico "Reginelle". PNRR	50% di 40	Fine lavori	Impiego delle risorse del PNRR per l'efficientamento delle strutture scolastiche	Associazioni, Cittadini,	Verbale di fine lavori	Efficienza	On/Off al 30/06/25
		50% di 40	Collaudo Statico					Verbale di collaudo statico

3.2.1.5 Direzione 5- Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.5.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.5.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al					≥90%
3	1.5.3 Predisposizione accordo di valorizzazione ex art. 112 del D.Lgs. n. 42 del 22 gennaio 2004	20	Accordo di valorizzazione ex art. 112 del D. Lgs. n. 42 del 22 gennaio 2004	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Presenza atto	Efficacia	On 31/10/2025

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
3	1.5.4 Approvazione atti del PUMS	20	Predisposizione della Delibera di Giunta Comunale di proposta di adozione del PUMS	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Approvazione definitiva atti in linea tecnica	Outcome	On entro il 31/12/2025
3	1.5.5 Regolamento per la Gestione del Demanio Marittimo	20	Predisposizione elaborati per la trasmissione alla Giunta comunale	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Presenza atto	Outcome	Relazione Istruttoria On 31/12/2025
3	1.5.6 Piano speditivo di emergenza discendente (PSED)	20	Predisposizione elaborati per la trasmissione in Giunta Comunale ai fini dell'adozione del PSED	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione istruttoria	Outcome	Predisposizione elaborati entro il 31/12/2025

3.2.1.6 Direzione 6- Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.6.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.6.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					≥90%
1	1.6.3 Servizio Civile Universale	40	Assegnazione dei volontari presso le sedi comunali entro il 31/12/2025	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	Avvio del Servizio Civile Universale
1	1.6.4 Contributi autonoma sistemazione	40	Elaborazione e Trasmissione rendicontazione contributi erogati ai nuclei familiari sgomberati del sisma di maggio 2024	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni, Cittadini,	Report	Efficacia	Rendicontazione di almeno il 60% del pagato delle risorse assegnate entro il 31.12.2025

3.2.1.7 Direzione 7- Coordinamento attività e Sviluppo Economico

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.7.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.7.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10 50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT. Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90% ≥90%
1	1.7.3 Ottimizzazione archivi Suap	50% di 30 50% di 30	Riordino, inventariazione, schedatura faldoni e archiviazione informatizzata delle pratiche di: agricoltura, allevamento, pesca e attività estrattive - attività di servizio e servizi alla persona - trasporto e magazzinaggio- industria e artigianato- attività venatoria- ascensori e montacarichi- strutture ricettive- stabilimenti termali Schedatura dei faldoni informatizzata con creazione di un file digitale (n.1)	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Report File digitale	Efficienza	≥1000 ≥1

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.7.4 Valorizzazione degli spazi del Mercato Ittico all'Ingrosso mediante la realizzazione di eventi connessi al mondo dell'ittica	25	Predisposizione della proposta operativa da sottoporre alla valutazione dell'organo politico	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Presenza atto	Efficienza	≥1
1	1.7.5 Protocollo d'intesa tra Ente Comune e Istituzione Scolastica in tema di gestione palestre scolastiche	25	Predisposizione di un protocollo operativo d'intesa con gli istituti scolastici nella gestione dell'utilizzo delle palestre in orario extrascolastico	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Presenza atto	Efficienza	≥1

3.2.1.8 Direzione 8- Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.8.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.5.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.					≥90%
3	1.8.3 Realizzazione del parco giochi senza frontiere da ubicare nel parco urbano di Via Vecchia delle Vigne. Ultimazione dei lavori	20	Ultimazione dei lavori.	Miglioramento dei servizi alla cittadinanza	Associazioni, Cittadini,	Verbale di ultimazione lavori	Outcome	Conclusione dei lavori entro il 31//12/2025

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
3	1.8.4 Gara lavori per la nuova rete fognaria a servizio di via Cupa delle Fescine	20	Determina di indizione procedura di gara	Miglioramento dei servizi alla cittadinanza	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atto	Outcome	On/Off
3	1.8.5 Indizione gara di appalto per l'espletamento del servizio di raccolta rifiuti solidi urbani.	20	Adozione determina a contrattare	Miglioramento dei servizi alla cittadinanza	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atto	Outcome	On/Off al 30/07/2025
3	1.8.6 Indizione gara per la manutenzione e la gestione del verde cittadino	20	Determina di indizione gara	Miglioramento dei servizi alla cittadinanza	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Atto	Outcome	On/Off

3.2.1.9 Ufficio di Staff Avvocatura

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.AVV.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.AVV.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10 50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT. Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90% ≥90%
1	1.AVV.3 Controllo di tutti i pignoramenti notificati all'ente quale debitore	50% di 40 50% di 40	Nota inviata all'ufficio protocollo e tutte le direzioni riepilogativa del nuovo procedimento Documento di rendicontazione delle attività svolte	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Presenza atti	Efficienza	Entro il 30/06/2025 Entro il 31/12/2025

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
1	1.AVV.4 Efficientamento procedura debiti fuori bilancio	50% di 40 50% di 40	Procedimentalizzazione iter riconoscimento con previsione tempistica di ogni singola fase Predisposizione deliberazione di riconoscimento da parte dell'avvocatura entro gg.15, salvo problematiche specifiche	Miglioramento della macchina comunale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Nota concordata con tutti i soggetti del procedimento Predisposizione deliberazione di riconoscimento da parte dell'avvocatura entro gg.15, salvo	Efficienza	Nota concordata con tutti i soggetti del procedimento Reportistica riepilogativa a far data dalla nota concordata per la procedimentalizzazione dell'iter

3.2.1.10 Ufficio di Staff Polizia Municipale

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.PM.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.PM.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT. Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione amministrativa e a preservare i risultati di Valore Pubblico.	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90% ≥90%
2	1.PM.3 Educazione stradale	40	Registro delle attività espletate dal gruppo di lavoro "educazione stradale"	Migliorare la sicurezza stradale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Registro	Outcome	≥90 ore entro il 31/12/2025
2	1.PM.4 Controllo del territorio mediante posti di controllo	40	Relazione a cura del Responsabile del 5° Settore sui posti di controlli effettuati durante l'anno 2025	Migliorare la sicurezza stradale	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Registro	Outcome	≥150

3.2.1.11 Segretario Comunale

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Target
2	1.SC.1. Obiettivo Bradisismo	10	Implementazione software per la digitalizzazione ed efficientamento delle procedure afferenti al fenomeno del bradisismo	Migliorare la gestione della situazione emergenziale	Associazioni Cittadini, Imprese, ETS	Report	Efficacia	On/Off
1	1.SC.2. Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Rilevazione dei risultati dell'obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente, che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente e che è finalizzato a promuovere il senso di legalità dell'azione	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza	≥90% ≥90%
1	1.SC.3 Attuazione delle diverse azioni per la prevenzione di fenomeni di corruzione e di maladministration.	40	Redazione degli schemi o esecuzione di atti e attività per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio previste nel PTPCT individuate e poste a presidio dei procedimenti di competenza delle diverse direzioni secondo le modalità indicate nel Piano e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure prevenzione della corruzione	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficacia	≥3 al 31.12.2025
1	1.SC.4attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti dei dirigenti, coerentemente a quanto previsto dal regolamento sui controlli interni.	40	Trasmissione bozza del documento di aggiornamento del regolamento del sistema Integrato dei controlli interni alla Commissione Statuto e Regolamenti per la successiva approvazione da parte del Consiglio Comunale.	Efficientamento della struttura di supporto preposta ai controlli interni	Interni, Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Protocollo generale	Efficacia	On/Off al 31.12.2025

3.2.3 Obiettivi individuali

3.2.3.1 Direzione 1- Coordinamento Patrimonio

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Sicurezza sanitaria del personale dipendente	20	Inserimento esito delle visite nel fascicolo di ogni dipendente in servizio	Relazione di ricognizione	≥30% delle visite previste
Fondo solidarietà inquilini ERP	25	Provvedimento di determinazione degli aventi diritto e degli esclusi	Determina dirigenziale di approvazione graduatoria	Presenza atto
Attualizzazione stato giuridico e amministrativo dei locali commerciali	25	Redazione di una relazione dettagliata sullo stato giuridico e amministrativo dei locali commerciali di proprietà del Comune	Presenza relazione	Trasmissione atto
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione) della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna:verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.2 Direzione 2- Coordinamento Entrate

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Riscossione Canoni idrici	10	Emissione di almeno n. 70.000 fatture	Fonte interna: ricevute di consegna per la notifica	≥70.000
Riscossione Canoni patrimoniali	15	Emissione di almeno n. 15.000 bollette	Fonte interna: atti e provvedimenti amministrativi	1≥15.000
Riscossione coattiva_Piani di dilazione	15	Emissione di almeno n. 500 piani di dilazione	Fonte interna: atto di costituzione	≥500
Riscossione Tari volontaria	15	Emissione di almeno n. 27.500 avvisi bonari	Fonte interna: ricevute di consegna per la notifica	≥27.500
Riscossione Tari- Solleciti di pagamento	15	Emissione di almeno n. 7.500 solleciti di pagamento	Fonte interna: ricevute di consegna per la notifica	≥7.500
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. 1.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.3 Direzione 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Predisposizione e trasmissione della proposta di delibera agli organi competenti delle variazioni di bilancio entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta via protocollo dell'Ente.	5	Data del protocollo di ricezione della richiesta e data di trasmissione agli organi competenti	Protocollo	≤5 giorni lavorativi
Aggiornamento del regolamento di contabilità con le novità introdotte dalla riforma ACCRUAL	5	Trasmissione al Presidente della Commissione Regolamenti della proposta di delibera di modifica del Regolamento di contabilità entro il 31/12/2025	Presenza atto	On/Off entro il 31/12/2025
Stipula del Contratto di affidamento del servizio di tesoreria comunale	10	Pubblicazione della Determina di aggiudicazione definitiva del servizio	Presenza atto	On/Off entro il 31/12/2025
Predisposizione dello schema di Bilancio di previsione entro 7 giorni dal ricevimento di tutta la documentazione propedeutica	10	Protocollo di trasmissione dello schema di bilancio	Presenza atto	≤7
Approvazione del Piano annuale dei Flussi di cassa anno 2025	10	Trasmissione del modello da approvare alla Giunta Comunale	Presenza atto	On/Off
Regolamento per la disciplina sulle pensioni	10	Predisposizione del Regolamento per l'accesso alla pensione e presentazione alla Giunta Comunale della bozza di Regolamento	Presenza atto	On/Off
Adozione Regolamento Concorsi.	10	Trasmissione alla Giunta Comunale del Regolamento per le norme di accesso all'impiego e modalità di svolgimento dei concorsi	Presenza atto	On/Off
Gara per la gestione dei servizi di guardiana e vigilanza delle sedi comunali in base alle esigenze delle varie Direzioni, per la durata di tre anni.	10	Pubblicazione del bando	Presenza atto	On entro il 30/06/2025
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.4 Direzione 4- Coordinamento Lavori Pubblici

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Lavori di Messa in sicurezza del territorio tramite sistemazione ed adeguamento di viabilità Comunale – Finanziamento Città Metropolitana di Napoli e bilancio Comunale	50% di 15	Aggiudicazione lavori	Determina di aggiudicazione	On/Off al 30/06/2025
	50% di 15	Inizio Lavori	Verbale di inizio lavori	On/Off al 31/12/2025
Progettazione di fattibilità tecnico-economica ed esecutiva per la riqualificazione ed adeguamento sismico I.C. 6° - Plesso Troisi - Completamento”	50% di 20	Avvio progettazione	Presenza atto	On/Off al 30/06/2025
	50% di 20	Consegna progettazione	Presenza atto	On/Off al
“Progetto di sicurezza urbana D.L. 14/2017 e Legge 48/2017 per l’installazione di sistemi di videosorveglianza. Monteruscello Sicura. Programma Operativo Complementare anno 2022.”	50% di 20	Inizio lavori	Verbale di inizio lavori	On/Off al 30/06/2025
	50% di 20	Stato Avanzamento lavori	Relazione stato avanzamento lavori	≥ 50% entro il 31 Dicembre 2025
Intervento di manutenzione straordinaria delle impermeabilizzazioni e facciate Lotto 17 alloggi ERP primo stralcio	50% di 15	Stato Avanzamento	Relazione stato avanzamento lavori	≥ 50%Giugno 2025
	50% di 15	Fine Lavori	Verbale di fine lavori	Entro il 31 Dicembre 2025
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall’art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: verifica dell’organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.5 Direzione 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Predisposizione atti per la gestione in concessione del sistema integrato della sosta	20	Predisposizione Delibera di Giunta Comunale per la dichiarazione dell'interesse pubblico	Presenza atto	Entro il 30/06/2025
Contributi per la riparazione e la riqualificazione sismica degli edifici residenziali inagibili	10	Definizione istruttoria sulle istanze ai fini della graduatoria di finanziamento da parte della Regione Campania	Presenza atto	≥n. 20 istruttorie
Attività di aggiornamento della Pianificazione di Protezione Civile	10	Trasmissione documentazione alla Regione Campania per ammissione definitiva al finanziamento	Ricevuta presentazione atti	On/Off al 31/12/2025
Appalto PNRR 1.4.1 per il rifacimento del sito istituzionale e di 6 servizi al cittadino	10	Rilascio della nuova piattaforma e dismissione del vecchio sito istituzionale sul dominio comune.pozzuoli.na.it	Fruizione nuovo portale istituzionale	On/Off al 31/12/2025
Gestione dell'ufficio antiabusivismo	10	Adozione provvedimenti repressivi atti a garantire il ripristino della legalità urbanistica ed edilizia	Provvedimento/ordinanza	≥10 entro il 31/12/2025
Gestione sicurezza del territorio e difesa suolo	10	Stipula dell'accordo quadro entro dicembre 2025	Atto	Presenza atto entro il 31/12/2025
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna : verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.6 Direzione 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Digitalizzazione dei servizi al cittadino	10	Attivazione del servizio	Accessibilità al servizio	On/off al 31/11/2025
Miglioramento e potenziamento dei servizi resi	40% di 10	Attivazione del servizio accesso e pagamento trasporto in modalità informatizzata entro il 31.10.2025	Accessibilità al servizio	≥40%
	60% di 10	Attivazione del servizio cedole librerie in modalità digitale entro il 31.10.2025		100%
Formazione della graduatoria per assegnazione Loculi della Diocesi di Pozzuoli	10	Approvazione e trasferimento alla Diocesi graduatoria definitiva dei beneficiari	Presenza atto	On/Off al 31 luglio 2025
Interventi in favore di giovani e minori	10	Attivazione del servizio "Care leavers"	Servizio accessibile	On/Off al 31 luglio 2025
Misure di contrasto alla povertà	10	Attivazione del servizio <i>Pronto intervento sociale</i>	Accessibilità servizio	On/Off al 31/07/2025
Valorizzazione del patrimonio culturale archeologico e monumentale.	10	Realizzazione della progettualità per come approvata dalla Giunta Comunale relativamente alle luminarie natalizie	Presenza atto	Progetto realizzato
Miglioramento della qualità dei servizi	10	Predisposizione del Piano	Presenza atto	On/Off al 31.12.2025
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna : verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.7 Direzione 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Assistenza agli utenti nella presentazione delle istanze al SUAP	80% di 35 20% di 35	miglioramento del ciclo di gestione delle istanze pervenute al SUAP, attraverso l'assistenza prestata agli utenti pari a n. 2 ore a settimana x 4 x n. settimane di attivazione del servizio (al netto di una percentuale fisiologica di assenze dei RdP calcolata nella misura del 10% circa) con conseguente riduzione della percentuale di pratiche dichiarate irricevibili o annullate Predisposizione di un "registro" informatico	Efficienza	Numero di pratiche annullate/irricevibili nel 2025 ≤ 10% rispetto al 2024 (pari a n. 846 pratiche) ≥ 1
Distinzione, con riferimento agli impianti sportivi insistenti sul territorio del Comune di Pozzuoli, tra impianti con rilevanza economica e impianti privi di rilevanza economica	35	Predisposizione di una proposta di deliberazione dell'organo politico che distingua gli impianti aventi rilevanza economica da quelli privi di tale caratteristica	Efficienza	On/Off
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.8 Direzione 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Approvazione del Progetto di Fattibilità Tecnica Economica dell'intervento di Collettamento in via Rampe Cappuccini dal derivatore di Via Rosini al sistema fognario bianco di via Napoli	30	Consegna elaborati del PFTE	Presenza atto	on/off al 31/12/2025
Indizione gara per il mantenimento dei cani randagi	40	Determina di indizione gara	Presenza atto	on/off
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.9 Unità di staff – Avvocatura

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Ottimizzazione ufficio avvocatura	35	Individuazione e acquisto soluzione gestionale che consenta la gestione del contenzioso dell'ente	Presenza software	On/Off
Attivazione percorsi di tirocinio formativo e di orientamento	35	Stipula convenzione con il Dipartimento di Giurisprudenza della Federico II	Presenza atto	On/Off
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.10 Unità di staff – Polizia Municipale

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Affidamento del servizio di gestione dei verbali per violazione delle norme del codice della strada	15	Determina di affidamento	Presenza atto	On/Off
Lavorazione verbali	10	L'obiettivo si intende raggiunto con il trattamento e la lavorazione dei verbali in tutte le fasi successive all'inoltro del P.V. da parte dell'agente accertatore, come da relazione finale a cura del Responsabile del 1^ Settore	Relazione	≥50.000
Controllo delle concessioni demaniali	10	controllo di almeno il 50% delle concessioni comunali in materia di occupazione di suolo pubblico.	Presenza atto	On/Off
Controllo delle attività commerciali sottoposte a regime speciale in materia ambientale	15	controllo di almeno il 30% delle attività commerciali sottoposte a normativa speciale in materia di rifiuti (autofficine, autolavaggi)	Relazione annuale	≥30%
Accertamenti in materia di polizia edilizia	20	Rendicontazione annuale a cura del Responsabile del servizio sulle ordinanze notificate dalla 5 Direzione e sui sopralluoghi effettuati	Presenza atto	On/Off
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.2.3.11 Segretario Comunale

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
Attuazione delle diverse azioni per la prevenzione di fenomeni di corruzione e di <i>maladministration</i> . (scheda di dettaglio)	15	<p>Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio previste nel PTPCT individuate e poste a presidio dei procedimenti di competenza delle diverse direzioni secondo le modalità indicate nel Piano e a seguito di direttive e circolari del RPC</p> <p>Monitoraggio circa gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.</p> <p>Partecipazione alla stesura della proposta di adeguamento della sottosezione 2.3 del PIAO, Rischi corruttivi e trasparenza, attraverso il contributo esterno degli stakeholders, dei cittadini, degli amministratori locali e del personale dipendente dell'ente</p>	Fonte interna: report infrannuali/ avviso	On/Off al 31.12.2025
Rafforzamento, in attuazione degli obiettivi strategici di ente e degli obiettivi del PNA 2022, degli interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con particolare riferimento agli appalti pubblici, agli interventi del PNRR e del comportamento della struttura per gli aspetti di "performance", anche ai fini della promozione e della protezione del valore pubblico. (scheda di dettaglio)	15	Organizzazione di almeno un ciclo di n° 3 giornate formative obbligatorie in materia di anticorruzione e trasparenza, di correttivo del nuovo codice dei contratti pubblici, degli interventi del PNRR ed in materia di misurazione e di valutazione della "performance", MEPA, codice dell'ambiente.	Fonte interna: Redazione calendario/ rilevazione incontri	On/Off al 01.12.2025
Procedure di contrattazione aziendale di II livello - Definizione del CDI 2024 e attuazione del CCNL FL (comparto e dirigenza). Attività d'istituto per il rafforzamento dell'azione amministrativa, per il miglioramento della qualità dell'amministrazione e per il miglioramento dell'organizzazione. (scheda di dettaglio)	10	Partecipazione alle riunioni di DT in qualità di presidente	Fonte interna: atto rilevazione presenze/ proposta	≥ 75% del numero di sedute al 31.12.2025
Attività di coordinamento del SG in materia di organizzazione del personale ed in materia di misurazione e di valutazione della performance del	20	Aggiornamento del SMVP	Fonte interna: presenza atto	On/Off al

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Target
personale dirigente e non dirigente. (scheda di dettaglio)				31.12.2025
Attività proprie della funzione ed attività di coordinamento in materia di organizzazione e per assistenza agli organi. Attività d'istituto per il rafforzamento dell'azione amministrativa, per il miglioramento della qualità dell'amministrazione e per il miglioramento dell'organizzazione. (scheda di dettaglio)	10	a) Partecipazione alle sedute di GC e di CC. b) Esercizio della funzione rogatoria per contratti in cui è parte il Comune di Pozzuoli.	Fonte interna: rilevazioni/direttive/circolari/ordini di servizio/delega di funzione	≥ 75% della media ponderale delle attività della funzione
		c) Esercizio delle funzioni di direzione e coordinamento delle strutture e/o unità di staff di competenza	Fonte interna: rilevazioni atti interni	Adozione atto di delega di funzione entro il 31.12.2025
Assicurare la corretta gestione della spesa con riferimento alla riduzione dei tempi di pagamenti dei debiti commerciali delle PP.AA.	30	Adempimento degli obblighi di legge come definiti dall'art. 4bis, comma 2, d.l. 13/2023 conv. l.41/2023. Rispetto dei tempi medi di pagamento (emissione atto di liquidazione della spesa - art. 184, c.3, TUEL). Unità di misura: giorni	Fonte esterna: :verifica dell'organo di revisione	< 0 gg. dalla scadenza indicata in P.C.C.

3.3 – Sottosezione di Programmazione 2.3 – *Rischi corruttivi e trasparenza*

Nella sotto-sezione 2.3 del PIAO sono riportati i contenuti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza completato dalle informazioni contenute negli allegati illustrati nella tabella di sintesi, di seguito riportata, a cui si fa espresso rinvio per approfondimenti avendo cura di precisare che per quanto attiene all'analisi del contesto interno ed esterno si è ritenuto di inserire le stesse ad apertura del documento dopo la scheda anagrafica dell'Amministrazione.

L'analisi di contesto interno, come anticipato, si completa delle informazioni relative al "personale" ed all' "organizzazione" inserite nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano.

Titolo Allegato	Denominazione	Descrizione dei Contenuti
Allegato n. 2	Tabella degli obblighi di pubblicazione	Il documento è costituito dalla tabella degli obblighi di pubblicazione ai fini di trasparenza come predisposta da ANAC (allegata alla deliberazione n. 1310/2016) e come suggerito dalla stessa Autorità nel PNA 2022.
Allegato n. 3	Tavole con la mappatura dei processi, il catalogo dei rischi e le misure di prevenzione (Tavole dalla nr. 1 alla nr. 3.11)	Contiene la mappatura dei processi, la valutazione dei rischi classificati e le misure di prevenzione nonché la tavola per il monitoraggio.
Allegato n.4	Tavola con le misure specifiche di prevenzione della corruzione	Contiene le misure di prevenzione specifiche per le singole aree, così come identificate dopo valutazioni condivise.
Allegato n. 6	Tabella per la verifica di sostenibilità	La tabella consiste in una scheda di rilevazione/report per acquisire informazioni circa il grado di sostenibilità delle misure rispetto all'organizzazione dell'ente (per singola struttura dirigenziale).

Premessa

Il Comune di Pozzuoli adotta il documento di pianificazione per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nonché per la trasparenza amministrativa (già PTPCT) con riferimento a queste disposizioni generali:

1. Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
2. Intesa in Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L.190/12, articolo 1, commi 60 e 61, del 24 luglio 2013;
3. Piano Nazionale Anticorruzione - PNA - predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e approvato dalla CIVIT, ora A.N.A.C. – Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n.72 dell'11 settembre 2013;
4. Aggiornamento 2015 al PNA approvato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.
5. Piano Nazionale Anticorruzione 2016: primo PNA predisposto e adottato dall' Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ai sensi dell'art. 19 del d.l. 24 giugno 2014 n.90, che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle PP.AA., con delibera n. 831 del 3/8/2016.
6. Aggiornamento 2017 al PNA approvato dall'ANAC con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017
7. Aggiornamento 2018 al PNA approvato dall'ANAC con la delibera n. 1074 del 21/11/2018;
8. PNA 2019 approvato dall'ANAC con la delibera n. 1064 del 13/11/2019;
9. PNA 2022 approvato dall'ANAC con la delibera n. 7 del 17/01/2023;
10. Linee guida ANAC sul *whistleblowing* (Testo in consultazione)
11. D.l. 80/2021 conv. con mod. L.n.113/2021
12. DPR n.81/2022
13. DM n.132 del 30/06/2022 (linee guida, contenuti e schema PIAO)

La redazione del PIAO, dopo il primo anno d'introduzione, tiene ovviamente conto delle indicazioni particolari suggerite dall'esperienza della primissima fase che ha visto l'adozione del primo Piano, essenzialmente a carattere ricognitorio dei diversi strumenti di pianificazione e di programmazione nonché dei diversi atti e provvedimenti di approvazione degli stessi con la deliberazione di G.C. n° 104 del 6/08/2024.

Per l'anno in corso, come per il precedente, ed in ossequio alle indicazioni fornite con la direttiva del 28 novembre 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, senatore Paolo Zangrillo che, con nota prot. 430 del 24 gennaio 2024, ha evidenziato la *“necessità di assegnare gli obiettivi al personale non oltre il mese di febbraio, in modo che la valutazione della performance individuale diventi una attività concreta e non un mero esercizio burocratico”*, l'Ente ha provveduto con la deliberazione di Giunta Comunale n.17 del 14.02.2025 all'approvazione del PIAO Provvisorio.

Dal punto di vista metodologico - dato atto che si riconfermano i principi, i criteri e l'architettura generale dei precedenti PTPCT e del PIAO - ed alla luce degli indirizzi dettati dal Consiglio Comunale fin dal 2016, giusta deliberazione n. 2 del 28/01/2016, adottata sulla base della proposta formulata e redatta dal RPC e approvata dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 3/2016, l'indicazione è stata quella di coinvolgere maggiormente il cittadino e la collettività, di integrare le attività di prevenzione della corruzione con strumenti efficaci di contrasto che coinvolgano tutti i livelli organizzativi, di elaborare, quindi, un documento che non sia un strumento di mera attività ricognitiva ma che sia di concreto supporto alle attività amministrative dell'ente, di integrare la prevenzione della corruzione

Comune di Pozzuoli - PIAO 2025-2027

con tutti i processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della *performance* e con il sistema dei controlli interni), di fare in modo che le azioni di prevenzione della corruzione siano pensate tenendo sempre in considerazione lo specifico contesto interno ed esterno del Comune di Pozzuoli, di sviluppare e implementare procedure di segnalazione degli illeciti (*whistleblowing*) nell'ottica della partecipazione di tutti i dipendenti al rafforzamento della cultura della legalità, di fare in modo, in conclusione, che la prevenzione della corruzione non consista in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive quanto, piuttosto, realizzi valutazioni non sulle qualità degli individui, ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo che rischiano di diventare terreno di coltura di fenomeni criminosi e di essere fonte di responsabilità.

Con la citata delibera n. 7/2023 l'ANAC ha adottato il PNA 2022 a seguito di un processo conoscitivo e di confronto apertosi con la messa in consultazione pubblica. Le novità introdotte dai predetti provvedimenti di ANAC, ma, in particolare, dall'ultimo documento, le indicazioni ed i suggerimenti in essi contenuti, in linea con le previsioni del PNA 2029 e del PNA 2016 (cfr. Parte Generale, Premessa: il nuovo PNA e le recenti modifiche legislative), sono divenute necessario elemento di riferimento in occasione della stesura e redazione della sezione 2.3 del PIAO per il triennio 2023-2025. L'aggiornamento al piano tiene conto inoltre del mutato quadro normativo in materia di *whistleblowing*, intervenuto con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, adottato in attuazione della Legge delega n. 127 del 4 agosto 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, che ha modificato l'assetto esistente che si fondava sulla legge 30 novembre 2017, n. 179. Il decreto è intervenuto sostituendo la disciplina dettata dall'art. 54bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 introducendo importanti novità.

Alla luce del modificato assetto normativo introdotto dal citato d.lgs. 24/2023 si intende procedere a:

- assicurare la massima diffusione tra i dipendenti delle informazioni concernenti l'istituto del *whistleblowing* e delle novità normative, utilizzando principalmente come canale di informazione il sito intranet dell'ente che rende raggiungibili i soggetti interessati;
- implementare una procedura che, integrando l'esistente, possa consentire la presentazione delle segnalazioni anche in forma orale;
- adottare un apposito atto organizzativo, che individui le persone/gruppo di lavoro, anche all'interno della struttura di supporto, che coadiuvi il RPCT nella gestione delle segnalazioni, da pubblicare nella rete intranet dell'Ente,
- introdurre nel Codice di Comportamento dell'ente, in sede di aggiornamento, forme di responsabilità disciplinare, specifica, in merito a tutti i soggetti che gestiscono le segnalazioni o che possano venire a conoscenza, a causa dell'istruttoria della segnalazione stessa, di dati e informazioni in essa contenuti;
- ai fini della tutela della riservatezza dei segnalanti e del contenuto delle segnalazioni, verifica ed eventuale aggiornamento, di concerto con il DPO, agli adempimenti previsti dal nuovo decreto in tema di trattamento dei dati personali, tra i quali la valutazione d'impatto sul trattamento (DPIA).

La definizione del fenomeno di corruzione acquisisce, come accennato innanzi, un concetto più ampio dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione e coincide con un nuovo concetto: "*maladministration*". Il termine sta a significare l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi in campo, di gestione di risorse pubbliche, di scelte di amministrazione dettate da una discrezionalità tecnica) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, di interessi, si potrebbe dire: "altri".

Occorre, cioè, volgere lo sguardo e valutare atti e comportamenti che, anche se non consistenti in fatti qualificabili come reati, confliggono la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di interesse pubblico.

Tra i contenuti necessari del PIAO vi sono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art 1, comma 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016).

L'adozione del PIAO, sezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza", costituisce un atto dovuto, pena l'applicazione della sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, salvo che il fatto costituisca reato, che si applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre

1981, n. 689 (art. 19, comma 5, lett. b) del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114), secondo la previsione contenuto all'art. 6 del citato d.l. 80/2021.

Il Comune di Pozzuoli, già in sede di adozione dei precedenti PTPC ha provveduto a recepire le indicazioni dettate da ANAC (cfr. PNA 2016) anche in considerazione del confronto tenuto con la stessa Autorità in occasione del procedimento prot. UVMAC/S/119/2015.

La struttura della sezione 2.3 del PIAO (di seguito: Piano)

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n.33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, e confermato dalla delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016", nonché dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016, approvato con delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016, le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati ai sensi di legge sono tenuti ad adottare un unico Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui la sezione relativa alla Trasparenza risulti chiaramente identificata.

L'introduzione del PIAO ha ulteriormente sviluppato l'esigenza di integrazione ed unitarietà prevedendo, espressamente, che il PTPCT confluisce all'interno di un unico documento di pianificazione nella sezione 2: Valore pubblico, Performance, Anticorruzione, sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il Comune di Pozzuoli, diversamente dal passato, ha previsto l'unificazione delle figure di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza.

La presente sotto-sezione 2.3 del Piano tratta i due seguenti ambiti di materia:

-la **"prevenzione della corruzione"**, completata dagli allegati con il registro/catalogo dei processi, dei rischi e delle misure di contrasto e correlate disposizioni per l'attuazione delle misure;

-la **"trasparenza"**, completata dall'allegata tabella di dettaglio **"elenco degli obblighi di pubblicazione"** sulla sezione Amministrazione Trasparente, che riproduce i singoli obblighi contemplati dal D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, riportando, in corrispondenza di ciascuno di essi, l'indicazione dei soggetti responsabili, secondo le modalità già individuate dall'Autorità con la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 (allegato 1, alla stessa) (cfr. PNA 2022, paragr. 3.1.4);

Prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, i "referenti" per la trasparenza e la struttura di supporto – (Rinvio)

In attuazione del suddetto intervento legislativo, il Sindaco del Comune di Pozzuoli ha individuato, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della L. n. 190/2012, il Segretario Generale, dott. Teresa Di Palma, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (decreto n° 8 del 04/03/2025), attribuendo alla medesima tutti i compiti e le funzioni discendenti dalla legge tra i quali, quello di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, oggi assorbito all'interno del PIAO.

Al fine di supportare il Responsabile Anticorruzione nello svolgimento degli adempimenti previsti dalla suddetta legge, l'ente ha istituito, prevedendolo, all'interno della nuova macro-struttura adottata con deliberazione di G.C. n° 24 del 8/03/2023, la struttura operativa «Anticorruzione e Trasparenza».

Così come stabilito dall'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, il Responsabile dell'anticorruzione ha proposto alla Giunta Comunale, per l'approvazione, il primo PTPCT e, quindi, la specifica sezione 2.3 del PIAO (di seguito: Piano)

Il Piano ha recepito i contenuti e gli indirizzi dettati dalla CIVIT, oggi ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), con il Piano Nazionale Anticorruzione, ed i suoi successivi aggiornamenti, e con l'emanazione delle intese della Conferenza Unificata.

Il Piano, avendo la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione e trasparenza nell'ottica di una più ampia gestione del «rischio istituzionale» ha, anche per le evoluzioni organizzative dell'ente e normative, carattere dinamico e sarà comunque oggetto di costante aggiornamento, entro il termine legale del 31 gennaio dell'anno di riferimento, anche alla luce degli eventuali interventi di modifica dell'assetto organizzativo e della "macrostruttura" dell'ente, stante l'individuazione dei dirigenti quali Referenti dell'Anticorruzione.

Per dare continuità al lavoro già avviato in sede di redazione del primo PTCP, i Dirigenti o i funzionari espressamente individuati dagli stessi, che andranno a costituire la struttura di supporto ai fini delle attività amministrative in materia di Anticorruzione, sono stati ulteriormente coinvolti e compulsati nei processi di definizione delle aree di rischio e della mappatura dei procedimenti amministrativi.

Il RPCT, con l'ausilio dei "referenti" e dell'unità di supporto del Servizio/Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, sulla base della tabella di confronto tra la vecchia struttura organizzativa e la nuova, ha portato avanti un lavoro di mappatura aggiornata dei procedimenti amministrativi censiti con la deliberazione di C.C. n° 39 del 14/10/1998, così dare risposta all'art. 1 comma 15 della L.190/2012, predisponendo un primo censimento e provvedendo alla pubblicazione degli stessi nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'ente. (RINVIO: quanto al dettaglio circa l'individuazione dei "referenti" e dei componenti dell'"unità di supporto" del RPCT si fa rinvio a quanto già illustrato nel paragrafo "Contesto interno" del presente documento.

Questa attività, è oggetto di costante aggiornamento, anche alla luce delle novità legislative, anche per la difficoltà di censire i procedimenti di competenza da parte dei dirigenti a seguito delle diverse modifiche organizzative della macrostruttura (delib.ni G.C. n.71 del 14.9.2012, G.C. n. 75 del 9.6.2014, G.C. n. 75 del 29.6.2016 e G.C. n° 148 del 7/12/2018; ultima quella adottata con la deliberazione di G.C. n° 24 del 8/03/2023).

Dovendo dare risposta all'art. 1 comma 15 della L.190/2012, nella consapevolezza della difficile redazione di un catalogo integrale e puntuale dei procedimenti amministrativi di ogni singola direzione e struttura di staff dell'ente, il RPCT, in passato, ha provveduto a svolgere, come accennato, una ricognizione degli stessi, sulla base del dato acquisito in fase di elaborazione del primo PTCP, al fine di rendere possibile una "mappatura dei processi" per le aree di rischio, generali e specifiche, integrate in virtù delle novità introdotte con il documento di aggiornamento 2015 al PNA (determinazione n. 12 del 28/10/2015).

Così come già previsto dal PTCP 2014/2016 ai Dirigenti, a ciascuno per la propria competenza, è stato chiesto di identificare tutte le attività, processi e procedimenti amministrativi individuati all'art.16 della L.190/2012 ampliando o integrando l'elenco (già disponibile), dove necessario, ai fini della maggior completezza possibile, individuando i tempi del procedimento e descrivendo, ove non già fatto i possibili fattori di rischio.

I risultati di detta attività, sottoposti a verifica e ad analisi, ai fini dell'individuazione di possibili eventi rischiosi, sono stati assunti a base delle valutazioni del RPCT, anche alla luce di eventuali anomalie significative registrate, per la costruzione di indicatori e per la definizione delle misure di prevenzione.

I dirigenti ed i "referenti" del RPCT per le diverse attività di prevenzione e per l'attuazione delle misure di contrasto nelle materie esposte al rischio di corruzione, ai sensi, come già anticipato, dell'art. 16 D.lgs. 165/2001, comma 1, lettere: l-bis) l-ter) l-quater), sono stati coinvolti nella fase preparatoria di redazione del Piano offrendo il loro contributo di proposte e di osservazioni che risultano trasfuse all'interno del Piano (ultimo incontro: 16 gennaio 2019).

Successivamente, anche in considerazione dell'emergenza pandemica durata per l'intero 2020 e quasi fino alla fine del 2022, anche in considerazione della sostanziale tenuta del Piano e delle misure in esso contenute (non sono stati registrati, infatti, casi di corruzione né sono intervenute segnalazioni di fenomeni di malaffare o di *maladministration* da parte del *whistleblower*) non si è ritenuto di introdurre modifiche significative all'assetto originario del Piano.

Il RPCT, con l'ausilio dell'unità di supporto, garantirà la diffusione delle migliori "prassi amministrative" e la efficace attuazione delle misure di contrasto e delle azioni di prevenzione previste da Piano attraverso l'adozione di: "circolari", "direttive", "note interpretative", quali atti espressivi del potere di autorganizzazione

dell'ente locale, a valenza esclusivamente interna, tesi a garantire l'uniforme applicazione di leggi e di regolamenti da parte dell'apparato amministrativo comunale.

Forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi - L'avviso pubblico

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione in applicazione delle previsioni contenute nel PNA, l'Ente, come già accaduto nella fase di elaborazione dei precedenti Piani, ha realizzato una forma di consultazione, coinvolgendo i cittadini e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

I predetti soggetti sono stati, invero, invitati, a mezzo di avviso del 24 gennaio 2025 predisposto dal Segretario Generale e pubblicato sul portale del Comune e, comunque, esposto permanentemente nella sezione: Altri contenuti-corruzione di Amministrazione Trasparente, a far pervenire, entro il 09 febbraio 2025 all'Ufficio Segreteria Generale, all'indirizzo di posta elettronica certificata info@pec2.comune.pozzuoli.na.it ovvero a mano, presso l'Ufficio protocollo, eventuali proposte e/o osservazioni relative ai contenuti del PIAO 2025/2027.

Nonostante le forme di diffusione e di pubblicità date all'iniziativa, non sono pervenuti contributi per l'elaborazione del nuovo documento, a dimostrazione della complessità e difficoltà della materia.

3.3.1 - Analisi del contesto interno ed esterno (Rinvio)

L'analisi del contesto interno ed esterno è stata descritta all'inizio del documento dopo la scheda anagrafica dell'Amministrazione alla quale si rinvia.

Per scelta metodologica al fine di integrare e semplificare nel PIAO i contenuti di tutti i documenti di programmazione approvati per il periodo 2024 l'analisi di contesto interno ed esterno è stata sistematizzata e sintetizzata attraverso l'utilizzo della matrice SWOT.

La tabella SWOT, in particolare nei quadranti di colore grigio, sintetizza per punti i contenuti di contesto tratti direttamente dal Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025-2027 (P.T.P.C.T) del Comune

Lo scopo è stato quello di anteporre a qualsiasi contenuto programmatico del PIAO, sia esso di performance o di misure preventive della corruzione, una completa e complessiva analisi del contesto interno ed esterno.

3.3.2 - Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi

Prima di passare, in concreto, alla definizione delle aree di rischio ed all'analisi del rischio è opportuno indicare le linee strategiche che il Comune di Pozzuoli ha definito sulla base di una serie di priorità che sono state ritenute essenziali al fine di dar vita ad un sistema valido di azioni e misure di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Di seguito si indicano le priorità strategiche che risultano già definite con la deliberazione di consiglio comunale n. 2 del 28/01/2016, adottata su proposta del Sindaco, e contenute nelle "Linee guida per la predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2016-2018, predisposte dal RPC

e approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 3 del 22/01/2016 che risultano assolutamente attuali e non sono state oggetto di integrazione, modifica o interventi ulteriori da parte del consiglio comunale:

- a) nella predisposizione del Piano deve essere posta particolare attenzione ad acquisire indicazioni e/o osservazioni da parte di cittadini ed associazioni mediante procedure partecipate;
- b) l'analisi del rischio finalizzata alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza deve essere condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico, pertanto non deve essere intesa come mero processo formalistico né adempimento burocratico;
- c) la prevenzione della corruzione e la conseguente gestione del rischio non deve essere un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare rifornimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- d) la prevenzione della corruzione deve sempre essere integrata con tutti i processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e con il sistema dei controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi dell'amministrazione. Gli obiettivi individuati nel Piano per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nella sotto-sezione "performance". L'attuazione delle misure previste nel Piano dovrà essere uno degli elementi posti alla base della valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- e) le azioni di prevenzione della corruzione devono diventare processo di miglioramento continuo e graduale. Esse, da un lato, devono tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, devono tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;
- f) la prevenzione della corruzione e la realizzazione di un ambiente sfavorevole a che fenomeni corruttivi accadano implica l'assunzione di responsabilità ampia, non solo gestionale. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo politico, i dirigenti, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- g) le azioni di prevenzione della corruzione devono sempre tenere in considerazione lo specifico contesto interno ed esterno del Comune di Pozzuoli oltre che quanto già realizzato e i risultati conseguiti;
- h) la prevenzione della corruzione deve essere un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- i) le procedure di segnalazione degli illeciti (*whistleblowing*) devono essere sviluppate nell'ottica della partecipazione di tutti i dipendenti al rafforzamento della cultura della legalità;
- j) la prevenzione della corruzione non deve consistere in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive quanto, piuttosto, realizzare valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo che rischiano di essere fonte di responsabilità.

Le aree di rischio, inizialmente definite come "obbligatorie", per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del primo PNA, hanno subito una modificazione quanto a denominazione, a seguito della deliberazione n. 12/2015 di aggiornamento del PNA; queste si chiameranno, d'ora in poi: "aree generali", ma anche un ampliamento.

Oltre alle "aree generali" le amministrazioni hanno la possibilità di far emergere aree di rischio specifiche che, sempre in virtù delle modifiche introdotte dal documento di aggiornamento al PNA sono definite, da qui in avanti, come "aree di rischio specifico".

In virtù di tali novità e volendosi adeguare alle indicazioni dettate dall’Autorità, il Comune di Pozzuoli, ha provveduto, in passato, ad una nuova mappatura dei processi e dei procedimenti, facendo riferimento alla propria macrostruttura.

Il lavoro, come anticipato, nonostante sia stato completato è sempre oggetto di periodico aggiornamento dovuto sia alle novità introdotte dal legislatore o dall’autorità (cfr. PNA 2019 e PNA 2022, in particolare) sia alle modifiche intervenute, in corso d’anno, all’assetto organizzativo e alla macrostruttura dell’ente. L’elencazione della mappatura, quindi, sconta qualche imprecisione a causa di ciò, ma anche a causa del mancato aggiornamento del regolamento dei procedimenti amministrativi e della loro catalogazione (attività risalente e avviata formalmente dal RPC con nota_mail PEC dell’8.03/2016).

La mappatura, ancorché con qualche imprecisione, come accennato, risulta calibrata e adeguata rispetto alla dimensione e all’organizzazione dell’ente tant’è che negli anni trascorsi non risultano accaduti fatti penalmente rilevanti in materia di corruzione (ovvero di altri reati con la P.A.) o segnalazioni di fatti di *mala gestio* e di illeciti da parte del *whistleblower*, anche se non contempla tutte quelle integrazioni riconducibili, quanto a procedimenti, alle molteplici novità legislative intervenute medio-tempore.

Un lavoro importante è stato fatto in materia di appalti in relazione all’entrata in vigore del Codice dei contratti pubblici ex d.l.gs. 50/2016; lavoro aggiornato a seguito dell’entrata a regime, il 1° luglio 2023, del nuovo Codice (d.lgs. n. 36/2023).

Dal punto di vista metodologico, vista la complessità dell’elencazione ed il livello di dettaglio si è proceduto a redigere, confermando, di fatto, il lavoro già svolto in passato, adeguandolo solo alle mutate previsioni normative ed ai mutati assetti organizzativi, una serie di tavole:

- Tavola 1: Mappa delle aree di rischio generali e aree di rischio specifiche,
- Tavola 2: Registro ed analisi dei rischi
- Tavola 3: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione
- Tavola 3.1: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area A) Acquisizione e Progressione del personale
- Tavola 3.2: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area B) Contratti Pubblici
- Tavola 3.3: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,
- Tavola 3.4: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,
- Tavola 3.5: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,
- Tavola 3.6: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,
- Tavola 3.7: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area G) Incarichi e nomine,
- Tavola 3.8: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area H) Affari legali e contenzioso,
- Tavola 3.9: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area M) Pianificazione e gestione del territorio,
- Tavola 3.10: Trattamento del rischio-Misure di prevenzione specifiche – Area O) Sicurezza Urbana e Polizia locale
- Tavola 3.11: Monitoraggio misure

L'individuazione delle aree di rischio, generali e specifiche, ha assorbito anche le ipotesi che nel PTPC 2014/2016 erano state individuate come "ulteriori" (lettera "E") ed è stata allargata, a seguito di attenta analisi, comprendendovi altre aree di rischio specifico che, a titolo esemplificativo, l'ANAC, nel documento di aggiornamento 2015 al PNA, aveva suggerito per gli ee.ll.: lo smaltimento dei rifiuti e la pianificazione urbanistica (RINVIO al paragrafo 3.3.3.)

Per poter gestire i rischi e neutralizzarli è necessario procedere alla loro valutazione

Per valutazione del rischio si intende il processo di:

- identificazione dei rischi,
- analisi dei rischi;
- ponderazione dei rischi

Identificazione dei rischi

L'attività di identificazione richiede che per ciascun procedimento amministrativo o fase di procedimento siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente.

I rischi di norma vengono identificati:

- a) mediante consultazione e confronto dei soggetti interni coinvolti: dirigenti, responsabile della prevenzione, NdV/OIV che contribuisce alla fase di identificazione dei rischi mediante le risultanze dell'attività di monitoraggio sulla trasparenza, soggetti terzi: utenti e/o associazioni di consumatori che possono offrire suggerimenti;
- b) dai dati tratti dall'esperienza e, vale a dire, dalla considerazione di precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- c) un altro contributo può essere dato prendendo in considerazione i criteri indicati nell'Allegato 5 "Tabella valutazione del rischio" al PNA

Analisi dei rischi

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. Per ciascun rischio analizzato occorre stimare il valore delle probabilità e il valore dell'impatto. I criteri da utilizzare per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio sono indicati nell'Allegato al PNA. La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti per ridurre la probabilità del rischio (il controllo preventivo in fase istruttoria e/o successivo, il controllo di gestione oppure i controlli a campione non previsti dalle norme e dai regolamenti). Naturalmente, per la stima della probabilità non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia, come deterrente, in relazione al rischio considerato; l'impatto si misura in termini di: impatto economico, impatto organizzativo e impatto di immagine (considerazione reputazionale dell'ente).

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo (prodotto), che esprime il livello di rischio del processo.

Valore medio della probabilità (Probabilità del rischio):

0=nessunaprobabilità;1=improbabile;2 = poco probabile;3= probabile ;4=moltoprobabile;5= altamente probabile.

Valore medio dell'impatto (Impatto del rischio) ;_

0=nessun impatto; 1=marginale;2= minore; 3=soglia;4= serio; 5= superiore.

Entità complessiva del rischio(valore probabilità x valore impatto=Indice del rischio):

Valori tra 0 e 25(0=nessunrischio;25=rischio estremo).

Ponderazione dei rischi

La ponderazione dei rischi consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

- intervallo da 1 a 5: rischio basso,
- intervallo da 6 a 15: rischio medio,
- intervallo da 15 a 25 rischio alto/elevato

Nelle tabelle elaborate, e allegate al presente Piano, é riportata l'area di rischio con riferimento all'ufficio che gestisce l'attività amministrativa individuata. L'accezione ufficio va intesa nel senso più ampio di *munus publicum* pertanto senza alcun riferimento alla struttura organizzativa dell'ente.

Nel predisporre la sezione sono state ideate in ragione all'analisi di contesto interno ed esterno si è proceduto alla mappatura più analitica delle fasi relative alle seguenti specifiche aree:

- A) ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE
- B) CONTRATTI PUBBLICI
- C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- D) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- E) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
- F) CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI
- G) INCARICHI E NOMINE
- H) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
- I) ATTI AUTORITATIVI
- L) PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO
- M) SICUREZZA URBANA E POLIZIA LOCALE
- N) SMALTIMENTO DEI RIFIUTI

3.3.3 - Misure obbligatorie e misure specifiche

Quanto alla declinazione puntuale delle misure di prevenzione generali trasversali, nonché alle misure di prevenzione c.d. “ulteriori e specifiche”, si fa rinvio agli allegati del PIAO (allegato n°4, n°2).

Il Codice di Comportamento dell’Ente

Il Comune di Pozzuoli, in ossequio alle disposizioni di cui all’art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e art. 1 co. 2 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, ha provveduto ad adottare il Codice di comportamento dell’Ente, che integra e specifica il Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici entrato in vigore il 19 giugno 2013 con DPR 62/2012, con deliberazione G.C. n° 56 del 30.04.2015.

Sia per la procedura di adozione, che per i contenuti specifici, sono state osservate le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), approvate con delibera n. 75/2013.

Considerato il tempo trascorso dall’approvazione del Codice di comportamento, era già allo studio un aggiornamento dello stesso alla luce delle esperienze maturate nell’Ente e dell’evoluzione del contesto sociale e normativo.

Nelle more è intervenuto il decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79 del 29/06/2022, recante “Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR” e, in particolare, l’art. 4, che ha disciplinato l’introduzione, nell’ambito del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione.

A seguito del parere reso dal C.d.S. n° 93/2023 sullo schema di dPR approvato dal Consiglio dei Ministri, è stato emanato il Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» con DPR n° 81 del 13 giugno 2023.

Il Comune di Pozzuoli ha provveduto all’aggiornamento del proprio Codice di comportamento, avendo completato le fasi di confronto con le OO.SS. ed avendo ottenuto dall’OIV il parere di competenza, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 05/03/2024.

Al fine di attuare le disposizioni ivi contenute è prevista una specifica formazione per tutti i dipendenti, l'adeguamento degli atti di incarico conferiti ai dirigenti ed ai consulenti e collaboratori, nonché dei contratti sottoscritti dall'amministrazione con ditte fornitrici di beni o servizi.

	Responsabile	Entro il	Indicatore
Adeguamento degli atti d'incarico e dei contratti alle previsioni del codice di comportamento, inserendo la condizione dell'osservanza del codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per il titolare di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi o di opere a favore dell'Amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici	Tutti dirigenti	2° semestre 2025	100% degli atti di incarico e dei contratti adeguati
Adeguamento dei decreti d'incarico dei dirigenti alle previsioni dell'art.13c.3 del DPR n.62/2013	Servizio Gestione del Personale	2° semestre 2025	100% dei decreti d'incarico dei dirigenti adeguati
Verifica/monitoraggio annuale dello stato di attuazione del codice attraverso l'UPD	Servizio Gestione del Personale	2° semestre 2025	Elaborazione report di verifica/monitoraggio

Rotazione del personale

La rotazione del personale è misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre più fitte con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. Il ricorso alla stessa deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa.

Secondo le indicazioni del PNA 2016, la rotazione del personale prevista dall'art. 1 c. 10 lett. b) della legge n.190/2012 e s.m.i. consiste nella c.d. rotazione "ordinaria", inserita appunto dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva dei fenomeni corruttivi. L'istituto della rotazione era stato peraltro già disciplinato dall'art. 16, co. 1, lett. l quater) del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" (c.d. rotazione " straordinaria" , che solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione.

L'implementazione di detta misura presuppone che l'ente operi precise scelte organizzative dal momento che, in casi particolari e in enti di piccole dimensioni, ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali, a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

L'applicazione della misura presuppone, altresì, la definizione di precisi criteri applicativi, sotto il profilo organizzativo (criteri per la rotazione ordinaria), da parte dell'amministrazione che ne deve dare preventiva e adeguata informazione alle OO.SS., al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte, non rientrando tra le materie per le quali è prevista la contrattazione di livello aziendale. Sempre ai sensi del citato PNA 2016, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione. In particolare, per quanto concerne i vincoli soggettivi, le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettano sulla sede di servizio del dipendente (si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992, n.104 e al d.lgs. 26 marzo 2001, n.151 in materia di congedo parentale). Sotto il profilo dei vincoli oggettivi, la rotazione deve essere correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

A questo proposito è intenzione dell'Amministrazione (Giunta Comunale) adottare un provvedimento avente ad oggetto le linee guida in materia di rotazione del personale che dovrà essere sottoposto alle OO.SS. ed alle RR.SS.UU. in apposita seduta di confronto durante la quale saranno fornite le informazioni in materia anche recependo, ove possibili, specifiche istanze.

Sulla base di quanto già definito nei precedenti PTPCT ed alla luce delle valutazioni e dei suggerimenti contenuti nell'aggiornamento 2018 al PNA, il Comune di Pozzuoli conferma, sostanzialmente, le scelte operative già operate nel passato nel senso che la "rotazione ordinaria" viene programmata su base pluriennale e terrà in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti, da applicarsi sulle aree a rischio corruzione.

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, essa troverà applicazione con gradualità anche al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. Nelle strutture con articolazioni territoriali verrà privilegiata la rotazione avere carattere di "rotazione territoriale".

I principi generali per la applicazione della rotazione del personale dell'Ente saranno definiti, come anticipato, con deliberazione della giunta comunale, sulla base dei seguenti criteri di massima:

- definizione del perimetro di applicazione della rotazione: la rotazione trova applicazione nelle aree a rischio di corruzione, individuate sulla base di quanto previsto dai PNA 2013-2015-2016 e successivi e dal PIAO, sezione 2.3, del Comune di Pozzuoli, salvo adeguamento alle successive revisioni;
- individuazione delle figure professionali destinatarie della rotazione: dirigenti; titolari di posizioni organizzative; responsabili di procedimento;
- modalità e tempi di realizzazione della rotazione: esclusione della contestuale rotazione del dirigente e dei funzionari con maggiori responsabilità, al fine di garantire continuità all'azione amministrativa; tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, programmazione della rotazione secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e scongiurare un repentino depauperamento delle conoscenze e competenze complessive dei singoli uffici interessati; disapplicazione della rotazione nel caso in cui essa comporti la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico; rinvio della rotazione nelle strutture presso le quali siano in atto processi particolarmente strategici per l'Amministrazione;
- permanenza massima nella medesima posizione: compatibilmente con le esigenze di continuità e buon andamento dell'azione amministrativa, nel rispetto dei criteri stabiliti ai punti precedenti, la permanenza massima nella medesima posizione è stabilita, di norma in 10 anni/3 incarichi.

La misura deve essere accompagnata da una adeguata attività formativa che è posta in capo ai Dirigenti i quali dovranno procedere alla formazione *ad hoc* del personale, prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne, affinché possano essere acquisite le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata per l'area a rischio.

Alla c.d. rotazione ordinaria si affianca la rotazione "straordinaria" che è una misura successiva e non sanzionatoria volta a non pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione quando a un dipendente sia stata contestata una condotta corruttiva (delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, contenente l'elenco dei reati presupposto). E' obbligatoria qualora vengano contestati i reati elencati all'art. 7 della legge n. 69 del 27 maggio 2015, mentre è facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la PA di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale.

Nel corso del 2023 non è stato necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva (Relazione annuale RPCT).

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi - Conferimento ed autorizzazione incarichi

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Ai sensi dell'art. 6bis della legge 241/1990, introdotto in seguito alla novella della legge n. 190/2012 (art. 1, comma 41), "*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*". Tale norma va letta in relazione a quanto disposto dall'art. 6 del Codice di comportamento generale DPR n. 62/2013 e succ. mod ed integr. e del Codice di comportamento del Comune di Pozzuoli. L'obbligo di segnalare una situazione di conflitto

d'interesse, anche potenziale, è una ***misura generale obbligatoria*** per tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti o incaricati di qualsiasi attività, anche fornita gratuitamente. Il conflitto d'interesse fa riferimento a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta nell'esercizio del potere decisionale. Alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, esplicitate dagli artt. 7 e 14 del DPR n. 62/2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'esercizio del potere pubblico (il c.d. *agere publicum*).

Al fine di rendere maggiormente conoscibili tali obblighi all'interno dell'ente, si intende predisporre e diffondere nell'anno 2023 una direttiva a cura del RPCT/SG destinata a tutti i dipendenti, che andrà a definire e dettagliare le modalità di acquisizione delle dichiarazioni e le modalità di conservazione delle dichiarazioni acquisite. In relazione alle criticità che potrebbero emergere in sede di monitoraggio sull'adempimento puntuale di tale misura, potrebbe rendersi opportuno rivedere i contenuti della modulistica attualmente in uso presso l'ente.

E' il caso di precisare che la violazione delle disposizioni, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso. Per la particolare rilevanza delle conseguenze dell'inosservanza degli obblighi di astensione si ritiene opportuno intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale di detti obblighi, delle conseguenze scaturenti dalla violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Inconferibilità per incarichi ex D. Lgs. n° 39/2013

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente, del funzionario o comunque del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

L'Ente, al fine di ridurre l'impatto corruttivo e di limitare ipotesi di conflitto di interessi, in ossequio al nuovo art. 53 bis del D.Lgs.165/2001, ha adottato uno specifico regolamento per disciplinare i criteri e la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento da parte del dipendente di incarichi extra-istituzionali.

Il Servizio Gestione del Personale verifica l'osservanza delle previsioni del Codice di Comportamento, delle eventuali norme introdotte all'interno del CDI aziendale per la parte che stabilisce le modalità ed i criteri di autorizzazione e d'individuazione delle cause di incompatibilità tra attività d'ufficio e gli incarichi extraistituzionali e dai "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche", indicati nel documento elaborato dal tavolo tecnico previsto dall'Intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013 dai rappresentanti del DFP, delle Regioni e degli Enti locali.

Nell'anno 2023 si proseguirà ad effettuare la rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali e si valuteranno i dati che emergono al fine di concentrare maggiormente l'attenzione sui casi ricorrenti per evitare eventuali situazioni potenzialmente patologiche.

Il decreto legislativo n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

In particolare, i Capi III e IV del sopracitato decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

1. incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni
2. incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del d.lgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli (art. 17 del Dlgs. n. 39/2013: la situazione di inconferibilità non può essere sanata) e trovano applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dal successivo art. 18.

Le dichiarazioni suddette, a pena di nullità originaria del provvedimento di conferimento dell'incarico, devono necessariamente precedere il medesimo e vanno acquisite formalmente agli atti dell'ufficio (Servizio Gestione del personale).

Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente *ab origine* non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il RPCT è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio. In sede di assunzione del personale dirigenziale, si provvede a richiedere il casellario giudiziale, verificando situazioni di inconferibilità degli incarichi.

Nell'anno 2023 si provvederà a rivedere le dichiarazioni che vengono richieste ai dirigenti.

Al fine di acquisire le predette dichiarazioni e quelle aventi ad oggetto l'insussistenza di cause di incompatibilità, sono state predisposte apposite procedure (vedi tabelle successive).

Incompatibilità per incarichi ex D. Lgs. n° 39/2013

Oltre a disciplinare particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, il D.lgs. n. 39/2013 regola, sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione, cause di incompatibilità specifiche per i titolari dei medesimi.

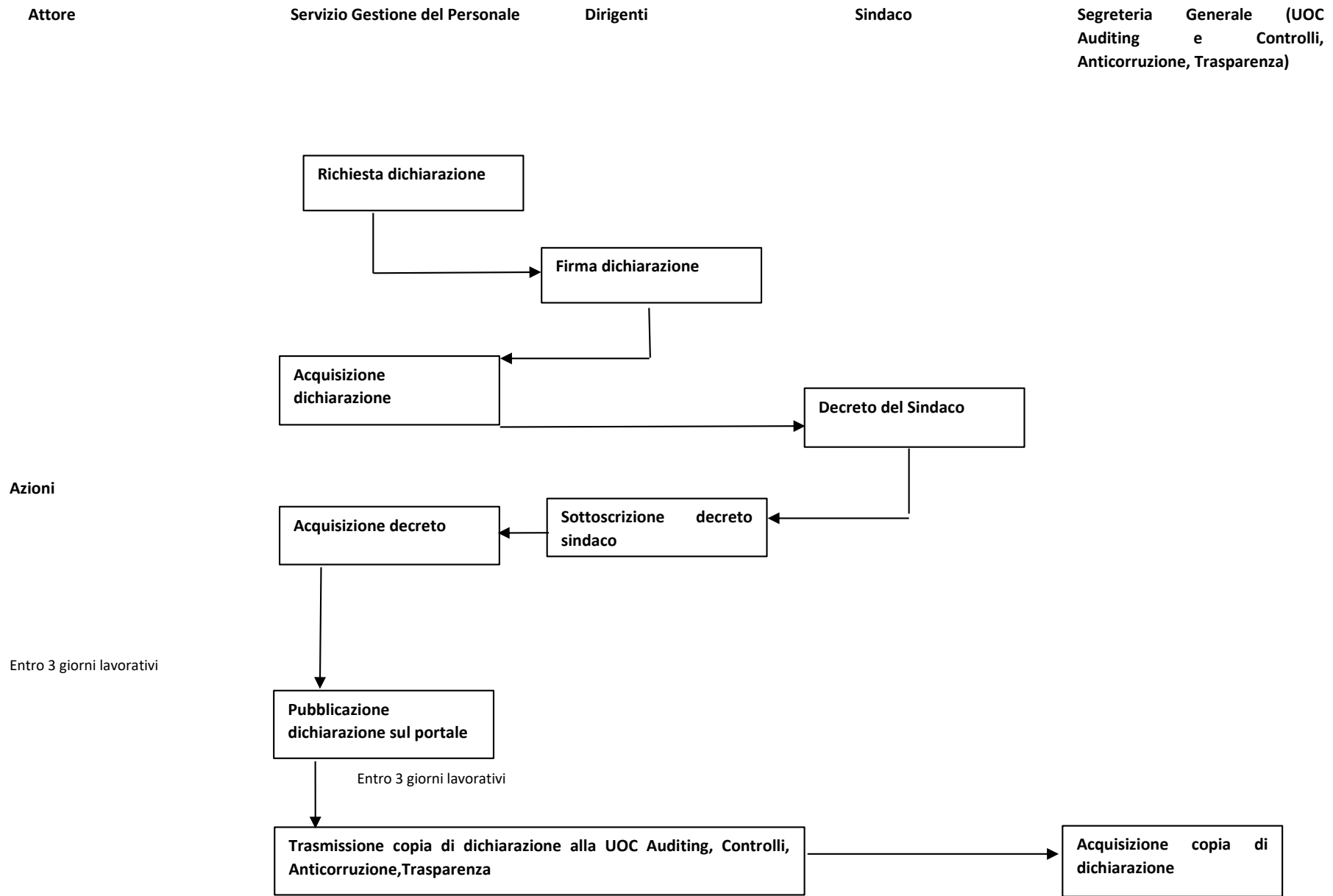
All'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste nei Capi V e VI del suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del Dlgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

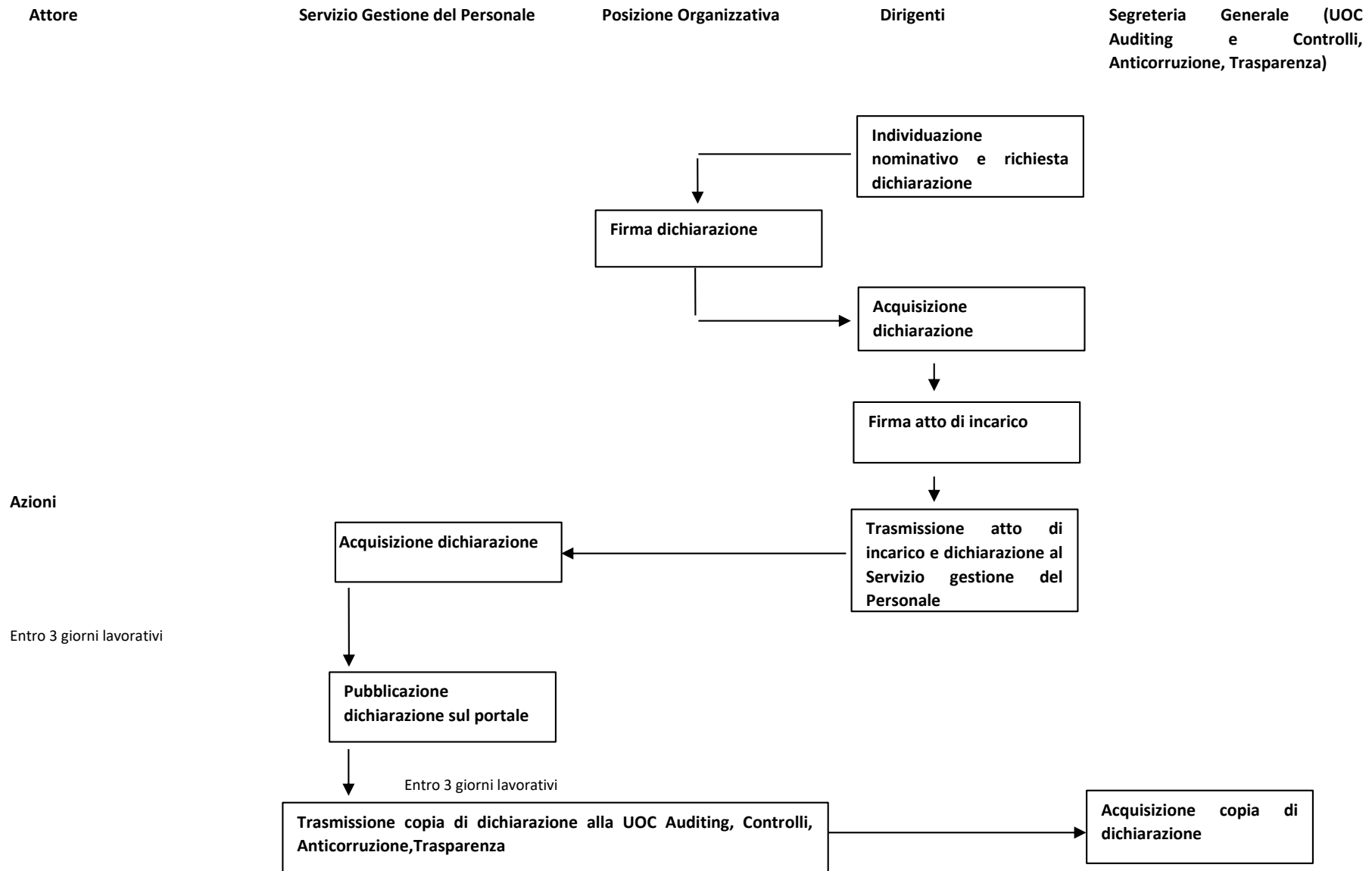
Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se invece la causa di incompatibilità si riscontra nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.lgs. n. 39/2013).

Nelle successive tabelle sono riportate le procedure predisposte per l'acquisizione delle dichiarazioni.

Procedura per l'acquisizione delle dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità/inconferibilità in caso di nuovo incarico – Dirigenti



Procedura per l'acquisizione delle dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità/inconferibilità in caso di nuovo incarico – Posizioni Organizzative



Cause di inconfiribilità/incompatibilità per cariche politiche ex D.Lgs. n° 39/2013

In aggiunta alle cause previste dagli artt. 63, 64 e 65 del Dlgs. n. 267/2000, il decreto legislativo n. 39/2013 ha introdotto nuove ipotesi di inconfiribilità/incompatibilità relativamente all'assunzione di cariche politiche.

Non può pertanto assumere la carica di amministratore di un comune con più di 15.000 abitanti chi si trova in una delle seguenti situazioni:

- ▶ essere amministratore di ente pubblico regionale, provinciale o comunale avente sede nel territorio della regione nella quale ha sede il comune dove svolge la carica (art. 11 commi 2 e 3);
- ▶ essere presidente o amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico regionale, provinciale o comunale avente sede nel territorio della regione nel quale è posto il comune interessato (art. 13 commi 2 e 3);
- ▶ essere direttore o segretario generale della regione nel cui territorio si trova il comune interessato (art. 11 comma 2);
- ▶ essere direttore o segretario generale di provincia o comune > 15.000 abitanti avente sede nel territorio della regione nel quale si trova il comune dove svolge la carica (art. 11 comma 3);
- ▶ avere un incarico dirigenziale (interno od esterno) in un a P.A. o ente pubblico (regionale, provinciale o locale) oppure in ente privato a controllo pubblico (regionale, provinciale o locale) (art. 12 commi 3 e 4);
- ▶ avere un incarico di direttore generale, sanitario o amministrativo, in un'ASL della regione nella quale ha sede il comune conferente l'incarico (art. 14 comma 2).

L'accertamento dell'insussistenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva che costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Le predette dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità sono rese a norma degli articoli 46, 47 e 76 del decreto del presidente della repubblica. n. 445 del 28 dicembre 2000, utilizzando appositi modelli all'uopo in uso presso il Comune di Pozzuoli. Esse sono corredate dall'elenco degli eventuali incarichi e cariche ancora in corso o, se cessate, con riferimento all'arco temporale pari ai 2 anni precedenti, come previsto dagli articoli 4 e 7 del d.lgs. 39/2013, nonché delle eventuali condanne subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento a ciascun incarico o carica, deve essere specificato quanto segue:

- ▶ l'amministrazione o l'ente presso cui si svolge l'incarico o ricopre la carica;
- ▶ la carica o l'incarico ricoperto, con l'indicazione di eventuali deleghe gestionali;
- ▶ la data di nomina o di conferimento dell'incarico o di assunzione della carica;
- ▶ il termine di scadenza o di eventuale cessazione.

Le dichiarazioni sono archiviate presso l'Ufficio Affari generali e organi istituzionali della Direzione 6, che provvede, con riguardo ai nominati, ad acquisire il certificato penale presso il casellario giudiziale.

Attività successive alla cessazione dal servizio (*pantouflage-revolving doors*)

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Dovranno pertanto essere inseriti nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

La legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione anche di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35-bis, inserito nel Dlgs. n. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Il Dlgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed assimilati (art. 3) all'interno delle pubbliche amministrazioni per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Infatti, in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni devono verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- all'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopracitato art. 35-bis.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000. Tale preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la stessa non è ancora passata in giudicato.

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35-bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, funzionari e titolari di posizione organizzativa.

La violazione della suddetta disposizione determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

Se la causa di inconfiribilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)

Ai sensi del nuovo art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (articolo modificato a seguito dell'entrata in vigore della legge 30 novembre 2017, n. 179 ad oggetto: Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato) il pubblico dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

La novella ha rafforzato le tutele dei cosiddetti "whistleblower", prevedendo fra l'altro, per quanto riguarda la Pubblica amministrazione, la possibilità di applicare delle sanzioni in caso di misure ritorsive dovute alla segnalazione.

La legge prevede, infatti, che l'ANAC informerà il Dipartimento della Funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e potrà irrogare sanzioni da 5.000 a 30.000 euro nei confronti del responsabile, mentre in caso di licenziamento il lavoratore sarà reintegrato nel posto di lavoro.

L'intera materia è stata oggetto di una profonda riforma in virtù dell'adeguamento della legislazione interna al diritto comunitario e, in particolare, alla Direttiva(UE)2019/1937. Il provvedimento attuativo è il d.lgs. n.24 del 10 marzo 2023 (G.U. n.63 del 15 marzo 2023). Il citato decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti con le modalità indicate nel decreto.

Il nuovo assetto normativo e la recentissima novella hanno indotto l'Autorità nazionale anticorruzione, anche in virtù delle risposte da assicurare ai nuovi compiti assegnati dalla legge, ad adottare le nuove linee guida in materia di "whistleblowing".

L'ANAC, infatti, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha adottato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne". Le recenti linee guida sostituiscono quelle adottate dall'Autorità con delibera n. 469/2021.

Il Comune di Pozzuoli, nel medio periodo ed in ossequio alle linee guida dell'Autorità, conferma, sostanzialmente le soluzioni già previste all'interno del Piano 2017/2019.

L'Ente pertanto provvederà ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettui segnalazioni illecite. Tale tutela troverà attuazione attraverso l'introduzione degli specifici obblighi di riservatezza e verrà supportata da una specifica attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Si evidenzia che - parallelamente all'utilizzo degli appositi canali interni (predisposti in via principale per la prevenzione e neutralizzazione di fenomeni di condotte illecite) - resta fermo l'obbligo per tutti i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, di sporgere denuncia alle autorità giudiziarie (art. 331 c.p.p.).

Le eventuali segnalazioni effettuate al Responsabile della prevenzione della corruzione saranno considerate solo al fine dell'implementazione delle azioni preventive.

Il Comune di Pozzuoli nell'ambito della implementazione delle novità introdotte con le citate linee guida 2023 adotterà entro il 31 dicembre 2024 una specifica direttiva del RPCT così da adeguare l'operatività del sistema attualmente in vigore alle nuove previsioni normative.

In particolare sarà dedicata un'attenzione specifica ad implementare il c.d. "canale interno" per le segnalazioni di presunti illeciti nel contesto lavorativo al fine di dare concreta attuazione alle previsioni normative di cui al citato d.lgs. 24/2023 con una puntuale direttiva dello stesso RPCT che definirà le modalità operative e procedurali per l'inoltro delle segnalazioni attraverso i diversi canali di accesso.

Ovviamente resta confermata la modalità secondo la quale ogni accesso alla segnalazione sarà tracciato (sia quelli dello stesso RPCT sia quelli dei soggetti interni eventualmente interessati da questi) e il RPCT potrà sempre visualizzare l'elenco di tutti gli accessi.

Il RPCT sarà l'unico soggetto abilitato, su sua specifica richiesta, sempre tracciata dal sistema, all'accesso ai dati del segnalante.

Il segnalante potrà verificare lo stato di avanzamento del procedimento.

Formazione del personale (Rinvio alla Sezione 3 – Capitale umano)

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla legge n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Il PNA inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il Piano deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'assunzione di decisioni con «cognizione di causa» e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;

- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Le attività formative sono suddivise per tipologia di destinatari secondo le indicazioni del "Programma strategico: prevenzione della corruzione e gestione dei rischi istituzionali" 11 marzo 2013, della SSPA-scuola superiore della pubblica amministrazione, tra:

- dipendenti INTERESSATI alla prevenzione del rischio corruzione - l'azione formativa su tutto il personale comporta interventi di conoscenza della normativa, interventi differenziati secondo i ruoli, ed interventi formativi sul codice etico e di comportamento
- dipendenti COLLEGATI alla prevenzione del rischio corruzione - i primi interventi formativi previsti sono rivolti al Responsabile della trasparenza e ai responsabili del sistema dei controlli interni
- dipendenti COINVOLTI nella prevenzione del rischio corruzione - la formazione rivolta a questi destinatari è quella più consistente ed articolata, per il primo anno si prevedono interventi mirati e differenziati in relazione alle attività ad alto rischio. Fa parte di questa tipologia anche la formazione rivolta al Responsabile del piano anticorruzione.

Il PNA prevede che le pubbliche amministrazioni programmino nel Piano e nel PAF adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- livello generale rivolto a tutti i dipendenti riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai dirigenti ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio.

SullabasedelmonitoraggiodelleattivitàdelPianoAnticorruzioneeesullaanalisiidebisogniformativevidenziatidalResponsabileellaprevenzione, il competente Servizio gestione del Personale ha provveduto ad elaborare un programma formativo, al quale si fa espressamente rinvio, come dettagliato all'interno della sezione 3 – Capitale umano del presente Piano.

3.3.3.1 - Monitoraggio sull'idoneità delle misure

Relativamente al monitoraggio sul grado di attuazione delle misure generali, delle "trasversali" (a tutto l'ente) e di quelle c.d. "quelle ulteriori e specifiche", volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia la capacità della strategia di contenimento del rischio corruttivo, come già accaduto nei precedenti PTPCT, avendo ovviamente aggiornato le previsioni secondo quanto l'attuale contesto richieda, è stata elaborata, in allegato alla sezione 2.3 dell'attuale PIAO, in via sperimentale, una nuova griglia di monitoraggio (Tavola 3.11-Monitoraggio misure), da utilizzare oltre che per le finalità di controllo e monitoraggio anche per l'acquisizione di informazioni e dati relativi allo stato di attuazione delle misure del piano, ma non solo, nella prospettiva di arrivare alla completa rilevazione in modalità digitale degli stessi così da agevolare la raccolta, l'analisi e l'aggregazione dei dati.

Il monitoraggio in questione, strutturato in una sezione comune a tutti i Dirigenti sarà proposto per la compilazione a tutti i dirigenti almeno una volta all'anno, nel mese di gennaio (per acquisire le informazioni relative all'anno precedente) quanto agli aspetti dell'anticorruzione, mentre, per quanto attiene alla "trasparenza" il monitoraggio avverrà con cadenza almeno semestrale avendo con riferimento indefettibile la tabella di dettaglio allegata al presente PIAO (allegato n° 3) redatta sulla base dell'allegato n. 1) della delibera ANAC n.1310/2016, come aggiornata secondo lo schema predisposto dall'Autorità (allegato n. 2 del PNA 2022).

I Dirigenti, con il supporto dei "referenti", oltre a fornire le risposte riguardo all'attuazione degli adempimenti previsti, fornendo ove possibile i correlati indicatori, potranno fornire informazioni preziose al fine di aggiornare/stabilizzare i contenuti dello schema per il monitoraggio, anche evidenziando eventuali disallineamenti fra le misure programmate nei precedenti PTPCT/PIAO e quanto l'attuale contesto richieda.

Il RPCT si avvarrà, nello svolgimento di detta attività, della struttura di supporto all'uopo costituita.

Il monitoraggio sull'attuazione riguarderà le misure generali e trasversali previste nel Piano 2025/2027 con specifico riferimento ai seguenti ambiti:

- Termini dei procedimenti;
- Codice di comportamento;
- Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- Controllo sull'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
- Controllo sugli incarichi extra-istituzionali;
- Divieto di pantouflage
- Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria);
- Formazione;
- Trasparenza;
- Whistleblowing;
- Regolamentazione formazione delle commissioni di gara, concorso e per la concessione di contributi.

In aggiunta è stata predisposta una scheda di monitoraggio per la verifica delle misure generali previste nella Parte Speciale dedicata alle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti di appalto e concessione. Detta sezione è riservata alle Direzioni che nel corso dell'anno hanno gestita almeno una procedura di appalto/concessione.

Il monitoraggio relativo all'attuazione delle misure di prevenzione e della trasparenza sarà integrato dall'attività di "controllo interno" secondo la disciplina adottata dal Comune di Pozzuoli (regolamento sul sistema dei controlli interni e disciplinare operativo) attingendo anche dalle risultanze che emergeranno dalla Relazione del RPCT in merito all'attuazione delle misure del PIAO redatta, annualmente, in conformità al modello previsto dall'ANAC.

Già nei precedenti PTPC era prevista l'integrazione tra sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e "sistema dei controlli interni". Le estrazioni casuali dei provvedimenti dirigenziali, oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa, hanno consentito di esaminare varie fattispecie riconducibili alle aree ora definite "general", con particolare riferimento ai "Contratti pubblici".

Anche per il futuro, così come già accaduto in precedenza, è stata prevista l'esecuzione di attività volte a rafforzare il controllo e la verifica a "campione" su tutta una serie particolare di atti in virtù dell'ulteriore spinta alla "semplificazione" impressa dal legislatore con l'adozione del d.lgs. 222/2016 in attuazione della delega di cui all'art. 5 della l.n. 124/2015.

L'intervento di semplificazione amministrativa ha riguardato, essenzialmente, i regimi amministrativi delle attività private e quelli in materia edilizia con tutta una serie di ricadute operative in ordine alla gestione amministrativa della SCIA nonché degli altri tipi di atti, quali: comunicazioni, istanze, attestazioni, atti di assenso, che, per loro natura, assumono, il più delle volte, una funzione "abilitante" o "autorizzativa" e rispetto ai quali si pone, forte, un'esigenza di controllo e di verifica da parte della P.A.

La garanzia di un esercizio funzionale ed efficace della funzione di controllo amministrativo su atti e documenti sottratti ad uno scrutinio preventivo di legittimità si è ritenuto di poterlo assicurare con l'attuazione di diverse modalità operative che gli uffici dovranno implementare nella fase di acquisizione delle istanze (segnalazioni, comunicazioni, ecc.) e nella fase di controllo successivo sulle "autodichiarazioni".

Nella fase di acquisizione delle istanze (controllo preventivo) tutte le SCIA presentate ai Servizi di competenza (SUAP, SUE, ecc.) saranno oggetto di verifica formale di completezza della documentazione a pena di irricevibilità.

Tutti gli atti amministrativi relativi ad endoprocedimenti, allegati alle SCIA, di competenza di altre Pubbliche Amministrazioni (ad esempio, notifica sanitaria o SCIA VV.FF.) saranno inviate ai rispettivi destinatari. Nella comunicazione si darà avviso di aver verificato la completezza formale della SCIA.

Nella fase di controllo successivo per tutte le SCIA presentate, con cadenza almeno trimestrale, si procederà all'estrazione del campione pari al 10% tra tutte le SCIA presentate nel periodo antecedente l'estrazione, considerate ricevibili, in capo ad ogni singolo Servizio/Ufficio. L'estrazione dovrà avvenire attraverso l'utilizzo di un comune applicativo informatico di "generatore di numeri casuali".

Le modalità di effettuazione dei controlli verteranno su almeno quattro elementi tipici che caratterizzano la pratica quali, ad esempio:

- esistenza dei requisiti professionali e morali del dichiarante nonché degli eventuali ulteriori soggetti tenuti (ad esempio: titolare della ditta, legale rappresentante, libero professionista, soci, direttori tecnici, preposto, ecc.);
- presenza titolo giuridico attestante la disponibilità e la liceità/conformità edilizia dei locali/immobili/manufatti;
- veridicità delle dichiarazioni in merito alla tipologia di attività intrapresa, anche edilizia, e al rispetto dei requisiti igienico/sanitari, urbanistici, edilizi, ambientali e paesaggistici;
- verifica della corrispondenza degli estremi indicati in merito all'agibilità dei locali/immobili/manufatti.

Il Servizio/Ufficio, oltre alla casistica dei controlli a campione, potrà effettuare controlli successivi ogni volta che pervenga una specifica richiesta di controllo da parte di cittadini, contro interessati, altri uffici dell'Amministrazione o altre PP.AA. ovvero nei casi in cui dagli atti dell'Ufficio, anche relativi a procedimenti di tipo autorizzativo, emergano evidenze tali da giustificare, con adeguata motivazione, il controllo in merito alla sussistenza dei requisiti di legge che abilitano lo svolgimento dell'attività oggetto di SCIA. Qualora dai controlli effettuati dovesse emergere che nelle dichiarazioni o attestazioni o asseverazioni che corredano la segnalazione di inizio attività è stato dichiarato o attestato falsamente l'esistenza dei requisiti o dei presupposti il Servizio/Ufficio attiverà quanto previsto dalle norme in materia di dichiarazioni mendaci informando l'Autorità Giudiziaria per l'applicazione delle sanzioni penali e dandone comunicazione agli organi e colleghi professionali per l'assunzione dei relativi provvedimenti di competenza.

Sotto il profilo della "tutela dell'affidamento" il Servizio/Ufficio competente, decorsi 60 giorni dalla presentazione della SCIA, senza che siano adottati i provvedimenti di cui all'art. 19, comma 3, della L. 241/90 (cioè il divieto di prosecuzione dell'attività), può intervenire, vietando l'esercizio dell'attività, nelle stesse forme, unicamente qualora ricorrano i presupposti di cui all'art. 21-nonies della medesima legge e cioè quando sussistono le ragioni di interesse pubblico, e quando ci si trovi ancora entro il limite di un termine ragionevole, e comunque mai superiore ai dodici mesi dalla presentazione della SCIA, tenendo conto degli interessi dei destinatari e dei contro interessati.

Analogamente si procederà, secondo le misure specifiche inserite nel PIAO in merito ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con particolare riguardo ai provvedimenti relativi a sovvenzioni, contributi, concessioni, ecc.

Le predette attività di controllo, inserite all'interno di un quadro più generale di attività dell'ente svolte nell'ambito del "sistema dei controlli interni" saranno oggetto di monitoraggio e di rilevazione.

L'esito di dette attività potrà dar luogo, come è già accaduto per il passato, a rilievi e contestazioni che saranno oggetto di confronto e di discussione con i dirigenti e con i funzionari nell'ambito di incontri formativi mirati. I titolari di EQ (già P.O.) ed i Referenti di Direzione, in particolare, sono stati, infatti, i principali destinatari del percorso formativo già eseguito nel passato in quanto rappresentano la "base" su cui si costruisce sostanzialmente l'operatività del Piano nel tessuto organizzativo dell'Amministrazione. Diversi momenti formativi specifici (destinati anche a funzionari non referenti) hanno riguardato la materia della redazione dei provvedimenti e sono stati curati personalmente dal RPCT in collaborazione con qualificatissimi relatori esterni (Magistrati TAR, Professori universitari ed Esperti della materia). L'obiettivo preciso è stato quello di tradurre, non teoricamente, ma nel modo più concreto possibile, il rapporto tra risultato atteso - clima interno sfavorevole - e norme comportamentali.

È, infatti, indubbio, che la corretta costruzione dei provvedimenti amministrativi e la gestione consapevole dei procedimenti costituisca presupposto indispensabile per una azione che, in quanto fondata su parametri di legalità e di legittimità, risulti coerente con l'obiettivo - sancito dal PNA - di creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

A fronte dell'esperienza maturata nel corso degli anni precedenti si ritiene di replicare, anche per il triennio 2025/2027, l'esperienza, arricchendola con l'introduzione di un'attività di supporto alle Direzioni in ordine alla redazione di atti e provvedimenti nonché nella costruzione di una reportistica (anche ai fini del monitoraggio *in itinere*) necessaria a tradurre correttamente le indicazioni del presente Piano. E' stata infatti registrata una certa difficoltà a trasferire i dati all'interno di un sistema di reportistica da parte di ogni Direzione.

La verifica di sostenibilità (Allegato n.6)

L'attività di monitoraggio sarà integrata, da un strumento specifico per verificare la sostenibilità di tutte le misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel Piano.

Il monitoraggio, attuato con l'ausilio di una scheda di report predisposta a corredo della scheda riepilogativa del monitoraggio sull'attuazione delle misure del Piano (cit. Tavola 3.11) allegata al presente, è inserito all'interno di un'attività pianificata, quindi definita nelle modalità e nei tempi di attuazione ed esplicitamente attribuita ad un soggetto responsabile (Dirigente/Responsabile dell'attuazione della misura).

Essa ha lo scopo di valorizzare il contenuto del Piano precedente e di dare utili indicazioni per i piani futuri per garantire una continuità dell'azione di prevenzione e per meglio calibrare le diverse azioni dell'ente anche con riferimento ai profili del capitale umano, dell'organizzazione, della performance e della digitalizzazione che risultano unificati all'interno del PIAO stesso.

Principalmente saranno evidenziate e valorizzate, anche in termini percentuali e numerici, le misure "non realizzate" o quelle realizzate solo parzialmente o in modo non adeguato così da ottenere un registro di informazioni circa le ragioni ed i motivi che non hanno consentito l'attuazione delle misure.

3.3.4 - Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico

Il dettaglio contenente la programmazione degli obblighi di trasparenza è contenuta nell'allegato n° 2 che è stato aggiornato per come di seguito indicato:

- sono state recepite le indicazioni fornite dall'ANAC secondo lo schema relativo allegato n. 2 del PNA piano nazionale anticorruzione approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- è stato integrato lo schema degli obblighi di pubblicazione con quanto indicato nell'allegato n. 9 del PNA relativo alla sottosezione di 1 livello "bandi di gara e contratti"
- è stata aggiornata la declinazione degli obblighi adeguandola alle principali informazioni riconducibili agli interventi relativi all'attuazione delle misure previste dal PNRR, al fine di garantire una maggiore trasparenza
- è stata prevista una check list di autovalutazione e controllo per la verifica dell'attuazione delle misure e della spesa in materia di anticorruzione e trasparenza da attuarsi con cadenza almeno semestrale in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
- è prevista la redazione di un nuovo modulo di dichiarazione di conflitto di interesse da rendere da parte di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nelle gare PNRR estesa a tutte le gare di appalto;
- è previsto l'aggiornamento della modulistica per la richiesta di accesso civico, di accesso generalizzato e comunicazione ai soggetti contro interessati .

3.3.5 Integrazione con le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"

Al riguardo, si rappresenta che le disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione prevedono che l'organo di indirizzo di ciascuna PA, definisca gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale, che del PIAO (già Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza). L'ANAC nel PNA ha richiesto che l'organo di indirizzo assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, indicando gli obiettivi strategici su cui intervenire e, successivamente, approvando il PIAO. Spetta poi all'Organismo di Valutazione (OIV) verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PIAO e quelli indicati nella relativa sotto-sezione 2.2 "Performance", valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. D'altronde, non può darsi un'efficace attuazione di processi di contrasto alla corruzione se questi non sono totalmente funzionali ad un più efficace perseguimento delle missioni istituzionali.

Il collegamento tra le due sezioni del PIAO, in linea con quanto indicato dall'Autorità nel PNA 2022, viene realizzato, in primo luogo, a livello di progettazione del PIAO attraverso una mappatura dei processi integrata così da fare in modo che obiettivi di performance possano confluire all'interno della medesima sia questi, sia le misure di prevenzione della corruzione, sia la programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura dei processi costituisce, infatti, una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di potere migliorare l'efficienza, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

La mappatura, come già innanzi precisato, è andata integrandosi nel corso degli anni nel rispetto degli orientamenti forniti da ANAC; attualmente l'attenzione si sta focalizzando su processi che si caratterizzano per un alto livello di discrezionalità quali i processi attraverso cui vengono gestite le risorse finanziarie del PNRR e di fondi strutturali.

Questi aspetti intersecano anche altri aspetti e materie che fino ad oggi sono stati, per la verità, sottovalutati da parte delle PP.AA., quali quelli in materia di antiriciclaggio (art. 10, c.3, d.lgs. 231/2007).

Su questo aspetto, anche per le sollecitazioni intervenute in tal senso con il PNA 2022, è in fase di strutturazione un'attività volta alla mappatura dei processi interni capace di individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, soprattutto oggi in previsione dell'enorme flusso finanziario generato dagli interventi finanziati dal PNRR.

L'integrazione, seppure obiettivo da perseguire, va sviluppata in una logica di gradualità e non a discapito della prevenzione della corruzione; in questo senso, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vengono introdotte in forma di obiettivi di valore pubblico e di obiettivi di performance (per la precisione nella dimensione di "performance organizzativa" attraverso l'assegnazione di obiettivi trasversali).

La sezione 2.3 del PIAO rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza all'interno di ciascuna amministrazione; si tratta di un documento di natura programmatica, unificato all'interno del Piano, che ha preso il posto del vecchio PTPCT, e risulta importante, come ricordato dall'Autorità, (cfr. PNA 2022 pagg. 32 e ssgg), stabilire e rafforzare una "sinergia tra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica della integrazione..".

Il Comune di Pozzuoli già nel PEG 2017 (come per il 2016) ha provveduto ad inserire un obiettivo strategico intersettoriale volto all'applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del decreto legislativo n° 33/2013, anche per rispettare la previsione normativa contenuta dall'art. 1, co.8, l.n. 190/2012 così come sostituito dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016 che prevede la necessità della pubblicazione di obiettivi strategici in materia di trasparenza unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione ai fini della completezza del PTPCT (cfr. del. n. 1310 del 28.12.2016, Parte I, par. 2, pag.8).

Il collegamento tra obiettivi di valore pubblico e di performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza è garantito, per l'anno 2024, dalla presenza di uno specifico indicatore di impatto tra gli obiettivi di Valore Pubblico, dall'obiettivo di performance organizzativa del Segretario Comunale e dall'obiettivo di performance organizzativa comune a tutte le unità organizzative per come illustrato nelle tabelle seguenti.

Obiettivo di Valore Pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata											
Linee Programma di Mandato	DUP	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
									2023	2024	2025
Macchina Comunale	Legalità e Trasparenza	1.Favorire una gestione efficace, efficiente e trasparente dell'ente	Implementazione delle misure di trasparenza e anticorruzione % (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza)	L'Ente ha scelto un indicatore di impatto improntato al rispetto delle misure dell'anticorruzione e al degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità per ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza.	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	n.d.	≥10% valore iniziale	≥15% valore iniziale	100%

Obiettivo di Performance Organizzativa del Segretario Comunale

Obiettivi organizzativi Segretario Comunale									
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target	
1	1.SC.1 Attuazione delle diverse azioni per la prevenzione di fenomeni di corruzione e di maladministration.	Redazione degli schemi o esecuzione di atti e attività per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio previste nel PTPCT individuate e poste a presidio dei procedimenti di competenza delle diverse direzioni secondo le modalità	Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	Associazioni, Cittadini, Imprese, ETS	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficacia	≥3 al 31.12.2025	

Obiettivo di Performance Organizzativa comune a tutte le Unità Organizzative

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Peso	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
1	Assicurare la legalità e la trasparenza dell'ente attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT.	50% di 10	Attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e trattamento del rischio previste nel Piano anticorruzione, individuate e poste a presidio dei procedimenti e delle attività di competenza delle diverse Direzioni e Unità di staff (Avvocatura e P.M.), secondo le modalità indicate nel Piano stesso e a seguito di direttive e circolari del RPCT.	SI – Si tratta di un obiettivo trasversale che riguarda tutte le Direzioni e le Unità di staff dell'ente e che attiene alla dimensione della performance organizzativa a livello di ente secondo il vigente SMVP		Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza		≥90%
		50% di 10	Adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza amministrativa di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i.			Relazione Responsabile PTPCT, Attestazioni OIV	Efficienza		≥90%

Nucleo di valutazione/O.I.V.

Le indicazioni fornite dall'Autorità già con il PNA 2016 sono orientate a definire l'ambito di azione degli Organismi indipendenti di valutazione o strutture analoghe (Nucleo di valutazione) circa l'esercizio delle attività e dei compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per il ruolo fondamentale che rivestono nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Le modifiche che il D.Lgs. n. 97/2016 ha apportato alla legge n.190/2012 tendono a rafforzare le funzioni già affidate al Nucleo di valutazione/OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. n.33/2013. In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, tale organismo, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 1, comma 8-bis della legge, ai fini della validazione della relazione sulla performance, deve, infatti, verificare che i contenuti del PIAO (già PTPCT triennali) siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale dell'ente.

Nella misurazione e valutazione della *performance*, inoltre, deve tener conto del grado di realizzazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In rapporto, poi, agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza il Nucleo di valutazione/OIV verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT, di cui all'art. 1, co. 14, della l. 190/2012, e può avere accesso ad atti e documenti necessari per lo svolgimento del controllo oltre a effettuare audizioni dei dipendenti.

L'Organismo medesimo riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

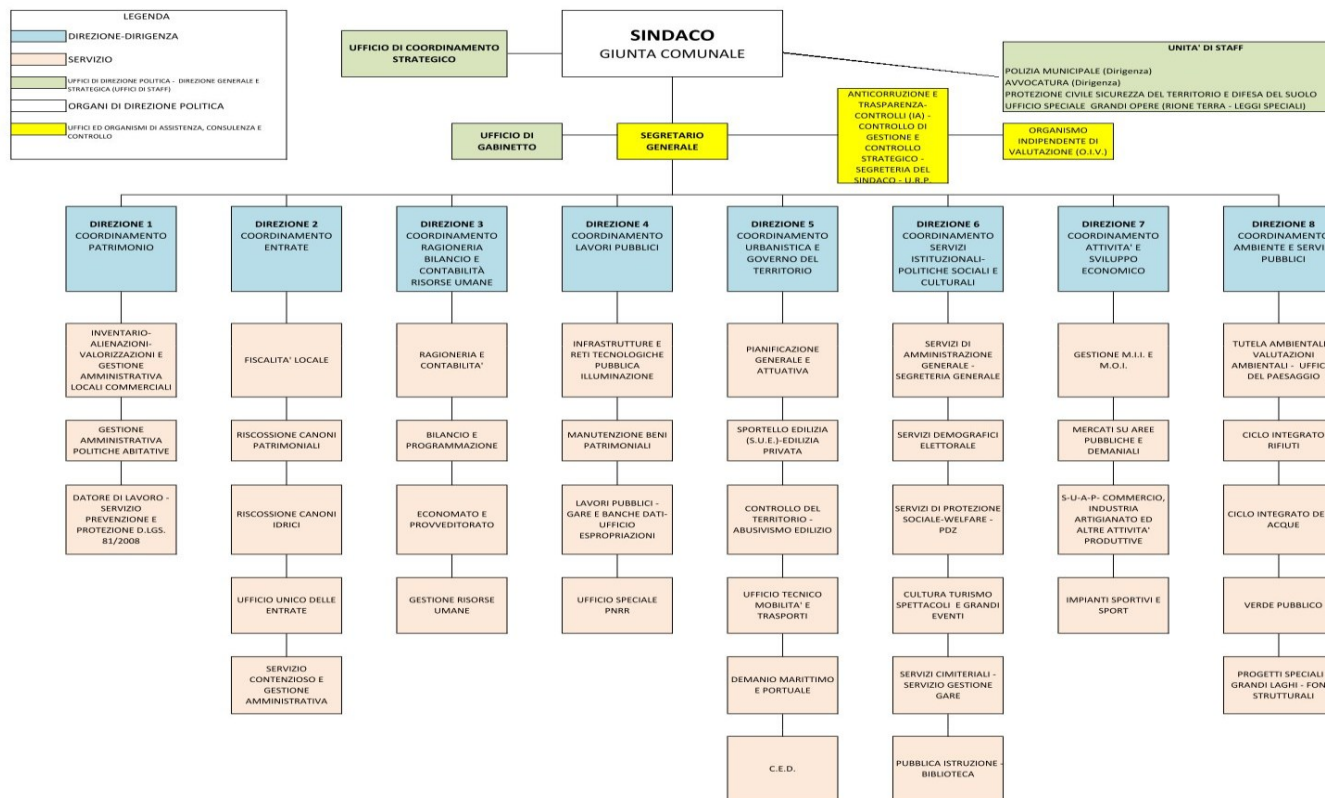
Il Comune di Pozzuoli ha provveduto a nominare il nuovo OIV in data 21 dicembre 2023, con decreto sindacale n.22.

4 Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano

4.1 – Sotto sezione di Programmazione – *Struttura organizzativa*

4.1.1 - Organigramma

Di seguito viene rappresentato l'organigramma sulla base della vigente macro organizzazione stabilita da ultimo con la Deliberazione di G.C. n. 71 del 05/06/2025.



4.1.2 Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi

Nel corso del 2025 non sono necessari specifici interventi organizzativi se non legati alla necessità di rafforzare la dotazione nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto del principio della sostenibilità finanziaria della spesa.

4.1.3 Consistenza del personale al 01.01.2025²⁰

Unità organizzative di primo livello	Dirigenti	Funzionari e EQ con EQ	Funzionari senza incarico	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totali
Direzione 1	1	3	4	5	0	0	13
Direzione 2	1	5	5	10	3	4	28
Direzione 3	1	6	3	12	1	4	27
Direzione 4	1	5	7	5	5	3	26
Direzione 5	1	6	3	14	3	1	28
Direzione 6	1	7	7	28	22	20	85
Direzione 7	1	4	1	9	16	14	45
Direzione 8	1	5	6	9	24	43	88
Polizia Municipale	1	4	1	121	9	27	163
Avvocatura	1	5	0	4	1	0	11
Protezione civile e Sicurezza del Territorio	0 ²¹	2	24	2	2	6	36
C.E.D.	0 ²²	1	1	2	1	0	5
Segreteria Generale	1 ²³	2	0	0	0	0	3
Segreteria del Sindaco	0	0	1	5	1	4	11
Tot.	11	55	63	226	88	126	569

²⁰ Il totale è aggiornato alla data del 01.01.2025 e comprende il Segretario generale, ma non include l'incarico di Staff ex art. 90 del TUEL.

²¹ La Protezione civile è assegnata alla Direzione 5.

²² Il C.E.D. rappresenta è assegnato alla Direzione 5.

²³ Trattasi dell'Ufficio del Segretario generale.

4.2 – Sotto sezione di Programmazione – *Organizzazione del lavoro agile*

Nel 2023, il Comune di Pozzuoli ha avviato un'importante iniziativa di rinnovamento, approvando – con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 4 agosto – il regolamento per l'adozione del lavoro agile, valido per il triennio successivo. Tale misura rappresenta un passo significativo verso la digitalizzazione e la modernizzazione dell'apparato amministrativo, ponendo al centro l'innovazione organizzativa e la valorizzazione del capitale umano.

Il regolamento è stato concepito con l'obiettivo di assicurare la continuità operativa e l'efficienza dei servizi comunali, favorendo nel contempo un miglior equilibrio tra vita professionale e vita privata per il personale. Il Comune ha infatti colto l'esigenza di adeguare la propria struttura organizzativa ai cambiamenti del mondo del lavoro, introducendo forme di flessibilità che permettano ai dipendenti di gestire con maggiore autonomia le proprie attività, senza compromettere la qualità dell'offerta pubblica. L'introduzione del lavoro agile si inserisce in un contesto più ampio di trasformazione della pubblica amministrazione, sempre più orientata a una gestione responsabile, dinamica e orientata al risultato. Tuttavia, l'amministrazione ha ritenuto opportuno fissare dei confini precisi, stabilendo che non tutte le attività possono essere svolte da remoto. Per garantire l'efficienza e la continuità di determinati servizi, il regolamento individua infatti alcune categorie di attività escluse dalla modalità agile, anche nella forma della rotazione.

Sono escluse dal lavoro agile, nello specifico:

- a) Il personale della Polizia Locale, la cui presenza sul territorio è essenziale per garantire sicurezza e controllo;
- b) I servizi di manutenzione, che richiedono operazioni sul campo con attrezzature specifiche;
- c) Le attività legate alla cura e al decoro urbano, che necessitano di una presenza costante negli spazi pubblici;
- d) I lavoratori sottoposti a turnazioni, la cui organizzazione oraria è incompatibile con la flessibilità del lavoro agile;
- e) Le mansioni che implicano l'uso di strumenti non remotizzabili o l'esecuzione di compiti non svolgibili a distanza;
- f) Le attività che richiedono l'accesso fisico ad archivi o fascicoli cartacei non ancora digitalizzati.

A seguito della sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCID) del 19 dicembre 2023, il regolamento è stato aggiornato per ampliare l'accesso al lavoro agile, includendo nuove categorie professionali e ambiti operativi.

Infine, al fine di promuovere un migliore welfare organizzativo, con la presente delibera di Giunta Comunale si intende aggiornare altresì il precedente Regolamento del Lavoro Agile, disponendo sia l'aumento della percentuale massima di personale che può fruire di questa modalità lavorativa che l'estensione della possibilità di beneficiarne anche al Segretario Generale e al personale Dirigente e le relative modalità attuative.

In parallelo, sono stati previsti specifici meccanismi di controllo e procedure operative per garantire il rispetto degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi resi, prevenendo eventuali inefficienze o disservizi connessi all'introduzione del lavoro agile.

Con queste scelte, l'amministrazione comunale ha inteso coniugare innovazione organizzativa e qualità dei servizi, promuovendo un modello di lavoro più moderno, sostenibile e coerente con le esigenze della comunità.

In allegato è disponibile il testo aggiornato del regolamento sul lavoro agile, con la relativa modulistica.

4.3 – Sotto sezione di Programmazione – *Piano dei fabbisogni di personale*

4.3.1 - Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, così come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, ha la finalità di rilevare le esigenze dell'Ente, ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili nonché perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

All'interno dello stesso sono indicate le risorse finanziarie da destinare alla sua attuazione, nel rispetto dei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.

In sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo fissato dall'articolo 2, comma 10bis, del D.L. del 06 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 07 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Elemento necessario alla predisposizione di un corretto Piano triennale dei fabbisogni di personale è una mappatura delle funzioni dell'Ente, redatta, così come sancito dalla normativa vigente, in modo conforme al piano delle performance.

Nel caso della pianificazione delle *performance* deve essere valutata l'ottimale gestione delle risorse pubbliche volte ad incentivare i dipendenti con premi di risultato; nella pianificazione dei fabbisogni, invece, deve essere valutato il rispetto dei limiti finanziari delle scelte assunzionali.

La pianificazione non può costituire un ostacolo al buon andamento dell'amministrazione, il quale richiede un aggiornamento annuale, che vada a recepire le esigenze sopravvenute, e il rispetto dei principi che il giudice contabile, cui, come detto, spetta il sindacato su siffatta tipologia di atti, contribuisce ad enucleare, affinché la loro redazione e attuazione non risultino arbitrarie e non ledano gli interessi della collettività.

Gli elementi della sottosezione sono composti:

- dalla rappresentazione della consistenza di personale in termini quantitativi, suddivisa in relazione ai profili professionali presenti;
- dalla programmazione strategica delle risorse umane, in termini qualitativi, diventando determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse finanziarie ma soprattutto umane. Il piano triennale del fabbisogno, infatti, rappresenta lo strumento finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti coniugando l'impiego ottimale delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Attraverso la programmazione del fabbisogno si ottimizza la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione in base al modello strategico adottato e in base alle priorità dell'amministrazione.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale, l'amministrazione ha valutato le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi (individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate).

Le strategie adottate ai fini dell'allocazione del capitale umano all'interno dell'ente seguono gli obiettivi legati alla trasformazione nell'allocazione delle risorse sia nella modalità di copertura del fabbisogno.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

La strategia perseguita dal presente piano valorizza le risorse umane già presenti nell'organigramma, al fine di valorizzare i know-how e le conoscenze pregresse acquisite dal personale assegnato ai procedimenti, coordinando il contingente da reclutare in sostituzione del personale cessato per collocamento in quiescenza, con profili professionali in possesso di maggiore qualificazione. Il ricambio generazionale non è improntato secondo criteri meramente sostitutivi di vacanze da coprire, in quanto la pianificazione del reclutamento è in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, alle linee di indirizzo programmate dall'amministrazione, alla luce degli eventi del contesto esterno che richiedono la copertura di specifici profili professionali richiesti per i posti da ricoprire.

Strategia di copertura del fabbisogno

La copertura del fabbisogno (con riferimento ai contingenti e ai profili), è stata programmata contemplando diverse modalità di reclutamento: attraverso mobilità interna tra settori/aree, sia attraverso concorsi e stabilizzazioni di personale con contratto di lavoro a tempo parziale e mantenimento in servizio del personale ai sensi della normativa vigente.

Formazione del personale

Il miglioramento della qualità dei processi organizzativi dell'ente dipende dalla riqualificazione e dal potenziamento delle competenze del personale. Nell'ambito della gestione del personale e in ottemperanza alla Direttiva 16 gennaio 2025 *“valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze tecniche e trasversali necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. La formazione professionale, infatti, riveste una valenza sempre più strategica, finalizzata alla flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove *mission* a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La formazione, infatti, rappresenta un utile strumento avente un impatto diretto sul lavoro in quanto l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dipendono dalla qualità della formazione offerta. Incentivando la formazione, l'amministrazione intende adottare misure volte a favorire l'accesso a percorsi di qualificazione del personale laureato e non laureato, al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi, con riguardo al risultato prodotto ed alla capacità di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni da ciascun dipendente in termini anche di performance individuale e organizzativa.

Verifica limite ordinamentale alla spesa di personale.

Di seguito viene riportato l'esito dei calcoli riguardanti il limite ordinamentale alla spesa di personale, il calcolo del posizionamento dell'ente in relazione alle soglie di sostenibilità previste per la classe dimensionale di appartenenza dell'ente, il calcolo delle facoltà assunzionali massime, il costo del personale in servizio, la dotazione finanziaria potenziale.

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2024	76.399	g
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	25.441.832,28 €	(I)
		2022	106.800.303,68 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	108.387.617,21 €	
		2024	115.014.636,93 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		110.067.519,27 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	13.149.233,54 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	96.918.285,73 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		26,25%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%

RIEPILOGO CALCOLI 2025	
(a) Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	96.918.285,73
(b) Spesa di personale dal rendiconto 2024	25.441.832,28
(c) Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	26,25
(d) Valore soglia in base alle caratteristiche dimensionali (76.952 abitanti)	27,60%
(f) Incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (c) < o = (d)) ((a*d)- b)	1.307.614,58
Media spesa di personale 2011-2013	35.952.718,00
Limite spesa flessibile (valore anno 2009)	946.715,00

4.3.2 - Verifiche propedeutiche

Nelle tabelle che seguono sono riepilogate le unità di personale assegnate a ciascuna Direzione/Unità di staff.

PROSPETTO RISORSE UMANE AL 01.10.2025²⁴ DISTINTO PER DIREZIONI

DIREZIONE 1 - Coordinamento Patrimonio

	PROFILI	RUOLO	ECCEDEXZA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	7	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5	
	TOTALE	13	0

DIREZIONE 2 - Coordinamento Entrate

	PROFILI	RUOLO	ECCEDEXZA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	9	
C	ISTRUTTORE	9	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	4	
	TOTALE	25	0

²⁴I dipendenti in servizio al 01.01.2025 erano pari a n.569 risorse. Alla data di redazione del presente Piano si registrano n. 570 dipendenti in servizio al netto delle cessazioni dal rapporto di lavoro, per effetto di pensionamenti e di dimissioni volontarie dal servizio.

DIREZIONE 3- Coordinamento Ragioneria Bilancio e Contabilità- Gestione delle risorse umane

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	13	
C	ISTRUTTORE	7	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	4	
	TOTALE	26	0

DIREZIONE 4 - Coordinamento Lavori Pubblici

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	14	
C	ISTRUTTORE	5	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	3	
	TOTALE	26	0

DIREZIONE 5 – Coordinamento Urbanistica e Governo del Territorio

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	14	
C	ISTRUTTORE	14	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	1	
	TOTALE	32	0

Direzione 5 – Protezione civile

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	0	
D	FUNZIONARIO	22	
C	ISTRUTTORE	2	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	
A	OPERATORE	6	
	TOTALE	32	0

Direzione 5- CED

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
D	FUNZIONARIO	3	
C	ISTRUTTORE	1	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	
	TOTALE	5	0

DIREZIONE 6 – Coordinamento Servizi Istituzionali- Politiche Sociali e Culturali

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	
C	ISTRUTTORE	24	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	24	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	15	
	TOTALE	100	0

DIREZIONE 7 – Coordinamento attività e Sviluppo Economico

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	7	
C	ISTRUTTORE	9	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	11	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	16	
	TOTALE	44	0

DIREZIONE 8 – Coordinamento Ambiente e Servizi Pubblici- Progetti speciali

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	13	
C	ISTRUTTORE	11	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	16	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	38	
	TOTALE	79	0

Unità di staff – Avvocatura

	PROFILI	RUOLO	ECCEDENZIA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	6	
C	ISTRUTTORE	3	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	
	TOTALE	11	0

Unità di staff – Polizia Municipale

	PROFILI	RUOLO	ECCEDEENZA
DIR	DIRIGENTE	1	
D	FUNZIONARIO	17	
C	ISTRUTTORE	110	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	9	
A	OPERATORE AMMINISTRATIVO	23	
	TOTALE	160	0

Unità di staff – Ufficio di Gabinetto

	PROFILI	RUOLO	ECCEDEENZA
DIR	DIRIGENTE	1	
	TOTALE	1	0

Unità di staff – Segretario generale

	PROFILI	RUOLO	ECCEDEENZA
DIR	Segretario generale	1	
D	FUNZIONARIO	1	
C	ISTRUTTORE	1	
	TOTALE	3	0

Unità di staff-Segreteria del Sindaco

	PROFILI	RUOLO	ECCEDEENZA
D	FUNZIONARIO	5	
C	ISTRUTTORE	3	
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	

A	OPERATORE	2	
	TOTALE	13	0

4.3.3 -Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance

In continuità con gli obiettivi delineati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e in aggiornamento al PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 31.03.2025, così come modificato con la deliberazione n. 115 dell'8/8/2025, il Comune di Pozzuoli intende portare a termine con la massima celerità le procedure concorsuali già avviate e in corso, nonché procedere con l'indizione di nuovi concorsi per rafforzare il proprio organico. L'intento è quello di potenziare le risorse umane all'interno di profili professionali strategici, necessari per garantire il regolare e ottimale svolgimento delle funzioni amministrative. Ogni procedura di selezione e ogni assunzione sono pensate per rispondere alle esigenze crescenti della cittadinanza e delle strutture comunali, assicurando una gestione efficiente e tempestiva delle diverse attività amministrative.

Considerato il perdurare dello stato di emergenza connesso al fenomeno del bradisismo che interessa il territorio del Comune di Pozzuoli, e rilevata la necessità di potenziare il personale impegnato sia nelle attività propedeutiche alle elezioni regionali della Campania, previste per il 23 e 24 novembre 2025, sia nelle ulteriori attività di competenza della Polizia Municipale in occasione delle suddette giornate, l'Amministrazione comunale intende procedere alla modifica degli attuali rapporti di lavoro con gli agenti di Polizia Municipale assunti a tempo determinato, con contratto part-time al 50%, in vigore dal 13 giugno 2025 al 2 novembre 2025 e dal 1° dicembre 2025 all'8 gennaio 2026.

A tal fine, sarà proposto al personale interessato il mantenimento della continuità del rapporto di lavoro, revocando la sospensione originariamente prevista per il mese di novembre, al fine di assicurare un adeguato supporto alle attività istituzionali sopra indicate.

L'amministrazione intende procedere alla copertura della posizione dirigenziale della Direzione 4, vacante dall'1.10.2025, per effetto delle dimissioni del dirigente. Nelle more dell'espletamento della relativa procedura concorsuale, la posizione è stata assegnata *ad interim* al Dirigente della Direzione 8.

In particolare, questa Amministrazione si propone di procedere con l'assunzione di figure altamente qualificate e professionali in vari settori, per far fronte alle specifiche necessità operative e alle sfide che il Comune di Pozzuoli si trova ad affrontare. In particolare sono programmate le seguenti procedure:

Area	Analisi dei profili professionali da coprire
Dirigenti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comandante di P.M. a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante procedura concorsuale²⁵ 2. n. 1 Dirigente Tecnico a tempo pieno e determinato da assumere mediante procedura concorsuale.
Funzionari ed elevata qualificazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assunzione di n. 3 Funzionari a tempo pieno e indeterminato mediante utilizzo delle risorse provenienti dal Fondo di coesione ai sensi dell'art. 19, comma del D.L. 124/2023 convertito in Legge 13 novembre 2023 n.162, con le seguenti qualifiche: <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 Specialista tecnico; • n. 1 Specialista in attività culturali e sviluppo del territorio. 2. Assunzione di n. 1 Funzionario di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.²⁶ 3. Assunzione di n. 1 Funzionario agronomo a tempo pieno e indeterminato mediante procedura concorsuale²⁷.

²⁵ La procedura concorsuale è in corso allo stato di redazione del presente Piano.

²⁶ La risorsa è stata assunta a far data dal 15.02.2025.

²⁷ La risorsa è stata assunta a far data dal 15.06.2025.

	<p>4. Assunzione di n. 2 funzionari amministrativi-contabili a tempo pieno e indeterminato mediante procedura di mobilità.²⁸</p> <p>5. Assunzione di n. 1 funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato per l'attribuzione dell'incarico di datore di lavoro mediante di procedura di mobilità²⁹.</p> <p>6. Assunzione di n. 19 funzionari assistenti sociali a tempo pieno e determinato per 24 mesi finanziati dal Fondo povertà mediante procedura selettiva.³⁰</p> <p>7. Assunzione di n. 8 funzionari a tempo pieno e determinato per 24 mesi finanziati dal Fondo povertà mediante procedura selettiva, con indicazione dei seguenti profili professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N. 2 Psicologi; • N. 3 Operatori dell'accoglienza; • N. 1 Esperto in comunicazione; • N. 1 Sociologo; • N. 1 Funzionario amministrativo- contabile. <p>8. Assunzione di n. 2 funzionari assistenti sociali a tempo pieno e indeterminato mediante procedura di mobilità³¹.</p> <p>9. Assunzione di n. 1 Funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p> <p>10. Mantenimento in servizio, fino al compimento del 70° anno di età, di n.1 Funzionario amministrativo, al fine di garantire la continuità operativa delle attività dell'Area Mercati – Direzione 7.</p>
	<p>1. Assunzione n. 24 Istruttori di vigilanza a tempo determinato part time al 50% da assumere mediante indizione di apposita procedura concorsuale, con prosecuzione del rapporto di lavoro part time, senza soluzione di continuità sino all'08.01.2026.³²</p>

²⁸ Le assunzioni delle n. 2 risorse sono programmate il 1° dicembre 2025.

²⁹ La procedura è attualmente in corso alla data di redazione del presente Piano.

³⁰ Le assunzioni delle n. 19 risorse sono avvenute il 15.09.2025.

³¹ La procedura è attualmente in corso alla data di redazione del presente Piano.

³² Le risorse sono state assunte a far data dal 13.06.2025.

Area degli istruttori	<ol style="list-style-type: none"> 2. Assunzione n. 3 Istruttori di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante mobilità.³³ 3. Assunzione di n. 1 Istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e parziale al 50%, da assumere mediante mobilità volontaria.³⁴ 4. Assunzione di n. 7 Istruttori tecnici a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.³⁵ 5. Assunzione di n. 1 Istruttore informatico a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.³⁶ 6. Assunzione di n. 2 istruttori amministrativo-contabili a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento della propria graduatoria.³⁷ 7. Assunzione di n. 3 istruttori amministrativo-contabili a tempo pieno e indeterminato, appartenenti alle categorie protette ai sensi dell'art. 18 della Legge 68/1999, mediante mobilità³⁸. 8. Assunzione di n. 12 Istruttori amministrativi a tempo pieno e determinato per 24 mesi finanziati dal Fondo povertà mediante procedura selettiva. 9. Assunzione di n. 10 Istruttori di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.³⁹ 10. Assunzione di n. 4 istruttori amministrativo-contabili a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante mobilità.⁴⁰
------------------------------	--

³³ Le risorse sono state assunte: n. 1 a far data dal 01.01.2025, n. 1 a far data dal 01.02.2025 e n. 1 a far data dal 01.06.2025.

³⁴ La procedura si è conclusa e sarà assunta n. 1 risorsa part-time a far data dal 01.04.2026.

³⁵ Le risorse sono state assunte: n. 5 a far data dal 01.04.2025 e n. 2 a far data dal 01.06.2025.

³⁶ La risorsa è stata assunta a far data dal 01.06.2025.

³⁷ Le risorse sono state assunte a far data dal 01.06.2025.

³⁸ La procedura è attualmente in corso alla data di redazione del presente Piano.

³⁹ La procedura è attualmente in corso alla data di redazione del presente Piano.

⁴⁰ La procedura è attualmente in corso alla data di redazione del presente Piano.

Area degli Operatori	1. Assunzione di un Operatore in ottemperanza della sentenza n. 156/2017 della Corte di Appello di Napoli - Sezione Lavoro, Previdenza ed Assistenza. ⁴¹
-----------------------------	---

Le risorse stanziare in bilancio per far fronte alle nuove assunzioni suindicate sono le seguenti:

Profili	Costo annuo comprensivo di oneri contributivi e IRAP
a) Comandante di P.M. a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante procedura concorsuale	Importo già ricompreso attualmente in bilancio a copertura della spesa per il dirigente ex-art.110 c.1 D. Lgs. 267/2000.
b) n. 1 Dirigente Tecnico a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante procedura concorsuale	Importo già ricompreso attualmente in bilancio a copertura della spesa per il dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato.
c) Assunzione di n. 3 Funzionari Esperti a tempo pieno e indeterminato con le risorse a valere sul Fondo di Coesione	2025: 25.933,27 € - 2026: 103.733,10 € - 2027: 103.733,10 €

⁴¹ Risorsa assunta con decorrenza 01.10.2025.
Comune di Pozzuoli - PIAO 2025-2027

(art. 19 del D.L. 19 settembre 2023, n.124, convertito con modifiche in Legge 13 novembre 2023, n.162).	
d) Assunzione di n. 1 Funzionario di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.	2025: 33.481,85 € - 2026: 36.525,64 € - 2027: 36.525,64 €
e) Assunzione di n. 1 Funzionario agronomo a tempo pieno e indeterminato mediante procedura concorsuale.	2025: 24.787,27 € - 2026: 33.049,70 € - 2027: 33.049,70 €
f) Assunzione di n. 2 funzionari amministrativi-contabili a tempo pieno e indeterminato mediante procedura di mobilità.	2025: 5.508,28 € - 2026: 66.099,40 € - 2027: 66.099,40 €
g) Assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico a tempo pieno e indeterminato per l'attribuzione dell'incarico di Datore di lavoro mediante procedura di mobilità.	2025: 2.754,14 € - 2026: 33.049,70 € - 2027: 33.049,70 €
	2025: 5.508,28 € - 2026: 66.099,40 € - 2027: 66.099,40 €

<p>h) Assunzione di n. 2 funzionari assistenti sociali a tempo pieno e indeterminato mediante procedura di mobilità</p> <p>i) Assunzione di n. 1 Funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p> <p>j) Mantenimento in servizio, fino al compimento del 70° anno di età, di n. 1 Funzionario amministrativo, al fine di garantire la continuità operativa delle attività dell'Area Mercati – Direzione 7.</p>	<p>2025: 2.754,14 € - 2026: 33.049,70 € - 2027: 33.049,70 €</p> <p>2025: 2.754,14 € - 2026: 33.049,70 € - 2027: 33.049,70 €</p>
<p>i) Assunzione n. 24 Istruttori di vigilanza a tempo determinato part - time al 50% da assumere mediante indizione apposita procedura concorsuale, con decorrenza dal 13.06.2025 senza soluzione di continuità sino all'08.01.2026.</p> <p>k) Assunzione di n. 1 Istruttore di</p>	<p>2025: 239.125,70 €- 2026: 239.125,70€</p> <p>2026: 16.660,30 € - 2027: 16.660,30 €</p>

<p>vigilanza a tempo indeterminato a tempo parziale al 50% da assumere mediante mobilità con decorrenza dal 01.04.2026.</p>	<p>2025: 185.872,05 € - 2026: 223.046,46 € - 2027: 223.046,46 €</p>
<p>l) Assunzione di n. 7 Istruttori tecnici a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p>	
<p>m) Assunzione di n. 1 Istruttore informatico a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p>	<p>2025: 23.897,83 € - 2026: 31.863,78 € - 2027: 31.863,78 €</p>
<p>n) Assunzione di n. 2 istruttori amministrativi-contabili a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento della propria graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23/05/2024.</p>	<p>2025: 53.106,3 €; 2026: 63.727,56 €; 2027: 63.727,56 €.</p>
<p>o) Assunzione di n. 3 istruttori amministrativi-contabili a tempo pieno</p>	<p>2025: 15.931,89 €; 2026: 95.591,34 €; 2027: 95.591,35 €</p>

<p>e indeterminato appartenenti alle categorie protette ai sensi dell'art. 18 della Legge 68/1999 da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p> <p>p) Assunzione di n. 10 Istruttori di vigilanza a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti.</p> <p>q) Assunzione di n. 4 istruttori amministrativi-contabili a tempo pieno e indeterminato da assumere mediante mobilità.</p>	<p>2026: 332.085,07 €; 2027: 332.085,07 €</p> <p>2025: 10.621,26 €- 2026: 127.455,12 €; 2027: 127.455,12 €</p>
<p>a) Assunzione di un Operatore in ottemperanza della sentenza n. 156/2017 della Corte di Appello di Napoli - Sezione Lavoro.</p>	<p>2025: 6.792,78 €- 2026: 27.171,15 € - 2027: 27.171,15€</p>

La Legge 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, commi da 797 e ss., ha disposto il potenziamento del sistema dei servizi sociali attraverso l'erogazione di un contributo economico riconosciuto agli Enti richiedenti, in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente. Il Comune di Pozzuoli, per l'anno 2025, intende finanziare, a valere sulle risorse erogate dal Fondo Povertà, il reclutamento delle seguenti figure professionali a tempo determinato della durata di 24 mesi:

Per l'esercizio 2025 si realizzeranno anche le progressioni in deroga ai sensi dell'art. 13 del CCNL Enti Locali del 16.11.2022, il costo delle progressioni verticali in deroga è il seguente, e rispetta il limite imposto dal comma 8 dell'art. 13 che prescrive che tali progressioni siano finanziate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari del personale dipendente dell'anno 2018 pari ad € 108.638,03 escluso oneri contributivi e IRAP.

Profili	Costo annuo comprensivo di oneri contributivi e IRAP
a) Progressione verticale dall'area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle E.Q. a tempo indeterminato: n. 35 unità. ⁴²	2025: 33.506,66 € - 2026: 90.792,13 € - 2027: 90.792,13 €
b) Progressione verticale dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori a tempo indeterminato: n. 11 unità. ⁴³	2025: 21.556,89 € - 2026: 36.954,65 € - 2027: 36.954,65 €
c) Progressione verticale dall'area degli Operatori all'area degli Operatori	2025: 3.590,40 € - 2026: 5.385,60 € - 2027: 5.385,60 €

⁴² La procedura si è conclusa con la progressione di n. 4 dipendenti a far data dal 01.06.2025 e n. 31 a far data dal 01.08.2025.

⁴³ La procedura si è conclusa con la progressione di n. 11 dipendenti a far data dal 01.06.2025.

Esperti a tempo indeterminato: n. 5 unità. ⁴⁴	
---	--

Oltre alle suindicate assunzioni il Comune beneficia dei fondi stanziati in tema di prevenzione del rischio sismico connesso al fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, dal D.L. 12 ottobre 2023, n. 140 convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n.183 che ha attribuito alla Città metropolitana di Napoli 6,8 milioni di euro da destinare ai comuni interessati al fine di finanziare, tra l'altro, il reclutamento di unità di personale a tempo determinato, comprese figure professionali specialistiche in materia di rischio sismico e vulcanico da impiegare per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'effettiva presa di servizio, per il potenziamento della struttura comunale di protezione civile nonché all'attivazione e al presidio di una sala operativa funzionante aperta per l'intera giornata (h24).

Il Comune di Pozzuoli ha già provveduto a reclutare diverse figure professionali, con assunzioni formalizzate nel 2024, ad eccezione dei seguenti profili, la cui assunzione è programmata per il 2025. È inoltre prevista la sostituzione di 1 funzionario tecnico dimissionario, assunto a tempo pieno e determinato, attualmente assegnato alla Protezione Civile. In questa fase, infatti, si ritiene fondamentale potenziare l'organico dell'Ente con ingegneri e architetti, da destinare alla prevenzione del fenomeno bradisismico. Pertanto, si procederà alle seguenti assunzioni:

Area	Analisi dei profili professionali da coprire
------	--

⁴⁴ La procedura si è conclusa con la progressione di n. 5 dipendenti a far data dal 01.05.2025.

Istruttori	a) N. 4 Istruttori tecnici a tempo pieno e determinato della durata di mesi 24 ⁴⁵ ; b) n. 1 Istruttore amministrativo tempo determinato per mesi 24 ⁴⁶ .
-------------------	---

Le risorse all'uopo necessarie per far fronte alle suindicate assunzioni sono le seguenti:

Profili	Costo annuo comprensivo di oneri contributivi e IRAP
a) Assunzione di n. 4 Istruttori tecnici a tempo pieno e determinato per il periodo di 24 mesi con le risorse stanziare dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183, mediante indizione di apposita procedura concorsuale;	2025: 21.242,51€ 2026: 127.455,04€ 2027: 106.212,53€

⁴⁵ La procedura è attualmente in corso alla data di redazione del presente Piano.

⁴⁶ La procedura è attualmente in corso alla data di redazione del presente Piano.

b) Assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno e determinato per mesi 24 con le risorse stanziare dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183, mediante scorrimento della graduatoria concorsuale approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024.	2025: 5.310,61€ - 2026: 31.863,65€ 2026: 26.553,04€
--	---

La capacità assunzionale del Comune di Pozzuoli non è utilizzata per procedere alle nuove assunzioni in quanto per le tre figure professionali finanziate dal Fondo Coesione, previste dal D. L. 140/2023, dal D.L. Campi Flegrei e dal Fondo Povertà (n. 19 assistenti sociali, n. 8 Funzionari e n. 12 istruttori amministrativi contabili), si applica l'art. 57, c. 3-septies, del D.L. n. 104/2020, che consente di escludere dal calcolo della spesa di personale quelle per nuove assunzioni espressamente finanziate da normative speciali.

La situazione assunzionale del Comune di Pozzuoli è di seguito riportata:

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
ALLA DATA DEL 01.01.2025⁴⁷**

Cat.	Posti coperti alla data del 01.01.2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	

⁴⁷I dipendenti in servizio al 01.01.2025 sono pari a n.569 risorse. Alla data di redazione del presente Piano si registrano n. 37 cessazioni dal rapporto di lavoro per effetto di pensionamenti e di dimissioni volontarie dal servizio.

Dir	11 ⁴⁸	0	2 ⁴⁹	0	0
Funzionari e delle EQ (ex cat.D)	105	13 ⁵⁰	44 ⁵¹	0	€ 391.715,24
Istruttori (ex cat.C)	207	19 ⁵²	38 ⁵³	25 ⁵⁴	€ 1.166.509,98
Operatori esperti (ex cat.B)	88	0	5	0	€ 5.385,60
Operatori (ex cat.A)	28	98	1	0	€ 27.171,15
TOTALE	439	130	90	25	€ 1.590.781,97

VERIFICA RISPETTO CAPACITÀ ASSUNZIONALE:

(A) Risparmi cessazioni 2024	€1.402.686,00
-------------------------------------	---------------

⁴⁸Compresi il Capo Gabinetto a tempo determinato ai sensi dell'art. 8 del vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 132/2012 e il Comandante della Polizia Municipale assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000. **Nella presente categoria non è incluso il Segretario generale.**

⁴⁹ Importo già ricompreso attualmente in bilancio a copertura della spesa per il dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato e per il dirigente ex-art.110 c.1 D. Lgs. 267/2000;

⁵⁰Trattasi di n. 10 risorse assunte a tempo determinato e di n. 3 risorse a Tempo indeterminato.

⁵¹Di cui n. 35 progressioni verticali in deroga, ex art. 13 del CCLN 16.11.2022.

⁵²Trattasi di Istruttori di vigilanza a tempo determinato, con scadenza rapporto di lavoro al 07.01.2025.

⁵³ Di cui n. 11 progressioni verticali in deroga, ex art. 13 del CCLN 16.11.2022.

⁵⁴Di cui n. 24 da assumere a tempo determinato.

(B) Incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato ex DM 17.03.2020	€1.307.614,58
Capacità assunzionale (A+B)	€ 2.710.301,22
Costo assunzioni previste dal presente Piano (C)	€ 1.590.781,97

Come si evince dalla tabella sopra riportata, il Comune di Pozzuoli rispetta il limite della capacità assunzionale, in quanto il costo delle assunzioni previste dal presente Piano, pari ad **€ 1.590.781,97** è inferiore rispetto alla sommatoria derivante dai risparmi delle cessazioni anno 2024 e dall'incremento della spesa prevista ai sensi dell'art.4 del DM 17.03.2020, complessivamente pari ad **€ 2.710.301,22**.

SPESA PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Per quanto concerne la facoltà assunzionale dell'Ente per lavoro flessibile, l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 prevede che le limitazioni disposte dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, ma che comunque la Corte dei Conti Sezione Autonomie con la delibera 2/2015 ha sancito che non sia possibile in ogni caso superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per la medesima finalità.

Il Comune di Pozzuoli ha sostenuto una spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009 pari ad € 1.346.715,00, così dettagliata:

- € 400.000,00 per dirigenti a tempo determinato;
- € 10.000,00 per "nonni vigili";
- € 688.540,00 per integrazione oraria LL.SS.UU;
- € 21.500,00 per contratti di lavoro ex art.90 TUEL;

- € 226.675,00 per rapporti in convenzione, collaborazioni coordinate e continuative;

Si evidenzia che la Corte dei Conti- sez. di controllo per la Campania con parere n.78/2018 ha sancito che la spesa sostenuta nell'anno 2009 come "lavoro flessibile" non può essere considerata quale "dato storicizzato", così da rappresentare il dato di riferimento degli esercizi successivi, ma da essa va espunta la tipologia di spesa (art.110 comma 1 TUEL) che, ai sensi dell'art. 16 comma 1 quater della L. 160/0216 di conversione del d.l. 113/2016, non è più compreso nelle limitazioni all'impiego del lavoro flessibile di cui al comma 28 dell'art.9 della L.122/2010. Alla luce di questa delibera della Corte dei Conti della nostra regione l'assetto del lavoro flessibile riferito all'anno 2009 va rideterminato nell'importo di **€ 946.715,00**, al netto quindi della spesa – pari ad € 400.000,00 sostenuta dall'Ente per contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma i del D. Lgs.267/2000.

VERIFICA RISPETTO LIMITE LAVORO FLESSIBILE

TIPOLOGIA DI LAVOROFLESSIBILE	Limite 2009	2025	2026	2027
Integrazione oraria LLSSUU	688.540,00			
Contratto a tempo determinato ex. Art. 90 T.U.E.L.L. -	248.175,00	136.868,31 €	136.868,31 €	68.434,61 €
n. 1 Funzionario amministrativo (per 36 mesi)		33.049,70 €	33.049,70 €	16.524,85 €
n. 24 vigili stagionali part – time per 6 mesi (finanziati con i proventi dell'art. 208)		239.125,70 €	239.125,70 €	
TOTALE		409.043,71 €	409.043,71 €	84.959,46 €

La situazione assunzionale del Comune di Pozzuoli è di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 01.10.2025⁵⁵

Cat.	Posti coperti alla data del 01.10.2025	
	FT	PT
Dirigenti	11 ⁵⁶	0
Funzionari e delle EQ	156 ⁵⁷	11 ⁵⁸
Istruttori	180	25 ⁵⁹
Operatori esperti	75	0
Operatori	23	89
TOTALE	445	125

Il totale del contingente di personale, incluso il Segretario Generale, è di n. 570 risorse umane.

Alla luce degli ulteriori stanziamenti appostati per poter procedere alle suindicate assunzioni l'Ente continua a rispettare quanto previsto dalla Legge 27 dicembre 2006 n. 296 – Legge Finanziaria 2007 – all'art. 1 commi 557 – 557 bis – 557 ter -557 quater che dispone: "557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:[...] b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre

⁵⁵I dipendenti in servizio al 01.01.2025 sono pari a n.569 risorse. Alla data di redazione del presente Piano si registrano n. 37 cessazioni dal rapporto di lavoro per effetto di pensionamenti e di dimissioni volontarie dal servizio.

⁵⁶La presente area comprende il Capo Gabinetto a tempo determinato ai sensi dell'art. 8 del vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 132/2012 e il Comandante della Polizia Municipale assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000. **Nella presente categoria non è incluso il Segretario generale.**

⁵⁷ Di cui n. 30 risorse assunte a tempo determinato.

⁵⁸Trattasi di n. 8 risorse assunte a tempo determinato e di n. 3 risorse a tempo indeterminato.

⁵⁹Di cui n. 24 Istruttori di vigilanza a tempo determinato.

l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Il Legislatore prevede, quindi, che gli Enti Territoriali possano avere la spesa di personale, espressa in termini di competenza, per un importo non superiore alla spesa media del triennio 2011-2012-2013.

Il mancato rispetto di tale limite è equiparabile al non rispetto del Patto di Stabilità, quindi: *“In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.”*

Nella tabella seguente è riportata la correlazione tra obiettivi di performance e fabbisogno del personale:

N. unità	Figure Professionali	Importo 2025	Modalità di reclutamento	Obiettivi di Performance Organizzativa
3	Funzionari esperti	132.198,79 €	Risorse a valere sul Fondo di Coesione (art. 19 del D.L. 19 settembre 2023, n. 124, convertito con	<ul style="list-style-type: none"> - Accertamento di conformità urbanistica; - Concessione impianti; - Progettazione e direzione lavori per attività attinenti al PNRR; - Istruttoria manifestazioni culturali,

N. unità	Figure Professionali	Importo 2025	Modalità di reclutamento	Obiettivi di Performance Orrganizzativa
			modifiche in Legge 13 novembre 2023, n. 162)	eventi e spettacoli.
1	Funzionario Agronomo	24.787,27 €	Scorrimento di graduatorie di altri enti.	- Manutenzione del verde pubblico.
2	Funzionari amm.vo – cont.	55.082,83€	Mobilità volontaria	- Servizio economato e provveditorato: affidamenti e gare sul Mepa; - Ufficio delle entrate: Attività di accertamento e predisposizione atti
1	Funzionario Tecnico	24.787,27 €	Scorrimento di graduatorie di altri enti.	- Adempimenti per il rilascio delle concessioni demaniali; - Accertamento di conformità urbanistica.
1	Funzionario Amministrativo	24.787,27 €	Mantenimento in servizio	- garantire la continuità operativa delle attività dell'Area Mercati – Direzione 7
4	Istruttore Tecnico	127.455,04 €	Procedura selettiva	- predisposizione e aggiornamento del Piano di Protezione Civile, coordinamento e realizzazione dei programmi e delle attività di Protezione Civile, organizzazione delle attività ordinarie di prevenzione e previsione di protezione civile - analisi della vulnerabilità degli edifici e attuazione delle misure previste per contenere il fenomeno del bradisismo.
21	Funzionari Assistenti sociali	313.972,15 €	Procedura selettiva (di cui n. 19 a tempo pieno e determinato e n. 2 a tempo pieno e indeterminato)	- Servizi sociali: prestazione servizi ai cittadini in condizioni di fragilità e disagio, predisposizione degli atti propedeutici per il riconoscimento dei contributi economici previsti per legge.
8	Funzionari Varie Qualifiche (n. 2 Psicologi, n. 3 Operatori dell'accoglienza, n. 1 Esperto in	231.347,90 €	Procedura selettiva	- Servizi sociali: Redazione e gestione di processi amministrativi per l'accesso ai benefici. attività preliminari per l'erogazione dei contributi previsti dalla

N. unità	Figure Professionali	Importo 2025	Modalità di reclutamento	Obiettivi di Performance Orrganizzativa
	comunicazione, n. 1 Sociologo, n. 1 Funzionario Amministrativo – Contabile).			legge.
1	Funzionario Tecnico	24.787,27 €	Mobilità volontaria	- Datore di Lavoro.
24	Istruttori di vigilanza	180.409,59 €	Procedura selettiva	<ul style="list-style-type: none"> - Controlli antidegrado e di sicurezza urbana - servizi di vigilanza - accertamenti di polizia giudiziaria - come organo di polizia stradale svolge attività di prevenzione, controllo, rilievo e repressione - accertamenti e verifiche anagrafiche e residenziali - controlli sul rispetto delle norme in ambito commerciale - controlli sul rispetto delle norme in ambito ambientale - controlli sul rispetto delle norme in ambito edilizio
10	Istruttori di vigilanza	254.785,32 €	Mobilità volontaria	<ul style="list-style-type: none"> - controlli antidegrado e di sicurezza urbana - servizi di vigilanza - accertamenti di polizia giudiziaria - come organo di polizia stradale svolge attività di prevenzione, controllo, rilievo e repressione - accertamenti e verifiche anagrafiche e residenziali - controlli sul rispetto delle norme in ambito commerciale - controlli sul rispetto delle norme in ambito ambientale - controlli sul rispetto delle norme in ambito edilizio

N. unità	Figure Professionali	Importo 2025	Modalità di reclutamento	Obiettivi di Performance Orrganizzativa
2	Istruttori tecnici	53.106,30 €	Scorrimento di graduatorie di altri enti.	<ul style="list-style-type: none"> - Adempimenti per il rilascio delle concessioni demaniali; - Accertamento di conformità urbanistica.
1	Istruttore informatico	23.897,83 €	Scorrimento di graduatorie di altri enti.	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuisce all'adeguatezza, alla funzionalità e alla rispondenza dei sistemi informativi, hardware e software, dell'Ente.
3	Istruttori amm.vo – cont.	53.106,30 €	Scorrimento graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 1131 del 23.05.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Gestione del personale: gestione degli stipendi dei dipendenti; - Servizi cimiteriali - Attività istruttoria e specialistica di supporto al Sindaco per l'adozione dei provvedimenti contingibili ed urgenti di protezione civile connessi alla tutela della pubblica e privata incolumità, secondo l'art. 54, c.4, TUEL
3	Istruttori amm.vo – cont.	53.106,30 €	Categorie protette ai sensi dell'art. 18 della L. 68/1999, mediante mobilità volontaria	<ul style="list-style-type: none"> - Ufficio cultura e sport: attività inerenti il funzionamento della biblioteca comunale; - Servizi demografici: gestione dell'utenza per il rilascio di certificati, carte di identità, Sportello anagrafe della popolazione residente. - Servizio Patrimonio: gestione e tutela del patrimonio pubblico del comune. Amministrazione di beni comunali, coordinando attività come la manutenzione e la valorizzazione
12	Istruttori amm.vo	159.318,90 €	Procedura selettiva	<ul style="list-style-type: none"> - Servizi sociali: supporto alla redazione e gestione di processi amministrativi per l'accesso ai benefici. attività preliminari per l'erogazione dei contributi previsti dalla legge

N. unità	Figure Professionali	Importo 2025	Modalità di reclutamento	Obiettivi di Performance Orrganizzativa
4	Istruttore amm.vo	31.863,65 €	Mobilità volontaria	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio economato e provveditorato: affidamenti e gare sul Mepa; - Servizi demografici: gestione dell'utenza per il rilascio di certificati, carte di identità, Sportello anagrafe della popolazione residente; - Segreteria Generale: supporto al Segretario Generale per gli adempimenti connessi all'espletamento delle sue funzioni.
1	Operatore Esperto	27.171,15 €	sentenza CdA Napoli, Sez. Lavoro e Previdenza n. 156/2017	

4.3.4 - Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio previsione 2025/2027.

In questo paragrafo vengono riportate le previsioni di cessazione dal servizio nel triennio di riferimento del PIAO, tenendo anche in considerazione il personale cessato a qualsiasi titolo alla data del 01.10.2025. La tabella che segue rappresenta un utile quadro di sintesi:

Cessazioni anno 2025						
Area	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari Elevata Qualificazione	Dirigenti	Risparmi da cessazioni
Totale	16	7	24	4	0	€1.409.194,24
Cessazioni anno 2026						
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari Elevata Qualificazione	Dirigenti	Risparmi da cessazioni
Totale	12	16	11	1	0	€1.165.325,91
Cessazioni anno 2027						
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari Elevata Qualificazione	Dirigenti	Risparmi da cessazioni
Totale	11	21	9	0	0	€1.181.543,27

4.3.5 - Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, programmano l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, in modo da disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il Comune di Pozzuoli, riconoscendo nella cultura, nella formazione e nell'istruzione, il fondamento di ogni positivo sviluppo umano e comunitario, come si legge nel suo Statuto, ha sempre promosso l'attività formativa per il proprio personale.

Quale Ente che si propone per l'elevazione culturale e morale della propria Comunità, esso non può che favorire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, intesi come Risorse Umane indispensabili per il compimento di tutte le attività necessarie per garantire i servizi ai cittadini.

Nell'attuale quadro normativo comunitario, nazionale e locale, bisogna assicurare un personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di acquisire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare e risolvere i problemi con professionalità.

In tale contesto, il Comune di Pozzuoli ha mirato a rafforzare il patrimonio fondamentale dell'Ente, le Risorse Umane, e ad accrescere la capacità di lavoro del personale, riconoscendo un rilievo strategico alla formazione professionale, necessaria per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione in generale e l'ente locale in particolare.

La Formazione, quale investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle Risorse Umane è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione, ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

La Formazione è un processo complesso, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

In conformità a quanto previsto nella Sezione "Formazione del personale" del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025 – 2027, allegato al PIAO 2025/2027, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha predisposto il presente piano di formazione per la prevenzione della corruzione anno 2025.

Gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell' art. 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190, oltre che nel DPR 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici", come modificato da DPR 81/2023; a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" che all' art. 15 comma 5 testualmente recita: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti".

Sull'argomento è peraltro intervenuta in più occasioni l'ANAC, ribadendo il ruolo strategico e fondamentale che la formazione riveste nell'ambito delle misure di contrasto alla corruzione. In particolar modo la formazione deve essere rivolta al personale dipendente secondo due livelli differenziati:

A) un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, concernente l'aggiornamento delle competenze e le particolari tematiche dell'etica e della legalità;

B) un livello specifico rivolto invece a quelle figure maggiormente coinvolte nel processo di gestione del rischio corruttivo, quali il responsabile della prevenzione, i referenti, i dirigenti e in generale i dipendenti addetti alle aree di maggior rischio.

I corsi di formazione di livello generale sono rivolti a tutto il personale del Comune.

In tale ambito verranno trattate tematiche legate ai principi di etica e legalità, ai contenuti della Legge 190/2012, del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), dei codici di comportamento e del codice disciplinare, le tematiche relative alla trasparenza nella pubblica amministrazione, il profilo delle incompatibilità e del conflitto d'interesse e i reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione, al fine di offrire un'informazione generale su come prevenire, reprimere e contrastare il fenomeno della corruzione.

La formazione di livello specifico, invece, sarà una formazione più mirata, calata nelle singole realtà lavorative, calibrata sulle specifiche attività a rischio di corruzione. In questo ambito, la formazione dovrà prendere via via in considerazione lo specifico target a cui viene rivolta: gli interventi formativi saranno necessariamente diversificati, per rispondere meglio e in modo più efficace alle diverse realtà.

In relazione alla formazione di livello specifico è necessario che essa venga prevista ed organizzata per ogni anno, nei confronti delle figure che, a vario titolo, intervengono nell'attuazione delle misure previste in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In considerazione della rilevanza e dell'efficacia dell'attività formativa nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione, in continuità con il percorso avviato nel 2023 si prevede di realizzare iniziative di formazione differenziate per contenuti in relazione ai diversi ruoli dei dipendenti nel sistema di prevenzione del rischio della corruzione, in modo che la stessa possa essere funzionale al raggiungimento di un livello di conoscenza più strutturato e approfondito e possa realmente fornire ai destinatari gli strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare situazioni di rischio, nonché di riconoscere e gestire i conflitti di interessi.

È pertanto di fondamentale importanza che ciascun Dirigente assicuri sia la propria partecipazione che quella del personale incardinato nella struttura di competenza.

Il presente piano della formazione è stato redatto tenendo in considerazione le caratteristiche della struttura organizzativa e le risorse finanziarie di cui dispone il Comune di Pozzuoli.

PRINCIPI E FINALITA'

Il Piano Formativo, quale strumento, all'interno dell'organizzazione del personale, per la gestione della formazione dei dipendenti è un documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative finalizzate a realizzare:

- un costante adeguamento delle competenze;
- il consolidamento di una cultura gestionale improntata al risultato;
- lo sviluppo dell'autonomia, della capacità innovativa e dell'iniziativa delle posizioni con più elevata professionalità;
- l'orientamento dei percorsi di carriera di tutto il personale;
- la consapevolezza del proprio ruolo nella pubblica amministrazione;
- la condivisione delle azioni a garanzia del corretto e buon andamento dell'organizzazione.

Il Piano di Formazione del Personale del Comune di Pozzuoli rappresenta uno strumento strategico messo in campo dall'Ente per conseguire l'obiettivo di erogare formazione, al fine di garantire l'aggiornamento costante del Personale e accrescere le sue competenze. In ogni programmazione formativa, oltre a considerare con attenzione la professionalità del formatore, si riterrà fondamentale effettuare scelte a risparmio di spesa.

In continuità rispetto alla precedente annualità, si sono proposti ai dipendenti dell'Ente webinar, seminari on-line organizzati da enti pubblici o associazioni, che li erogano mediante iscrizione sulle rispettive piattaforme gratuitamente. Tra gli enti formatori in campo, si indica in particolare l'Anutel, che investe molto in formazione e-learning.

Trattasi di un Piano formativo "flessibile", costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e degli obiettivi dell'Ente.

L'Ente, con l'attività formativa, risponde sia all'esigenza organizzativa di poter contare su persone con professionalità utili e spendibili, sia al bisogno dell'individuo di voler acquisire competenze durante il percorso di sviluppo professionale, costituendo un'ottima leva motivazionale per il dipendente.

La formazione, integrandosi sempre di più nei processi organizzativi, favorisce il rendimento operativo e l'ottimizzazione dei processi produttivi, che nell'ente locale si concretizza in un miglioramento dell'offerta dei servizi.

Per la predisposizione del Piano di formazione dell'Ente, si è tenuto conto:

- dei fabbisogni formativi e di aggiornamento;
- della disponibilità finanziaria;
- dei corsi già erogati nella precedente annualità;
- delle esigenze manifestate spontaneamente dal personale o emerse indirettamente, attraverso le richieste di partecipazione a corsi di aggiornamento o di formazione specialistici;
- delle esigenze manifestate dai Dirigenti e dalle RSU;

Nell'elaborazione del Piano Formativo per l'annualità 2025, oltre a considerare la valorizzazione del personale e la continuità formativa, l'Ente si è ispirato, inoltre, ai seguenti principi:

- condivisione: la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti e le rappresentanze sindacali;
- adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative con riferimento alle professionalità dei dipendenti, nel rispetto degli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti, garantendo pari opportunità di partecipazione, in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- efficacia: la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.;

- efficienza: la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

L'obiettivo strategico della Formazione delle Risorse Umane, coerentemente con i principi valoriali precedentemente espressi, è quello di favorire lo sviluppo delle risorse umane, e quindi di investire su di esse, anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale. Ripartire dalle persone è un imperativo sempre valido in qualsiasi organizzazione, ma diviene un'assoluta priorità nella Pubblica Amministrazione che, vedendo nella spesa per il personale il suo maggior costo, deve necessariamente fare in modo che tale costo venga trasformato nel suo migliore investimento.

L'acquisizione di nuove conoscenze, e non solo quelle legate al proprio profilo professionale, se da un lato offre nuova forza al lavoratore, al contempo, permette quel processo di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro a cui l'Ente deve tendere, rendendo concreta e razionale l'allocazione ottimale delle risorse umane interne.

Inoltre, accrescendo la qualità del capitale umano, in termini di conoscenza e di sviluppo delle competenze, è possibile gestire il cambiamento, fase cruciale nell'attuale contingenza storica, economica e istituzionale, e garantire un'elevata qualità dei servizi resi ai cittadini.

In sintesi, si tratta di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere e ampliare le competenze necessarie), sia con la crescita culturale di ciascuno (allargare le conoscenze necessarie), condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione e, conseguentemente, di una comunità.

MODALITA' DI REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

La formazione di cui al presente piano verrà assicurata:

- mediante percorsi formativi "*in house*" predisposti dal Comune di Pozzuoli, con professionalità interne e/o esterne.

Si prevede l'utilizzo di diversi strumenti formativi e metodologie di intervento quali:

Lezioni frontali (metodologia tradizionale) – in presenza o a distanza – per il trasferimento dei concetti teorici per le diverse aree tematiche;

Metodo c.d. *talk on slide*: l'uso di un numero variabile di *slides* da parte del docente sarà integrato con discussioni in aula, mediante l'esposizione di casi pratici, finalizzati a risolvere dubbi e incertezze sull'argomento.

In tal modo si offrono ai dipendenti degli input teorici calati nella realtà lavorativa quotidiana, ossia all'interno del contesto in cui operano, con l'obiettivo del massimo coinvolgimento dei partecipanti, i quali, gradualmente, impareranno a mettere in pratica quanto appreso nel proprio percorso formativo.

- mediante i percorsi formativi esterni realizzati da altri soggetti quali Anci, Asmel ed esperti specializzati nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, quali docenti universitari esperti.

Le modalità di realizzazione degli interventi formativi ritenute più opportune verranno individuate di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tra quelle più sopra indicate, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Per poter garantire la fruizione dei corsi da parte di tutti i dipendenti, sarà necessario organizzare più giornate formative, senza impattare sulla regolare attività degli uffici. La frequenza ai corsi è obbligatoria.

AMBITO DI APPLICAZIONE

I soggetti destinatari della formazione di cui al presente piano sono:

- Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in quanto soggetto incaricato del monitoraggio e del funzionamento ottimale del Piano triennale della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).
- I Dirigenti (nella qualità di Referenti Anticorruzione) figure strategiche che fanno da tramite fra la Direzione di riferimento e il Responsabile del Piano Anticorruzione e svolgono un'attività di controllo su comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. A tal fine è auspicabile una loro formazione specifica in materia di etica, legalità, codici di comportamento e individuazione dei rischi, ecc.
- Tutti i dipendenti del Comune di Pozzuoli, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, o legati all' Ente da altro tipo di rapporto previsto dalle norme in materia di assunzione alle dipendenze di un'amministrazione pubblica.

MATERIE OGGETTO DI FORMAZIONE

Per l'annualità 2025 si ritiene di organizzare specifiche attività formative in relazione alle aree maggiormente esposte a rischio, in particolare ponendo il focus sulle seguenti tematiche:

- nuovo Codice dei contratti pubblici e "Correttivo"; gestione degli acquisti sottosoglia sul MEPA; principi dell'anticorruzione e della trasparenza; principi generali dell'azione amministrativa; la contabilità armonizzata negli enti locali; il bilancio di previsione finanziario e la gestione dei residui.

Gli argomenti indicati saranno trattati nel corso di 12 lezioni , e nello specifico:

- 1) Le procedure di affidamento diretto alla luce del Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n. 36/2023) e del D.Lgs. n. 209 del 31/12/2024 cosiddetto "Correttivo".
- 2) Le procedure di affidamento diretto alla luce del Codice dei Contratti Pubblici . Focus sulle verifiche dei requisiti degli o.e.;
- 3) L'attività amministrativa provvedimentale e negoziale: principi generali e sistemi di disciplina;
- 4) La trasparenza amministrativa e gli obblighi di pubblicazione nel sistema della prevenzione alla corruzione nelle procedure amministrative;
- 5) Il conflitto di interessi nella gestione dei procedimenti amministrativi: adempimenti a carico dei dipendenti per non ricadere in violazioni di legge;
- 6) La gestione delle procedure telematiche di gara alla luce del Decreto Correttivo. Analisi dell'Orchestratore ANAC e mappatura dei processi di acquisto: individuazione delle schede ANAC form dall'indizione della procedura fino alla conclusione dei contratti. L'acquisizione del CIG mediante PAD e regimi transitori.

- 7) Pubblicità legale e pubblicità trasparenza: gli obblighi in capo al RUP e ai Responsabili di fase. Focus operativo con simulazioni sul MePA.
- 8) Il bilancio di previsione finanziario.
- 9) Il riaccertamento ordinario dei residui.
- 10) La efficace gestione delle entrate proprie per garantire il livello quali-quantitativo di servizi alla collettività. Le scelte del Comune di Pozzuoli.
- 11) Ordinamento giuridico e tutela dell'ambiente. Cenni di tutela europea dell'ambiente. La costituzionalizzazione dell'ambiente. Il codice dell'ambiente e i suoi correttivi.
- 12) Le diverse matrici ambientali e strumenti di tutela: Il ciclo integrato dei rifiuti, il ciclo integrato delle acque, i procedimenti di VIA e VAS.

OBIETTIVI DEL PIANO FORMATIVO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E RISULTATI ATTESI

La Legge 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" obbliga le Pubbliche Amministrazioni a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione, nel quale devono essere individuate le misure che l'Amministrazione intende assumere per ridurre o eliminare il rischio corruzione. Tale adempimento è stato assolto con Delibera di Giunta - n. 88 del 29/04/2022.

Tra le misure da attuare, particolare importanza riveste la formazione dei dipendenti che operano nelle aree definite "*a rischio corruzione*", così come individuate prima nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e poi nel PNA 2022. Il programma della formazione ha come obiettivo principale quello di fornire ai partecipanti gli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa dettata in materia di anticorruzione ed educando gli stessi all'assimilazione e comprensione dei principi generali dell'etica, dell'etica pubblica e di un approccio valoriale all'attività amministrativa. Il Piano della formazione ha, inoltre, lo scopo di porre i partecipanti nella condizione sia di poter identificare situazioni che, anche se non espressamente previste nel Piano Anticorruzione, possono sfociare in fenomeni corruttivi, sia di poterle affrontare salvaguardando la funzione pubblica locale da eventi criminosi.

In definitiva il piano formativo, attraverso la formazione dei dipendenti che svolgono attività soggette a rischio corruttivo, mira ad ottenere i seguenti risultati:

- accrescere la consapevolezza dei dipendenti in ordine agli aspetti salienti della riforma operata dalla Legge 190/2012 ed approfondire la conoscenza delle leggi che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, dell'etica, della legalità, e dei reati contro la P.A.;
- consentire a ciascun soggetto destinatario dei moduli formativi di identificare e pertanto prevenire il verificarsi dei fenomeni corruttivi.

MONITORAGGIO DELL' ATTIVITA' FORMATIVA

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione sovrintende alla programmazione delle attività formative anticorruzione; monitora inoltre i risultati raggiunti in riferimento alle attività avviate. Eventuali segnalazioni di criticità riscontrate dai partecipanti saranno oggetto di misure di intervento in grado di risolvere le problematiche evidenziate.

CONCLUSIONI

Le considerazioni finali del presente Piano saranno focalizzate sul ruolo dei destinatari della formazione. L'efficacia della Formazione, infatti, non si misura solo con il coinvolgimento di un numero significativo di dipendenti o con il loro gradimento della formazione. Essa è anche data dalla sua capacità di favorire percorsi di miglioramento, aprendo la strada al cambiamento organizzativo. Per raggiungere questi traguardi la formazione deve avere credibilità. Molte volte chi prende parte a iniziative formative mira, quasi esclusivamente, a ottenere attestazioni formali o per staccarsi dalla routine del lavoro.

Raramente la formazione viene considerata dal dipendente uno strumento in grado di rafforzarlo professionalmente, garantendo migliori opportunità di carriera, sia dentro che fuori all'organizzazione. La motivazione alla formazione non è un aspetto da sottovalutare.

La percezione che i dipendenti hanno della formazione è un fattore decisivo di successo. Se le persone vedono nella formazione un'occasione utile a migliorare non solo le proprie capacità, ma anche la comprensione dei cambiamenti in corso, questa contribuirà al miglioramento complessivo dell'Ente.

È opportuno ancora rilevare che la Formazione, come ogni altro strumento di miglioramento e cambiamento organizzativo, è sostanzialmente inefficace se viene strutturata come un processo di lavoro a sé stante, incapace di interagire e, quindi, di coglierne le criticità, con le dinamiche organizzative.

Per questo, il presente piano formativo, è stato sviluppato affinché fosse chiaro, trasparente e volto a favorire una partecipazione ampia a tutte le sue fasi e, in particolare, con l'obiettivo e l'augurio che la formazione sia concepita come una parte delle opportunità di apprendimento che l'Ente fornisce a tutti i suoi dipendenti, lungo l'intero ciclo della vita lavorativa.

4.3.6 Piano delle azioni positive ed obiettivi correlati

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pozzuoli per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Al fine di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ❖ ispirato al valore della pari dignità delle persone
- ❖ fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- ❖ orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ❖ attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- ❖ motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- ❖ impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

In primo luogo si continuerà a dare priorità alla formazione mediante una programmazione di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Detti percorsi devono essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e coinvolgere i dipendenti appartenenti alle categorie protette e devono essere finalizzati ad adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore.

In secondo luogo si cercherà di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

L'obiettivo è quello di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Infine verrà favorito lo sviluppo di carriera e professionalità senza alcuna discriminazione mediante progressioni orizzontali/verticali e distribuzione degli incentivi.

L'Amministrazione intende proporre le seguenti tre iniziative:

Iniziativa n. 1 - Nuovi modelli di lavoro: l'anno 2024 ha visto uno sviluppo e un rafforzamento delle procedure volte all'implementazione del lavoro agile.

Detta modalità è andata in contro alle numerose richieste dei dipendenti dell'Ente di conciliazione vita/lavoro ed è riuscita a collimare le esigenze dei lavoratori con quelle dell'Amministrazione in termini di riduzione dei costi, tempi di spostamento e miglioramento della produttività.

Questo è stato possibile dando applicazione dapprima al Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 04.08.2023 e poi alle disposizioni contenute nel CCID siglato tra le parti in data 19 dicembre 2023.

Inoltre si intende proseguire la strada già battuta nell'anno precedente in tema di utilizzo delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale mediante percorsi di formazione per tutto il personale in grado di sviluppare e potenziare le digitalability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Iniziativa n. 2 - Azioni di sostegno: saranno adottati strumenti in grado di promuovere il benessere organizzativo e una migliore ripartizione dei carichi di lavoro mediante potenziamenti infrastrutturali e in termini di risorse umane.

Saranno inoltre adottati tutti quei comportamenti necessari alla sensibilizzazione e formazione relative alle pari opportunità e, in generale, volti a prevenire qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

Iniziativa n. 3 - Azioni di sviluppo organizzativo saranno adottate proposte buone pratiche e soluzioni organizzative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza all'Ente.

Ciò sarà possibile adottando atteggiamenti volti a creare la giusta armonia e inclusione sui luoghi di lavoro in quanto tutti parte della stessa squadra che lavora per i medesimi obiettivi.

5 Sezione 4 - Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo la declinazione che ne viene data dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’amministrazione (Regolamento regionale n. 1/2014 e ss.mm.ii).

L’eventuale rimodulazione infrannuali delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, preceduta da una specifica azione di monitoraggio, deve essere giustificata da eventi che sono tali da incidere in modo significativo sulle strategie regionali (modifiche normative, re indirizzamento delle risorse finanziarie, eventi straordinari e imprevedibili, modifiche delle competenze e delle responsabilità). In tale contesto le rimodulazioni devono essere indirizzata verso gli obiettivi, strategici e operativi, e le relative modalità misurazione, che risultino influenzati da tali eventi.

Le proposte di modifiche devono essere verificate dal punto di vista tecnico-metodologico anche al fine di escludere che si tratti di proposte legate alla semplice constatazione della difficoltà di raggiungere gli obiettivi pianificati. Al pari del Piano della performance, le proposte di modifiche devono essere approvate dalla Giunta comunale.

Essendo il PIAO un documento triennale di natura “scorrevole” ogni anno deve essere predisposto per il successivo triennio, tenendo conto dei risultati ottenuti nell’annualità precedente. In particolare, i valori degli indicatori dell’anno precedente costituiranno il valore iniziale sulla base del quale costruire i target dei futuri esercizi.

La sezione “Organizzazione e Capitale umano” del PIAO sarà oggetto di integrazione quando le condizioni di contesto consentiranno di effettuare una pianificazione dei fabbisogni di personale nel rispetto del principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale. A tal fine i fabbisogni saranno correlati agli obiettivi di valore pubblico e ai relativi risultati attesi, come definiti nella specifica sezione, che costituiscono la cornice di riferimento dentro la quale si collocano le diverse articolazioni del PIAO.