



COMUNE DI MONTESILVANO
Provincia di Pescara

**Piano integrato di
attività e di organizzazione
2024/2026**

(ex articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80)

INTRODUZIONE

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 Settembre 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Fabbisogno del Personale;
- Azioni concrete;
 - Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Azioni positive.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Con questo documento si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nel programma di mandato e nel DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica, e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del Dup e nel Peg. Il PIAO costituisce inoltre la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet.

LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

Nella redazione del PIAO 2023/2025 si tiene conto dei documenti che sono stati già approvati dall'ente.

SEZIONE PRIMA

SCHEDA ANAGRAFICA

NOME ENTE: COMUNE DI MONTESILVANO

NOME SINDACO O VERTICE POLITICO: OTTAVIO DE MARTINIS

DURATA DELL'INCARICO: GIUGNO 2024

SITO INTERNET: www.comune.montesilvano.pe.it

INDIRIZZO: Piazza Diaz, 1

CODICE FISCALE: 00193460680

PEC: protocollo@comunemontesilvano.legalmail.it

MAIL ISTITUZIONALE: protocollo@comune.montesilvano.pe.it

DATI DI CONTESTO

Il Comune si estende su una superficie complessiva di 23,57 kmq e confina a nord-ovest con Città Sant'Angelo, a sud-ovest con Cappelle sul Tavo e a sud con Pescara e Spoltore.

Il numero dei residenti al 2022 era pari a 54375

Si deve evidenziare che l'andamento della popolazione residente negli ultimi 10 anni è il seguente:

anno 2014: 53.577

anno 2015: 53.738

anno 2016: 54.152

anno 2017: 54.194

anno 2018: 52.843

anno 2019: 53.212

anno 2020: 53.344

anno 2021: 53.402

anno 2022: 54.375

anno 2023: 54.237

Negli ultimi 10 anni si è registrato il seguente saldo naturale, cioè la differenza tra nati e morti:

anno 2014: +102

anno 2015: +14

anno 2016: +91

anno 2017: +19

anno 2018: -37

anno 2019: +3

anno 2020: -107

anno 2021: -102

anno 2022: -196

anno 2023: -155

Nell'anno 2023 vi era la seguente composizione della popolazione residente:

totale donne: 28068

donne in età prescolare (0 - 6 anni): 1403 (5,00%)

donne in età scuola dell'obbligo (7 -14 anni): 2006 (7,15%)

donne in forza di lavoro 1^ occupazione (15 - 29 anni): 3824 (13,62%)

donne in età adulta (30 - 65 anni): 14588 (51,97%)

donne in età senile (oltre 65 anni): 6247 (22,26%)

totale uomini: 26169

uomini in età prescolare (0 - 6 anni): 1442 (5,51%)

uomini in età scuola dell'obbligo (7 -14 anni): 2188 (8,36%)

uomini in forza di lavoro 1^ occupazione (15 - 29 anni): 4317 (16,50%)

uomini in età adulta (30 - 65 anni): 13508 (51,62%)

uomini in età senile (oltre 65 anni): 4714 (18,01%)

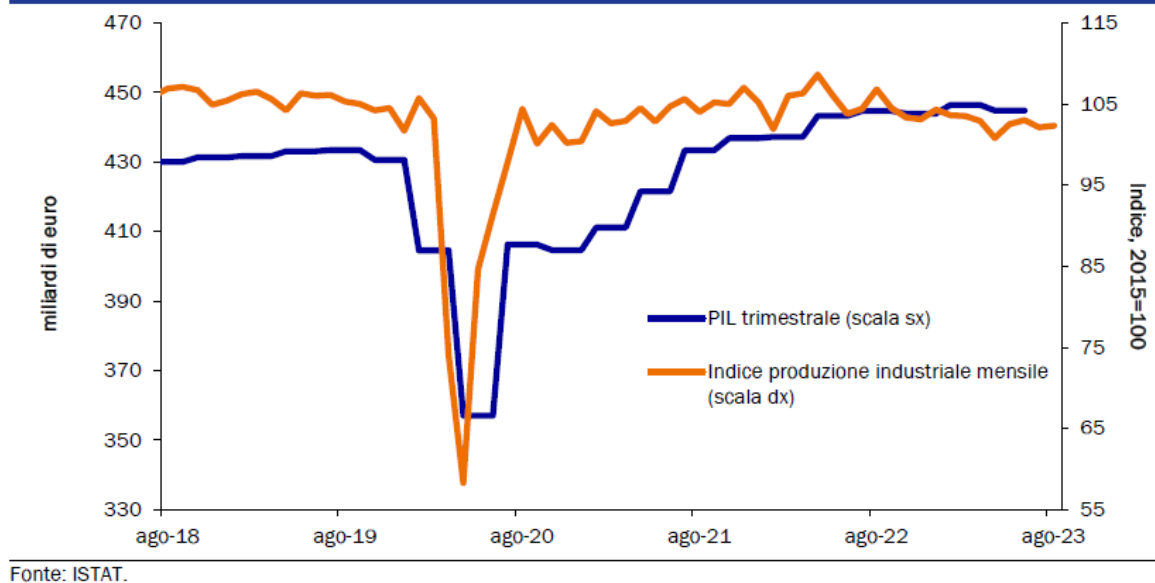
La città ha una forte vocazione turistica, legata soprattutto alla balneazione estiva ed è infatti il comune abruzzese con la maggiore ricettività alberghiera, concentrata in particolare nella zona settentrionale nel quartiere Grandi alberghi. La consolidata presenza turistica colloca costantemente Montesilvano tra i comuni più visitati della regione. La città è attrezzata anche per ospitare convegni nazionali e internazionali, disponendo nella zona suddetta di un centro congressi dedicato a Dean Martin. La città è inoltre attraversata dalla ciclovia Adriatica.

ECONOMIA NAZIONALE (FONTE: DEF - Deliberato dal Consiglio dei Ministri l'11 aprile 2023)

“I QUADRO COMPLESSIVO E POLITICA DI BILANCIO - I.1 TENDENZE RECENTI DELL'ECONOMIA E DELLA FINANZA PUBBLICA - N.” (pagg. 1 - 5).

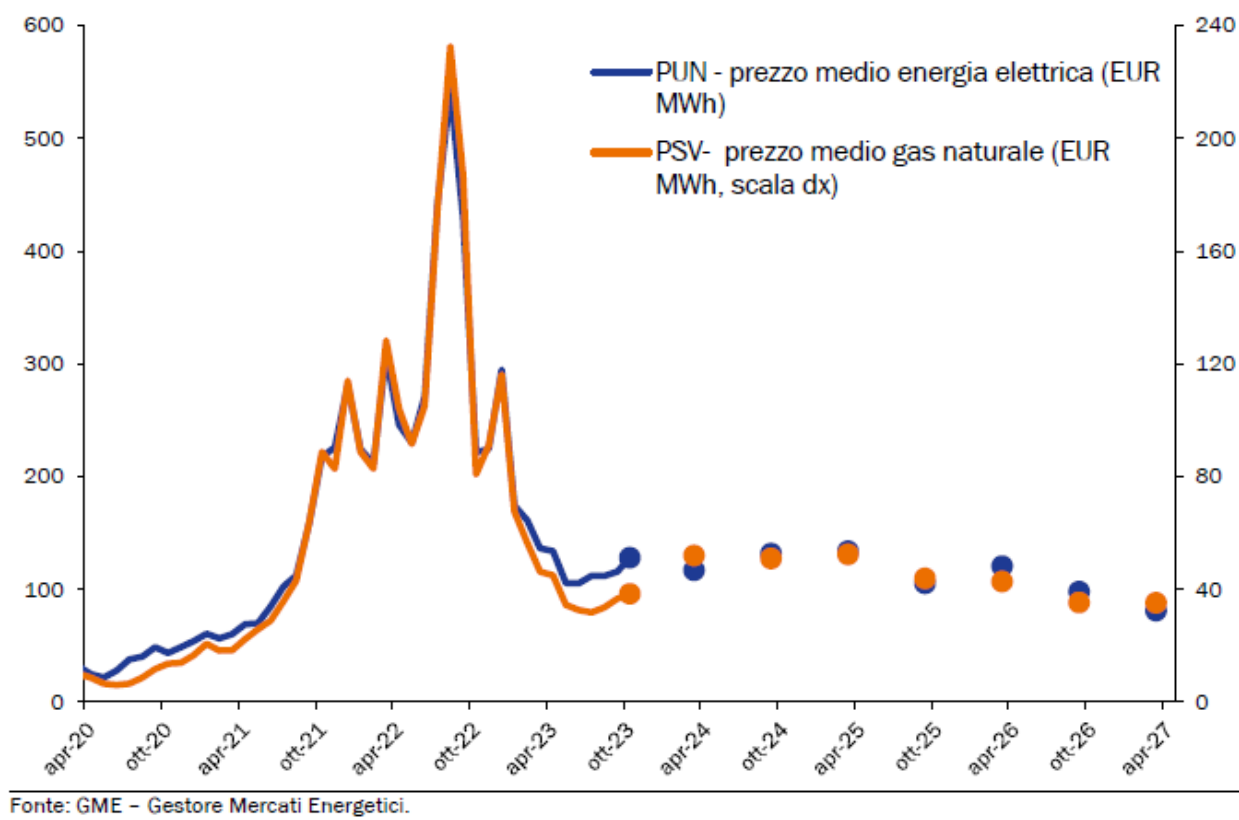
CONTESTO NAZIONALE E LOCALE - CRIMINALITÀ (FONTE: RELAZIONE del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia)

Nella prima metà del 2023 l'andamento dell'economia italiana ha risentito dell'indebolimento del quadro ciclico globale. Al dato del primo trimestre, caratterizzato da un sostanzioso incremento congiunturale (+0,6 per cento), ha fatto seguito nel secondo trimestre una contrazione del prodotto interno lordo di quattro decimi. La crescita nei confronti dello stesso trimestre dell'anno precedente si è portata a 0,3 punti percentuali. Il dato segnala una decelerazione del ritmo di crescita del PIL. Il settore dei servizi, che aveva mostrato una decisa risalita fino ai primi mesi dell'anno, ha rallentato e non è più riuscito a compensare la contrazione del comparto industriale iniziata nella seconda parte dello scorso anno. La fase di espansione della domanda interna e, in particolare, degli investimenti, si è - sia pur solo temporaneamente - arrestata.

FIGURA I.1-1 : PRODOTTO INTERNO LORDO E PRODUZIONE INDUSTRIALE

Gli indicatori congiunturali più recenti delineano uno scenario di lieve ripresa dell'attività a partire dal terzo trimestre dell'anno. Infatti, il PMI manifatturiero si sta progressivamente allontanando dai minimi di giugno e, nell'insieme del terzo trimestre, la produzione industriale è attesa in lieve recupero visto anche l'incremento di agosto. Inoltre, i consumi elettrici delle imprese energivore, così come la produzione di energia, risultano in recupero negli ultimi mesi, anche grazie alla riduzione dei prezzi dell'energia; ciò è coerente col progressivo rientro dell'inflazione e con il conseguente recupero del potere di acquisto delle famiglie. Le analisi interne, basate su modelli statistici alimentati dagli indicatori ad alta frequenza, prospettano una graduale ripresa della crescita in chiusura d'anno.

Sul fronte energetico, grazie alla riduzione dei consumi e alla diversificazione delle fonti di approvvigionamento, sono state scongiurate le tensioni sul prezzo del gas naturale che si erano verificate nel 2022 durante il periodo estivo.

FIGURA I.1-2 : PREZZI DEL GAS NATURALE 2020-2023 E PREZZI A TERMINE 2023-2026

Nonostante la quota importata dalla Russia rappresenti oramai una piccola frazione sul totale delle importazioni di gas², gli stoccaggi si sono mantenuti su livelli elevati; il tasso di riempimento è attualmente superiore al 97 per cento.

Gli interventi di calmierazione delle bollette e delle spese energetiche, seppure in netta riduzione rispetto al 2022 in ragione della discesa dei prezzi, risultano sostanziosi nel 2023 e pari a circa 1,3 punti percentuali del PIL in termini lordi (2,8 punti percentuali nel 2022). Tali interventi hanno consentito di limitare l'impatto dei rincari sulle famiglie e sulle imprese, in particolare quelle più vulnerabili. A dispetto di ciò i consumi privati hanno comunque rallentato.

La riduzione dei corsi dei beni energetici si è riflessa sulla progressiva decelerazione dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA), che in settembre ha raggiunto il 5,7 per cento. Tale valore lievemente superiore rispetto ad agosto, riflette fattori di carattere stagionale ed è destinato a ridursi ulteriormente nei mesi finali dell'anno e, in particolare, in ottobre.

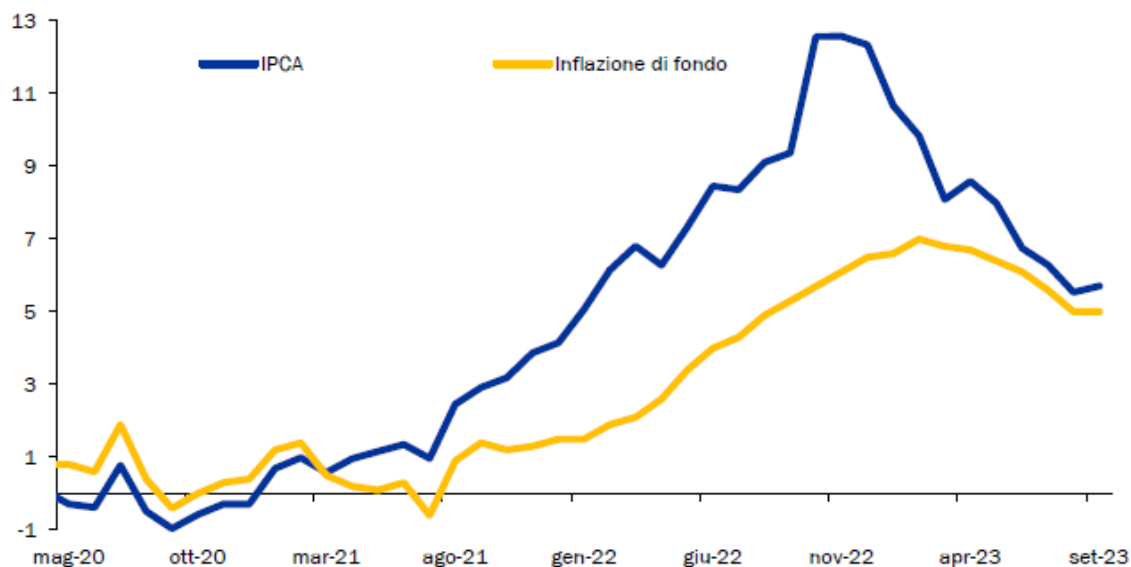
¹ I consumi nazionali di gas nei primi sette mesi dell'anno sono stati inferiori del 15,1 per cento rispetto al medesimo periodo del 2022.

² L'afflusso dal punto di ingresso del Tarvisio, attraverso cui passa gran parte dell'import dalla Russia, è sceso nei primi sette mesi dell'anno da 10,5 miliardi di standard metri cubi (SMC) del 2022 a 2,3 miliardi di SMC e la quota sul totale delle importazioni di gas naturale è passata dal

24 al 6 per cento. La sostituzione del gas di provenienza russa è avvenuta tramite maggiori afflussi dal gasdotto dell'Algeria e un forte incremento delle importazioni di gas liquefatto.

La componente di fondo dell'inflazione (al netto dell'energia e degli alimentari freschi), sia pure con fisiologico ritardo, ha seguito la tendenza dell'indice generale: dopo il picco raggiunto in febbraio (7,0 per cento), ha gradualmente rallentato, attestandosi al 5,0 per cento in settembre.

FIGURA I.1-3 : PREZZI AL CONSUMO (INDICE ARMONIZZATO, VARIAZIONI PERCENTUALI A/A)



Fonte: Istat

Nonostante l'elevata inflazione e il rallentamento del ciclo economico, il mercato del lavoro è risultato particolarmente resiliente. Il tasso di disoccupazione ha raggiunto un livello storicamente basso, pari al 7,3 per cento ad agosto.

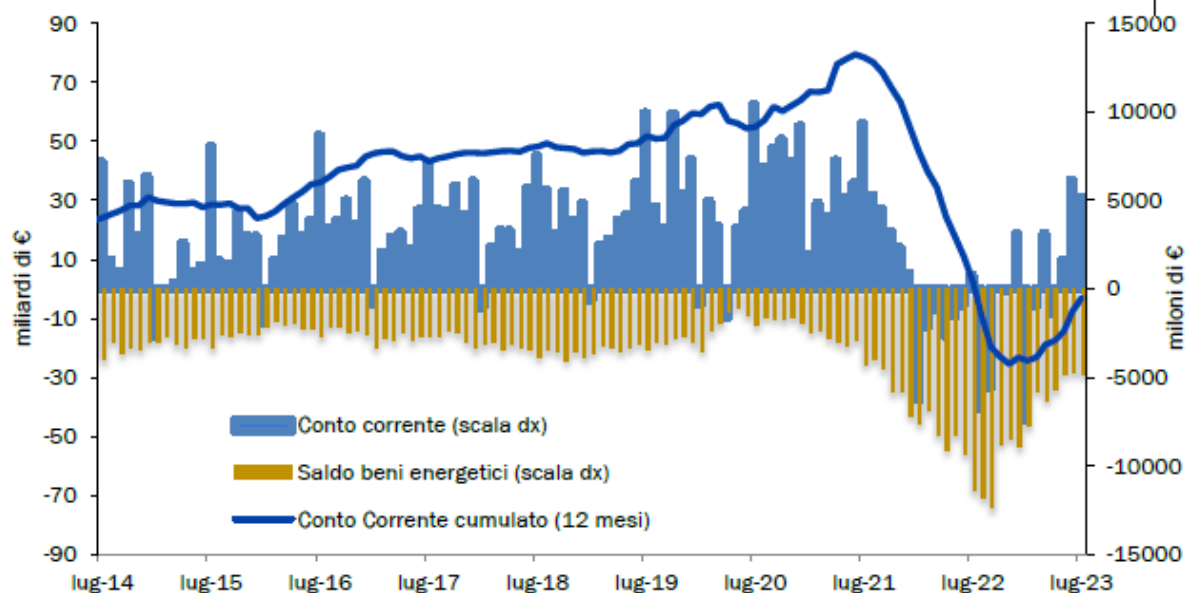
Secondo l'indagine sulle forze di lavoro, il numero di occupati, consolidando la scia di incrementi in corso da novembre 2022, si è portato al di sopra dei 23,5 milioni. Di conseguenza, in agosto il tasso di occupazione ha raggiunto il valore massimo in serie storica, il 61,5 per cento.

Per quanto riguarda gli scambi con l'estero, l'effetto combinato delle politiche monetarie restrittive e dell'elevata inflazione verificatasi negli ultimi due anni sta frenando la domanda globale. Ne hanno risentito le esportazioni italiane. Dopo il forte recupero del biennio 2021-2022 (in cui hanno raggiunto un livello superiore di oltre il 10 per cento a quello pre-pandemia), nei primi due trimestri dell'anno l'export di beni e servizi si è ridotto in termini congiunturali.

Tuttavia, anche le importazioni sono diminuite per effetto del rallentamento della domanda interna. Inoltre, la decisa attenuazione delle tensioni sul mercato del gas e la flessione dei prezzi delle materie prime in confronto alla prima metà del 2022, unitamente ad un calo dei volumi, hanno dato luogo ad un marcato miglioramento del saldo commerciale. Nei primi sette mesi dell'anno la bilancia commerciale dell'Italia ha registrato un surplus di 16,2 miliardi, a

fronte del disavanzo di poco più di 15 miliardi nello stesso periodo dell'anno scorso. In linea con il saldo commerciale, nei dodici mesi terminanti a luglio il disavanzo corrente della bilancia dei pagamenti si è attestato a -3,0 miliardi, in evidente miglioramento rispetto al 2022 (-23,3 miliardi).

FIGURA I.1-4 : SALDO DEL CONTO CORRENTE DELLA BILANCIA DEI PAGAMENTI DELL'ITALIA



Fonte: Refinitiv.

Le evoluzioni interne all'area dell'euro sono, tra i fattori di livello internazionale, quelli in grado di condizionare in modo più rilevante l'economia italiana e la sua finanza pubblica. In questa fase si riscontrano dinamiche molto simili a quelle italiane. L'inflazione di fondo, in rallentamento da aprile, si è portata al 5,5 per cento in settembre. Il calo dei prezzi dell'energia e la postura restrittiva della politica monetaria sembrano quindi favorire la convergenza dell'inflazione verso i valori giudicati coerenti con la stabilità dei prezzi. La Banca centrale europea (BCE) prevede che nel 2025 il tasso di inflazione scenda ad un livello grosso modo in linea con l'obiettivo del 2 per cento.

Le politiche restrittive messe in atto dalla BCE iniziano ad avere effetti rilevanti sulle condizioni finanziarie e, di conseguenza, sulla crescita reale. Il rialzo dei tassi d'interesse-guida si sta trasferendo sui tassi passivi medi per famiglie e imprese. I volumi di credito sono in contrazione da inizio anno. In prospettiva, anche alla luce della congiuntura internazionale, il conseguente indebolimento della domanda interna potrebbe non trovare un adeguato contrappeso nel canale dell'export.

Nonostante il rallentamento dell'economia, anche nell'area dell'euro le condizioni del mercato del lavoro restano favorevoli. Il tasso di disoccupazione in agosto è sceso al 6,4 per cento, nuovo minimo storico, mentre la crescita del costo del lavoro rimane al di sotto di quella dei prezzi al consumo.

In questo quadro, l'aumento dei tassi di policy e la ristabilita calma sui mercati finanziari dopo le isolate crisi bancarie di marzo, hanno creato le condizioni perché i tassi d'interesse a lungo termine risalissero verso i valori toccati a inizio anno. Al momento, le attese dei mercati sulle future decisioni di politica monetaria sembrano convergere verso un primo taglio al tasso sui depositi della BCE

– attualmente al 4 per cento - nella prossima estate.

Con riferimento ai debiti sovrani, la sostanziale stabilità degli spread tra i Paesi dell'area suggerisce che a guidare i rendimenti siano principalmente i fondamentali comuni, in primo luogo la politica monetaria.

Nel mercato dei titoli di Stato italiani fino a metà anno si è assistito a un moderato restringimento del differenziale di rendimento rispetto al Bund tedesco, che sulla scadenza decennale nel periodo giugno-settembre è risultato in media pari all'1,7 per cento. Più recentemente, la tendenza al rialzo della curva dei tassi a livello internazionale e dello spread ha portato il rendimento del BTP decennale a superare il 4,6 per cento, rispetto a una media d'anno del 4,2 per cento (laddove per il Bund sono rispettivamente il 2,7 e il 2,4 per cento).

Con riferimento alla finanza pubblica, i conti dei settori istituzionali dell'Istat indicano una diminuzione dell'indebitamento netto delle amministrazioni pubbliche nel secondo trimestre, al 5,4 per cento del PIL dal 5,7 per cento del corrispondente periodo del 2022. L'andamento delle entrate è stato, in ogni caso, positivo nei primi sette mesi dell'anno, con una crescita delle entrate tributarie del 7,9 per cento e di quelle contributive del 4,8 per cento.

Inoltre, secondo i dati provvisori relativi ai primi nove mesi dell'anno, il fabbisogno di cassa è salito a 102 miliardi, con un aumento di 51 miliardi rispetto ai 51 miliardi del corrispondente periodo del 2022. Nel confronto, occorre considerare che sul risultato dello scorso anno aveva inciso in maniera favorevole l'erogazione nel mese di aprile della prima rata da 10 miliardi di sovvenzioni della Recovery and Resilience Facility; il pagamento della terza rata ad ottobre e della quarta rata contribuiranno al miglioramento del fabbisogno.

Tra i fattori che incidono negativamente sul fabbisogno nell'anno corrente rileva in particolare l'elevato ammontare dei crediti d'imposta legati alle incentivazioni relative al settore edilizio; questo fattore impatta anche sulle proiezioni di cassa per gli anni futuri.

CONTESTO NAZIONALE E LOCALE - CRIMINALITÀ (FONTE: RELAZIONE del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia)

“L'analisi sui fenomeni delittuosi condotta dalla D.I.A. nel secondo semestre 2021 sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione, conferma ancora una volta che il modello che ispira le diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a manifestazioni di violenza e diversamente rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria. Ciò appare una conferma di quanto era stato previsto trent'anni or sono dai giudici Falcone e Borsellino che avevano fortemente voluto ed avviato quell'“architettura antimafia” di cui la DIA è parte integrante finalizzata a colpire i sodalizi anche sotto il profilo patrimoniale arginandone il riutilizzo dei capitali illecitamente accumulati nell'ambito dei mercati economici per evitarne l'inquinamento. Una direttrice d'azione importantissima che ha consentito sino ad

ora di ridurre drasticamente la capacità criminale delle mafie evitando effetti che altrimenti sarebbero stati disastrosi per il “sistema Paese”. La Direzione Investigativa Antimafia lo scorso 29 ottobre 2021 ha iniziato le celebrazioni dei 30 anni della sua istituzione innanzi al Presidente della Repubblica². Il percorso avviato il 29 ottobre ha rappresentato in tutte le città interessate dall’”Antimafia itinerante” una vera e propria manifestazione dell’orgoglio italiano intorno ad una iniziativa, quella della costituzione della DIA, scaturita dall’improcrastinabile necessità di contrastare le mafie e i poteri criminali utilizzando strumenti legislativi ed operativi innovativi su base mondiale. Un’Istituzione nata anche con il sacrificio di tanti servitori dello Stato che hanno contribuito alla costruzione di questa “roccaforte della legalità” che è oggi la Direzione Investigativa Antimafia. In tale ottica la mostra fotografica dal titolo “Antimafia Itinerante” ha percorso il Paese³ e, attraverso 34 pannelli con foto, immagini e cronaca dei giornali, ha raccontato 30 anni di storia e di passione delle donne e degli uomini della DIA nell’azione di contrasto alle mafie. L’esperienza anche in termini di testimonianza alle nuove generazioni della storia e cultura antimafia ha raccolto risultati lusinghieri. L’ “Antimafia Itinerante” ha illustrato i numerosi ambiti d’intervento della DIA che spaziano dall’azione giudiziaria e preventiva antimafia a quella del contrasto all’infiltrazione criminale nel settore degli appalti pubblici a supporto delle Prefetture, all’analisi e sviluppo delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette in stretta collaborazione con l’Ufficio di Informazione Finanziaria della Banca d’Italia nella lotta al riciclaggio. Ha inoltre riassunto le attività complessivamente portate a termine dalla DIA ben 1.135 che hanno consentito l’arresto di 11.478 soggetti ed tra l’altro consentito di sottrarre alle mafie beni per oltre 7,5 miliardi di euro. In particolare ha ricordato le catture di 177 latitanti tra cui figurano Leoluca Bagarella, Giuseppe Mallardo, Francesco Schiavone e Angelo Nuvoletta. Nondimeno la mostra ha sottolineato come la DIA abbia sempre svolto un contrasto qualificato e aderente che, al passo con i tempi, è stato sempre più rivolto anche oltre confine mediante un’intensa attività di cooperazione internazionale a livello bilaterale e multilaterale. In quest’ambito la DIA ha fornito e continua a fornire il proprio contributo sia redigendo specifici elaborati di analisi volti a ricostruire le linee evolutive della criminalità organizzata transnazionale e supportando le singole attivazioni operative, sia diffondendo attraverso attività formative le metodologie più efficaci di lotta al fenomeno mafioso. Al riguardo e ritornando a tempi più recenti si cita qui il progetto @ON - Antimafia Operational Network, di cui la DIA è project leader e al quale hanno già aderito 22 Paesi partner, finalizzato a potenziare l’azione di contrasto internazionale alle mafie non solo sul piano operativo, ma anche attraverso una più energica opera di sensibilizzazione degli omologhi stranieri volta a dare nuova e rafforzata consapevolezza del fenomeno transnazionale della criminalità organizzata e di quella di tipo mafioso. Un’altra importante iniziativa riveste la progettualità di I-CAN - International Cooperation Against ‘Ndrangheta della Direzione Centrale della Polizia Criminale tesa ad accrescere la cooperazione internazionale di polizia nel contrasto alla criminalità organizzata di stampo mafioso e concorrere, nello specifico, a disarticolare le ramificazioni globali della minaccia criminale costituita dalla ‘ndrangheta. L’attenzione permane ovviamente sempre alta anche sul panorama nazionale. Ne è chiaro esempio il rinnovato assetto operativo della DIA sul territorio che è stato rafforzato con l’istituzione il 1° marzo 2022 della Sezione Operativa di Potenza fortemente voluta dalle Istituzioni nazionali e locali per incrementare l’azione di contrasto antimafia in quel territorio.

Ancora, il prossimo 1° ottobre 2022 sarà inaugurata la nuova Sezione Operativa di Cagliari che assicurerà in modo più stabile tutte le azioni volte a fronteggiare la criminalità strutturata sul territorio della Sardegna. Del resto da 30 anni la DIA fotografa semestralmente l'assetto delle organizzazioni mafiose attraverso il costante e quotidiano impegno di personale dedicato all'analisi specificamente rivolta all'approfondimento del fenomeno mafioso in tutte le sue sfaccettature. Un'azione "dinamica" che oltre a descrivere l'operatività dei gruppi mafiosi ne disegna le linee di tendenza e i profili evolutivi in tutti i contesti territoriali, restituendo un quadro attuale e soprattutto "predittivo" indispensabile per orientare tutte le strutture del sistema antimafia del Paese. L'obiettivo della presente Relazione è ancora oggi quello di cogliere tempestivamente i segnali di tendenza più recenti delle azioni criminali e le linee operative mafiose per poter orientare al meglio ad ogni livello la risposta delle istituzioni e offrire una protezione sociale sempre più efficace attraverso l'attento esame di tutte le investigazioni preventive e giudiziarie svolte a livello nazionale anche in forza della cooperazione internazionale e di tutti gli altri documenti connessi con i fenomeni mafiosi. In tale quadro le risultanze di analisi sui fenomeni criminali di tipo mafioso continuano a presentare il rischio che i sodalizi di varia matrice, senza peraltro rinunciare a porre in atto tutte le azioni necessarie a consolidare il controllo del territorio, possano perfezionare quella strategia di infiltrazione del tessuto economico in vista dei possibili finanziamenti pubblici connessi al PNRR. L'inquinamento dell'economia sana è aspetto fondamentale per la sopravvivenza delle consorterie in quanto condizione vincolante per qualsiasi strategia criminale di illecito accumulo di ricchezza che comporta la disponibilità di imponenti riserve di liquidità le cui origini devono essere celate e la cui consistenza può essere ingigantita invadendo il campo dell'imprenditoria legale, specie quella maggiormente colpita dalle conseguenze dell'attuale crisi economica, per disporre di strumenti idonei a intercettare i finanziamenti pubblici. Le organizzazioni mafiose peraltro non appaiono più semplicemente orientate al "saccheggio parassitario" della rete produttiva ma si fanno impresa sfruttando rapporti di collaborazione con professionisti collusi la cui opera viene finalizzata a massimizzare la capacità di reinvestimento dei proventi illeciti con transazioni economiche a volte concluse anche oltre confine. Come di consueto la presente Relazione propone, a seguire, la descrizione del quadro criminale anche schematizzata su mappa con l'indicazione delle presenze dei principali sodalizi attivi proprio alla luce delle risultanze investigative condotte dalla DIA e dalle Forze di polizia e non tralasciando gli importanti ulteriori elementi informativi tratti dai provvedimenti di scioglimento degli enti locali e dalle interdittive antimafia. L'attività delle Forze dell'ordine si avvantaggia inoltre del fenomeno della collaborazione con la Giustizia da parte di personaggi più o meno vicini ai sodalizi e variamente coinvolti nella sfera apicale e decisionale delle organizzazioni mafiose.

“Il rischio di infiltrazione criminale in Abruzzo continua a provenire da fuori Regione essendo lo scenario criminale abruzzese privo di organizzazioni mafiose autoctone. L'attività di contrasto soprattutto preventiva continua quindi a concentrarsi sugli aspetti economico-finanziari con l'obiettivo primario di preservare il locale tessuto imprenditoriale da qualsiasi forma di permeabilità agli interessi criminali specie laddove impegnato negli appalti per la ricostruzione "post sisma". Infatti lo stanziamento di fondi pubblici per l'emergenza terremoto

continua a costituire un'evidente attrattiva per le diverse matrici criminali e maggiormente per quelle geograficamente più vicine quali camorra, sacra corona unita e 'ndrangheta. Tali contesti oggi risentono anche delle ripercussioni della pandemia con un pesante impatto sul quadro occupazionale, che ampliano il rischio sia di infiltrazioni criminali attraverso metodi corruttivi negli appalti pubblici e più in generale nelle attività delle pubbliche amministrazioni, sia di interferenze mafiose nei capitali sociali di ditte soprattutto aquilane apparentemente sane anche nella prospettiva del riciclaggio di capitali di provenienza illecita. La Presidente della Corte di Appello di L'Aquila, Fabrizia Francabandera, ha evidenziato che "Quanto alle fenomenologie criminali che hanno interessato il territorio del distretto, merita di essere segnalata la preoccupazione espressa, ancora una volta, dal Procuratore della Repubblica di Vasto per il concreto pericolo di infiltrazioni criminali per la vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitosa e per l'insediamento di soggetti appartenenti alla criminalità organizzata a causa della vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitosa e per l'insediamento di soggetti appartenenti anche alla criminalità organizzata campana e calabrese". E che "Il Presidente del Tribunale di Avezzano richiama il preoccupante fenomeno del riciclaggio e del reimpiego di capitali di origine illecita presente in quel circondario, oggetto di molteplici indagini da parte della D.D.A., che hanno dato luogo all'apertura di numerosi procedimenti penali (16 allo stato pendenti)". Al riguardo risulta significativa anche la confisca eseguita il 6 agosto 2021 dalla DIA di Napoli del patrimonio mobiliare ed immobiliare riconducibile a un imprenditore aquilano ritenuto responsabile di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti nell'ambito dell'operazione denominata "Dama Bianca" coordinata dalla Direzione Distrettuale Antimafia di L'Aquila. L'attività investigativa aveva documentato come il destinatario della misura avesse finanziato l'organizzazione criminale garantendo il supporto logistico e il trasporto della droga attraverso propri mezzi, nonché assumendo fittiziamente alcuni sodali di nazionalità albanese presso società a lui riconducibili. Il proposto, coinvolto in casi di corruzione per l'aggiudicazione di appalti commissionati dal Comune di L'Aquila per la ricostruzione post-sisma 2009 a fronte di modestissime fonti di reddito lecito aveva accumulato un consistente patrimonio occultato attraverso la fittizia intestazione a propri congiunti e la costituzione di un trust. La confisca di prevenzione, che segue il sequestro eseguito all'inizio del 2021, ha interessato beni e rapporti finanziari nelle province di L'Aquila e Teramo per un valore complessivo di circa 3 milioni di euro. Per quanto attiene al narcotraffico, sempre maggiore è il numero delle organizzazioni coinvolte nelle attività criminali con valenza transnazionale. La Polizia di Stato di L'Aquila nell'ambito dell'operazione "Magnetic box" il 26 ottobre 2021 ha disarticolato un'associazione composta da soggetti di origine kosovara e albanese radicati nel tessuto sociale ed economico del capoluogo aquilano con una posizione privilegiata nel mercato degli stupefacenti. Il sodalizio faceva capo a 3 fratelli che gestivano l'intero traffico avvalendosi di associati di fiducia tra loro legati anche da parentela, che si occupavano a vario titolo della custodia, confezionamento e vendita al dettaglio della cocaina comunicando tra loro in lingua madre e utilizzando i canali di comunicazione di whatsapp e telegram. Per il trasporto della cocaina l'organizzazione impiegava specifici "box magnetici" che con delle calamite venivano occultati sotto il pianale delle autovetture o sul retro dei guard-rail stradali. Un'altra "struttura organizzata" con sede tra le province di Teramo e Pescara e diramazioni ad Ascoli Piceno e Rimini è stata smantellata dai

Carabinieri con l'operazione "Alento"²¹⁰ del 1° novembre 2021 a conclusione di un'indagine sull'intera filiera del narcotraffico dall'approvvigionamento in Belgio, Olanda e Germania, al trasferimento in Italia passando per l'Albania. La droga (cocaina e eroina) veniva nascosta in territorio abruzzese da dove all'occorrenza veniva dirottata verso le destinazioni finali in Marche ed Emilia. Agli arrestati è stata contestata l'aggravante della trans-nazionalità.”.

CONTESTO REGIONALE – ECONOMIA – POPOLAZIONE – SERVIZI (FONTE: Ufficio di Statistica della Regione Abruzzo – reperibile su <https://statistica.regione.abruzzo.it/>)

Gestione dei rifiuti in Italia e in Abruzzo

In Italia nel 2021 la raccolta differenziata interessa il 64,0% dei rifiuti urbani prodotti, in Abruzzo il 64,6%: dal dettaglio provinciale emerge che le province di Chieti e Teramo sono più virtuose rispetto alla media regionale e nazionale, con rispettivamente il 74,6% e il 66,9% di raccolta differenziata, L'Aquila con il 62,2% e Pescara con il 53,3% si collocano al di sotto della media regionale e nazionale.

Nel 2021 in Abruzzo sono andate in discarica 162 migliaia di tonnellate di rifiuti urbani su una produzione totale di 587 migliaia di tonnellate, pari al 28% contro una media nazionale del 19% (5.619 migliaia di tonnellate su 29.619 migliaia di tonnellate); la percentuale più bassa (4%) spetta alla Lombardia (172 migliaia di tonnellate), la più alta (90%) al Molise (101 migliaia di tonnellate) mentre la Campania non ha smaltito rifiuti in discarica. In valore assoluto è la Sicilia che smaltisce la maggiore quantità di rifiuti in discarica (1.147 migliaia di tonnellate), al contrario la minore quantità si osserva in Valle d'Aosta (28 migliaia). Sebbene in Italia rispetto al 2020 la percentuale di rifiuti andati in discarica sia diminuita, in sette regioni si osserva un aumento (Veneto, Liguria, Marche, Molise, Basilicata, Calabria e Sardegna).

Analizzando le percentuali di raccolta differenziata nelle regioni, l'Abruzzo nel 2021 interrompe il trend virtuoso degli ultimi anni comunque con il 64,6% e si posiziona lievemente al di sopra del dato nazionale (64,0%), lontano dalla regione con la percentuale migliore, il Veneto (76,2%), ma di gran lunga superiore a quello della Sicilia che registra la più bassa percentuale (46,9%) ed è l'unica regione in cui la raccolta differenziata non supera il 50%.

Tutte le province abruzzesi, nel 2021, registrano percentuali di raccolta differenziata superiori al 50%, così come negli ultimi 2 anni. La provincia di Chieti è in testa con il 74,6%, seguita da Teramo (66,9%) e L'Aquila (62,2%).

In valore assoluto nelle province di L'Aquila e Pescara si registra lieve diminuzione della produzione di rifiuti urbani: la produzione maggiore si osserva nella provincia di Chieti (167,67 migliaia di tonnellate), seguita da Pescara (146,77 migliaia), quindi Teramo (144,59 migliaia) e L'Aquila (128,13 migliaia).

In Abruzzo sono stati recuperati dalla raccolta differenziata rifiuti per un ammontare di 379,50 migliaia di tonnellate; la frazione merceologica maggiore è quella organica (160,07 migliaia), seguita da carta (73,96 migliaia), vetro (47,19 migliaia) e plastica (32,61 migliaia); in Italia l'ammontare complessivo della raccolta differenziata è pari a 18.954,98 migliaia di tonnellate e

tra le maggiori frazioni merceologiche troviamo quella organica (7.387,42 migliaia), carta (3.612,96 migliaia), vetro (2.250,39 migliaia) e plastica (1.676,20 migliaia).

Per quanto riguarda la raccolta differenziata pro capite in Abruzzo non si evidenziano significative differenze rispetto ai valori nazionali: prevale la frazione organica, 125,67 kg per ciascun abitante dell'Abruzzo rispetto al valore nazionale (125,24 kg), segue la carta, rispettivamente 58,07 kg e 61,25 kg, il vetro (37,05 kg in Abruzzo e 38,15 kg in Italia) e la plastica con 25,60 kg in Abruzzo e 28,42 kg in Italia.

Tabella 13: Produzione e raccolta differenziata dei rifiuti urbani in Abruzzo e in Italia. Anni 2020-2021

Provincia	Popolazione 2021	Produzione RU		Raccolta differenziata			
		(tonnellate)		(tonnellate)		(%)	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021
L'Aquila	288.439	128.518	128.134	79.518	79.635	61,9%	62,2%
Teramo	299.402	144.455	144.589	98.264	96.655	68,0%	66,9%
Pescara	313.346	147.298	146.775	79.616	78.206	54,1%	53,3%
Chieti	372.473	164.776	167.667	122.832	125.008	74,6%	74,6%
Abruzzo	1.273.660	585.046	587.165	380.230	379.503	65,0%	64,6%
Italia	58.983.122	28.941.376	29.618.666	18.233.940	18.954.976	63,0%	64,0%

Tabella 14: Raccolta differenziata pro capite delle principali frazioni merceologiche, per regione.

Chilogrammi per abitante. Anno 2021

Regione	Frazione organica	Carta	Vetro	Plastica	Metallo	Legno	RAEE	Ingomb. misti a recupero	Rifiuti da C & D (1)	Spazz. stradale a rec. (2)	Tessili	Altro (2)	Totale RD
Piemonte	107,7	70,4	39,4	35,7	6,0	27,0	5,1	18,6	7,1	7,8	3,1	2,5	330,3
Valle d'Aosta	132,6	60,4	54,2	54,9	15,1	52,4	11,1	0,0	0,1		2,7	2,0	385,5
Lombardia	123,8	58,0	44,4	29,2	7,7	25,0	5,4	24,5	11,1	11,8	2,7	6,9	350,5
Trentino-A. Adige	123,2	72,8	47,2	26,8	13,4	26,2	8,0	9,3	11,8	14,0	4,0	8,9	365,5
Veneto	155,7	60,4	50,3	27,6	11,9	18,9	5,7	14,2	9,8	9,6	2,9	4,7	371,7
Friuli-Venezia G.	136,8	59,0	44,3	30,0	8,4	25,0	7,0	2,6	12,6	6,6	1,1	7,1	340,4
Liguria	90,2	68,1	43,0	30,7	6,5	24,8	6,3	13,5	7,5	0,7	2,6	7,4	301,1
Emilia-Romagna	179,3	88,9	46,6	43,8	8,2	42,4	6,5	22,2	0,2	13,0	3,1	8,7	462,7
Toscana	147,8	85,8	33,8	32,8	6,6	19,3	6,9	16,7	5,5	7,7	3,1	17,9	383,7
Umbria	142,8	67,6	37,5	37,3	6,5	13,2	5,8	5,1	8,4	17,6	4,1	1,0	346,8
Marche	155,3	73,1	37,2	39,9	7,9	16,0	5,3	14,8	6,0	16,6	4,1	1,7	377,7
Lazio	100,9	65,8	35,1	18,5	4,2	6,8	4,0	13,1	5,3	6,5	2,4	6,9	269,4
Abruzzo	125,7	58,1	37,1	25,6	4,7	8,5	4,1	12,3	1,5	8,7	2,9	8,9	298,0
Molise	94,7	37,3	36,4	25,8	6,9	0,9	4,6	6,4	1,7	4,4	2,1	5,7	226,9
Campania	115,9	39,6	27,6	27,4	4,5	4,1	2,6	20,6	2,2	5,0	2,7	7,1	259,3
Puglia	111,7	50,9	28,9	25,9	3,0	9,5	3,7	16,7	6,2	8,6	2,4	5,1	272,6
Basilicata	90,3	54,4	30,9	13,9	5,7	6,4	4,3	4,0	0,9	3,2	3,8	6,7	224,5
Calabria	98,0	50,0	28,7	9,1	1,8	1,6	2,7	14,5	1,4	2,8	1,0	6,5	218,1
Sicilia	99,3	43,2	26,4	18,7	1,4	5,8	2,8	8,5	3,2	4,0	1,2	3,1	217,5
Sardegna	154,7	61,2	50,8	38,5	9,8	6,6	8,9	2,3	7,8	9,7	2,4	1,6	354,1
Italia	125,2	61,3	38,2	28,4	6,3	17,1	4,9	16,2	6,2	8,5	2,6	6,5	321,4

(1) Frazioni merceologiche incluse a partire dal 2016 sulla base dei criteri stabiliti dal DM 26 maggio 2016.

(2) Nella voce "Altro" sono conteggiati, dal 2016, anche gli scarti della raccolta multi-materiale. In base ai criteri stabiliti dal DM 26 maggio 2016, quest'ultima deve essere integralmente computata (al lordo degli scarti) nel dato della RD. Nella presente tabella la voce "Altro" include anche la raccolta selettiva. Le quote relative alle frazioni carta e cartone, vetro, plastica, metalli e legno sono date dalla somma dei quantitativi raccolti di imballaggi e di altre tipologie di rifiuti costituiti da tali materiali.

Popolazione residente nella Regione Abruzzo

“Nell’intervallo di anni 2016-2022 il bilancio demografico mostra un calo costante della popolazione abruzzese: i nati vivi sono scesi da 9.521 del 2017 a 8.014 nel 2022, al contrario il numero dei decessi è in aumento, da 15.484 nel 2017 a 16.756 nel 2022; il saldo naturale negativo è quindi aumentato: da -5.963 nel 2017 a -8.742 nel 2022.

La variazione percentuale della popolazione di gennaio 2022 rispetto a gennaio 2016 evidenzia una diminuzione del 3,29% per l'Abruzzo, quasi il doppio del valore nazionale (-1,88%). Tutte le province abruzzesi presentano una diminuzione, in particolare L'Aquila e Chieti.

La crescita naturale negativa, dovuta all'aumento del tasso di mortalità per l'invecchiamento della popolazione e al minor tasso di natalità, riguarda l'intero territorio nazionale; tuttavia il fenomeno è più evidente in Abruzzo, dove la popolazione residente è passata da 1.319.294 del primo gennaio 2016 a 1.275.950 del primo gennaio 2022 e successivamente a 1.269.860 del primo gennaio 2023 (dati provvisori).

Il calo demografico della popolazione dovuto al minor numero di nascite e all'aumento dei decessi, per invecchiamento della popolazione, si riflette sugli indicatori demografici: diminuisce il tasso di natalità, sale il tasso di mortalità, diminuisce la crescita naturale, mentre salgono gli indici di dipendenza strutturale, di dipendenza degli anziani e di vecchiaia; in Abruzzo quest'ultimo da 161,5 nel 2007 è salito a 207,2 nel 2022 e a 212,8 nel 2023 (dati provv.), fra le quattro province il valore più elevato spetta a L'Aquila e Chieti. Il dato nazionale (187,6 nel 2022) è più basso dell'Abruzzo e delle singole province.

Dal confronto delle piramidi della popolazione dell'Abruzzo e dell'Italia non emergono differenze significative: la maggiore percentuale di popolazione è concentrata fra le fasce di età comprese fra i 45 anni e 59 anni e, inoltre, la popolazione fra i 75-79 anni (circa il 4,4%) è superiore a quella dell'età compresa fra 0-5 anni (circa il 3,5%).

Nel 2022, rispetto al 2012, si osserva una diminuzione percentuale significativa della popolazione più giovane.

In particolare nel 2012 la popolazione residente di età inferiore a 14 anni rappresentava il 13,0% degli abruzzesi, scesa al 12,1% nel 2022 e all'11,9 nel 2023 (in Italia si è passati dal 14,0% a 12,7% e poi a 12,5% nel 2023). L'età compresa fra 15 e 29 anni nel 2012 costituiva il 16,0%, nel 2022 il 14,3%. L'Abruzzo risente anche della diminuzione della fascia fra 30 e 64 anni (dal 49,2% al 48,6% nel 2022). Aumenta invece la quota di residenti di età compresa nella fascia di età fra 65 e 99 anni (da 21,7 del 2012 a 25,0% del 2022 e 25,2 nel 2023).

Agricoltura

“Dall'ultimo Censimento dell'Agricoltura risulta che in Abruzzo le aziende agricole nel 2020 sono 44.516, in calo del 33,4% rispetto al 2010, e rappresentano il 3,9% delle aziende agricole italiane (1.133.023). Anche la superficie agraria utilizzata (SAU) è diminuita (-8,6%) passando da circa 454.000 ettari del 2010 a circa 415.000 del 2020. Della superficie agraria totale (SAT) pari a circa 572.000 ha, il 30% è composto da seminativi, il 12% da coltivazioni legnose agrarie, il 30% da prati e pascoli, il 24% da boschi. In Abruzzo il 7% dei capi azienda ha meno di 40 anni, percentuale più bassa tra tutte le regioni, dopo la Puglia (6,8%), mentre la Valle d'Aosta è quella con la percentuale più alta (15,7%). Dall'indagine di stima delle superfici e produzioni delle coltivazioni agrarie, nel 2021 i cereali in Abruzzo hanno occupato una superficie di quasi 90.000 ettari, di cui 38% (34.290 ha) costituito da frumento duro, il 25% (22.655 ha) da frumento tenero, il 23% (20.370 ha) da orzo. La produzione complessiva di cereali è stata di circa 3.650.000 quintali, di cui 1.275.250 di frumento duro, 915.055 di frumento tenero e 701.200 di orzo. La percentuale di produzione abruzzese di cereali rispetto a quella nazionale è stata del

2,2%; nel dettaglio il 6,6% è la quota dell'orzo, il 4,3% quella delle miscele di segale e altri cereali invernali, il 3,1% quella del frumento duro e 3,0% per il frumento tenero. I legumi hanno impegnato 5.490 ettari di superficie, di cui la maggior parte, circa il 73%, utilizzata per la coltivazione di fava da granella (circa 4.000 ha), il 17% per la coltivazione di cece (924 ha). La fava da granella prodotta in Abruzzo ha costituito il 12,8% della produzione nazionale, il cece il 6,0%. Per la coltivazione della patata comune sono stati impiegati 4.545 ha e sono stati prodotti circa 1.718.000 quintali che hanno rappresentato il 15,8% della produzione nazionale. In Abruzzo, nel 2021, sono stati rilevati 213.285 ettari di pascoli e 19.970 ha di prati permanenti. Le foraggere temporanee o avvicendate sono state 43.828 ha, di cui più della metà costituita da erba medica (24.045 ha) che ha rappresentato l'1,5% della produzione nazionale. In ordine decrescente di superficie a coltivazione in ettari troviamo la sulla con 5.258 ha (6,1% della produzione nazionale) e i polifiti (4.899 ha). La lupinella, coltivata in Abruzzo su 1.635 ha, ha permesso la produzione del 7,5% di quella nazionale, ovvero 135.850 q. La produzione di mais ceroso ha coinvolto 704 ha, mentre le leguminose 672 ha. La superficie impiegata per la coltivazione di ortive nel 2021 è stata di 19.218 ha. Le coltivazioni che hanno utilizzato la maggiore superficie sono il finocchio con 2.542 ha, il cavolfiore con 2.160 ha, la carota con 1.800 ha, l'indivia riccia con 1.633 ha, il pomodoro da trasformazione con 1.455 ha e quello da mensa (1.338 ha). La produzione abruzzese di carota e pastinaca nel 2021 è stata di circa il 24% di quella nazionale, l'indivia di circa 20%, seguono la bietola da costa (19%), il cavolfiore (17,5%), il radicchio (17,0%), il cavolo verza (13,7%), il finocchio (13,2%) e l'aglio (10,2%). La superficie totale a coltivazioni legnose fruttifere rilevata nel 2021, in diminuzione rispetto al 2018, è stata di 4.150 ha, la maggior parte impegnata nella coltivazione di pesca (1.770 ha), seguita da mela (538 ha), nettarina (515 ha) e susina (351 ha). Tra tutte le principali fruttifere, quelle con quota di produzione abruzzese maggiore nel 2021, dopo la susina (4,1%), sono state la pesca e la nettarina (rispettivamente con il 3,5% e il 3,1%), seguite dal fico (2,3%) e dall'albicocca (2,0%). Nel 2021 le olive da olio raccolte in Abruzzo sono state pari a 1.239.500 quintali, leggermente in aumento rispetto a quelle rilevate nel 2018 (1.209.600 q) e hanno permesso la produzione del 5,2% dell'olio italiano. Le olive da tavola raccolte nel 2018 sono state pari a 13.060 quintali, mentre nel 2021 si è registrato un leggero aumento 13.320 q (1,5% di quelle nazionali). La superficie rilevata ad oliveti in Abruzzo è stata pari a 41.537 ha per le olive da olio e 363 ha per le olive da tavola, rispettivamente al 3,7% e all'1,0 % di quella nazionale. Per la produzione di 942.660 ettolitri di vino DOP in Abruzzo sono stati impiegati 11.121 ettari di superficie, 2.970 ettari per la produzione di 314.020 ettolitri di vini IGP e per la produzione di altri vini (1.830.690 ettolitri) sono stati utilizzati 18.438 ettari. Nel 2021 la produzione di vino da tavola abruzzese (1.830.690 ettolitri) è stata pari all'11,8% della produzione nazionale, nello specifico i vini DOP hanno rappresentato il 4,1% dei vini DOP italiani, mentre i vini IGP il 2,6%. Complessivamente il vino prodotto in Abruzzo nel 2021 è stato pari al 6,1% di quello nazionale; nello specifico i vini abruzzesi DOP sono per l'82% vini rossi e rosati, mentre i vini IGP sono per la maggior parte bianchi (71,6%).”.

Salute e Sanità

“A differenza delle edizioni passate, quest'anno il presente rapporto non contiene i dati del Ministero della Salute relativi alle attività di ricovero ospedaliero, perché non ancora disponibili

i dati al momento dell'aggiornamento del report. Nel periodo gennaio-ottobre 2023 sono stati registrati 12.723 decessi di residenti in Abruzzo (di cui 172 covid), valori inferiori rispetto a quelli dello stesso periodo dell'anno precedente (13.666 totali) e sostanzialmente in linea con la media del 2015-2019. Lo stesso vale per i dati nazionali: tra gennaio e ottobre del 2023, i decessi totali sono stati 537.134 (di cui 7.617 covid) inferiori a quelli del 2022 (584.501).

Nello stesso periodo in Abruzzo il quoziente di mortalità per 10.000 residenti è stato pari a 99,71, valore simile al dato nazionale (99,99). I casi covid registrati in Abruzzo sono stati 265,25 ogni 10.000 abruzzesi, valore superiore rispetto a quello nazionale (179,67 ogni 10.000 italiani). I deceduti con covid in Abruzzo sono stati 172 con conseguente tasso di mortalità pari a 1,35 ogni 10.000 residenti, dato leggermente superiore a quello calcolato a livello nazionale (1,29). Per quanto riguarda il tasso di letalità in Abruzzo è stato di 50,82 decessi ogni 10.000 casi registrati tra gennaio e ottobre 2023, inferiore al dato nazionale che è stato pari a 71,82.

Complessivamente i decessi totali dei residenti abruzzesi, nei primi 10 mesi del 2023, sono stati inferiori rispetto a quelli dello stesso periodo del 2022, del 2021 e del 2020. Rispetto alla media degli anni 2015-2019 tutte le province hanno registrato valori simili, in particolare quella dell'Aquila e Teramo, nel periodo considerato del 2023, i valori sono stati leggermente più bassi. Nel mese di ottobre, come spesso succede, il numero dei decessi risale rispetto a settembre, ma nel 2023 i valori sono complessivamente inferiori rispetto a quelli osservati negli anni precedenti. La provincia di Teramo è l'unica che a ottobre ha registrato qualche decesso in meno rispetto a settembre”.

Industria

“Nel 2022 le unità locali attive in Abruzzo risultano in leggera diminuzione rispetto al 2021 con il maggior numero nella provincia di Chieti (47.245) seguita da Teramo (38.534) e Pescara (37.916), in ultimo L'Aquila con 32.602 unità locali attive, per un totale regionale di 156.347 rispetto a 157.277 del 2021. Il numero degli addetti nelle unità locali al 31 dicembre 2022 è di 423.234 (334.400 dipendenti), circa un terzo si trova nella provincia di Chieti (133.577) mentre in misura minore a L'Aquila dove sono 84.257. La maggior parte delle unità locali sono di piccole dimensioni (il 78,6% ha meno di 10 addetti), dato leggermente superiore a quello nazionale (63,9%). Nonostante la leggera diminuzione delle unità locali attive rispetto al 2021 si è registrata una crescita del numero degli addetti totali di 19.408 unità: tale variazione è il risultato di un sensibile aumento degli addetti dipendenti (+21.415), in parte mitigato dalla diminuzione degli addetti indipendenti (-2.007) fenomeno che si riscontra in tutte le province. In Abruzzo il maggior numero delle unità locali (40.790) opera nel settore “G - Commercio all'ingrosso e dettaglio” seguito dal settore “A - Agricoltura, silvicoltura e pesca” (26.589), al terzo posto della graduatoria decrescente si colloca il settore “F - Costruzioni” (19.058), quindi “C - Manifatturiero” (14.530) e “I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione” (13.867). Per quanto riguarda il numero degli addetti nelle unità locali, il settore di maggiore impiego è il “C - Manifatturiero” (94.541) che ha anche il maggior numero di addetti dipendenti (86.497) seguito dal “G - Commercio all'ingrosso” che impiega 75.549 addetti di cui 47.510 dipendenti. Si osserva che nel 2022 si sono registrati aumenti degli addetti in quasi tutti i settori, in particolare in quello “I - Alloggi e ristorazione (+4.255)”, in “F - Costruzioni (+3.688)”, “N—Noleggio, agenzie

di viaggio, servizi di supporto alle imprese (+3.340)” e anche in “C - Attività manifatturiere” (+2.405). L’impresa individuale, che rappresenta più del 50% del totale, è la principale natura giuridica delle unità locali benché il maggior numero di addetti risulti impiegato nelle società di capitale.”.

Lavoro

“Lavoro In Abruzzo, a differenza dell’Italia, dopo un aumento nel 2021 (anno post pandemia), la forza lavoro (15-89 anni) è leggermente diminuita passando da 534.157 unità nel 2021 a 532.917 nel 2022, di cui 308.061 maschi e 224.855 femmine. Il tasso di attività (15-64 anni) per l’Abruzzo è del 64,7%, poco al di sotto della media nazionale (65,5%). Il tasso di attività femminile (15-64 anni), che nel 2022 è pari a 54,7%, rimane inferiore a quello nazionale (56,4%), mentre quello maschile è pressoché simile (74,5% per l’Abruzzo e 74,6% per l’Italia), come si rileva dai dati distinti per sesso. Nel 2022 il tasso di occupazione (15-64 anni) è simile a quello del 2019 e leggermente in aumento rispetto a quello del 2021. In Abruzzo passa da 58,17% del 2019 a 57,84 nel 2021 e 58,42% nel 2022, mentre in Italia da 59,05% del 2019 passa a 58,22 nel 2021 e a 60,14% nel 2022. Come per il tasso di attività, anche il tasso di occupazione distinto per genere segue una tendenza simile: il tasso femminile in Abruzzo resta inferiore a quello nazionale mentre il tasso di occupazione maschile abruzzese è leggermente superiore a quello italiano con valori che nel 2022 sono simili. Il tasso di disoccupazione (15-64 anni) per l’Abruzzo, cresciuto fino all’11,4% nel 2019, nel 2022 è rimasto simile a quello del 2021 attestandosi al 9,6%, e tornando ad essere superiore al dato nazionale che è diminuito nell’ultimo anno (8,2%), così come da tendenza degli ultimi anni. Fra le province abruzzesi il valore più alto si osserva a Chieti (11,4%), quello più basso a Teramo (6,3%). Gli inattivi, maschi e femmine, dopo essere aumentati nel 2020 sia in Italia sia in Abruzzo, nel 2022 continuano a diminuire sia a livello nazionale, sia regionale, sia provinciale. Nello specifico, il minor numero di inattivi si osserva nella provincia di Teramo (63.333), mentre a Chieti il massimo (85.090), così come il tasso di inattività che è pari rispettivamente a 33,3% e 36,8%. Nella differenza di genere, il tasso di inattività femminile è superiore a quello maschile e quello abruzzese (45,3%) è anche maggiore di quello nazionale (43,6%).”

Servizi

“Dopo il brusco calo del 2020 dovuto alle restrizioni legate alla pandemia e alla ripresa del 2021, in Abruzzo, nel 2022, gli arrivi e le presenze nelle strutture ricettive segnano un aumento rispetto al 2021, tornando quasi ai livelli pre Covid. Analogo trend si registra in tutte le province abruzzesi e nel dettaglio quella di L’Aquila e di Chieti sia gli arrivi che le presenze del 2022 segnano valori superiori a quelli del 2019. Il Lazio (345.895) si conferma la regione da cui arriva il maggiore flusso turistico in Abruzzo, seguita da Lombardia (184.816) e Campania (175.098). Anche il flusso turistico in Italia proveniente dai Paesi esteri, dopo il crollo del 2020 dovuto alla pandemia, passato da oltre 65 milioni di arrivi nel 2019 a 16 milioni nel 2020, in Abruzzo da 192 mila a 60 mila, ha fatto registrare nel 2022 un ulteriore aumento rispetto al 2021, avvicinandosi ai livelli pre Covid: nel 2022 in Italia ci sono stati poco più di 55 milioni di arrivi e in Abruzzo

188 mila; i principali Paesi di provenienza di turisti esteri in Abruzzo sono, nell'ordine, Germania , Svizzera e Francia.”.

Benessere Equo e Sostenibile

“La misura del progresso, da sempre rappresentato con indicatori economici, si è rivelata del tutto insufficiente a rappresentare la complessità e la poliedricità della società; la necessità di creare un nuovo modello è diventata un obiettivo mondiale che ha portato a individuare una serie di indicatori in grado di fornire strumenti di valutazione delle diseguaglianze sociali, della sostenibilità sul lungo periodo, dello sviluppo economico e dell'impatto ambientale. Lo scopo finale della misurazione progresso-benessere è quello di fornire strumenti di valutazione agli organi politici, con l'obiettivo di adottare soluzioni sempre più orientate a creare ambienti sani e soddisfacenti per l'individuo rafforzando quelle componenti che incidono positivamente sulla socialità, favorendo la partecipazione alla vita pubblica, potenziando il senso di appartenenza ai luoghi e ai centri urbani, garantendo la certezza del domani con il lavoro, rispettando l'ambiente e tutelando la salute. In Italia, l'ISTAT e il CNEL nel 2013 hanno presentato il primo rapporto sul Benessere equo e sostenibile, con l'individuazione di 12 domini (Salute, Istruzione e formazione, Lavoro, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e istituzioni, Sicurezza, Benessere soggettivo, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Ricerca e innovazione e Qualità dei servizi) che sono rappresentati con un insieme di indicatori. Dal 2013 l'Istat rilascia ogni anno un nuovo report sul benessere equo e sostenibile e dal 2016 gli indicatori del BES sono stati inclusi nel Bilancio dello Stato per la valutazione degli effetti delle politiche pubbliche. Per approfondimenti dei singoli indicatori (ad esempio: significato e modalità di calcolo) si rimanda al BES 2022. Da qualche anno gli indicatori di benessere equo e sostenibile sono inclusi nel documento di economia e finanza come strumento di programmazione e valutazione della politica economica nazionale. Gli indicatori del BES sono in parte sovrapponibili a un set di indicatori fissati dalle Nazioni Unite e scelti dalla comunità globale per rappresentare i propri valori, le priorità e gli obiettivi (Sustainable Development Goals - SDGs). Entrambi i set concorrono a fornire informazioni di qualità per la misurazione del benessere e dello sviluppo sostenibile. Gli indicatori del benessere confermano il dualismo della regione Abruzzo nel confronto nazionale e con il mezzogiorno: nel primo caso presenta complessivamente valori meno positivi, anche se in netto miglioramento, mentre nel secondo caso i valori risultano migliori. Non mancano però delle eccezioni: l'Abruzzo presenta alcuni valori peggiori del mezzogiorno nel dominio “Sicurezza” e migliori rispetto al dato nazionale per i domini “Salute”, “Ambiente” ed “Istruzione e formazione”. Si osserva, invece, un peggioramento rispetto al precedente esercizio nel dominio “Salute”, in cui gli unici indicatori che prevedono valori positivi rispetto al dato nazionale sono “Speranza di vita in buona salute alla nascita”, “Mortalità per tumore (20-64 anni)” e “Sedentarietà”. Per il dominio “Lavoro e conciliazione tempi di vita” sono gli indicatori “Occupati che lavorano da casa”, “Occupati sovra istruiti” e “Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente” a risultare negativi in entrambi i confronti. Fra gli indicatori del dominio "Benessere economico" l'unico positivo rispetto al confronto nazionale risulta essere “Disuguaglianza del reddito netto” mentre sono negativi nel

confronto con il mezzogiorno gli indicatori “Grave abitazione abitativa” e “Grande difficoltà ad arrivare a fine mese”.”.

Statistiche su condizioni di vita dei giovani in UE e statistiche regionali sulla povertà ed esclusione sociale

“Nell'UE nel 2021 il tasso di grave di deprivazione materiale e sociale tra i giovani (di età compresa tra i 15 e i 29 anni) è stato del 6,1%, mentre quello calcolato sulla popolazione totale (tutte le persone che vivono in famiglie private di tutte le età) è stato leggermente più alto (6,3%). Tra i paesi dell'UE, la percentuale più elevata di giovani con grave deprivazione materiale e sociale nel 2021 è stata registrata in Romania (23,1%), seguita da Bulgaria (18,7%) e Grecia (14,2%). Al contrario, la percentuale è stata inferiore al 3% in 11 dei 26 membri dell'UE con i dati disponibili: Lussemburgo, Polonia, Svezia, Cipro, Repubblica Ceca, Paesi Bassi, Croazia, Slovenia, Finlandia, Austria ed Estonia. In Italia nel 2021, la grave deprivazione materiale e sociale calcolata sui giovani è risultata pari al 5,6%, mentre quella calcolata sul totale della popolazione è stata del 5,9%.”

Statistiche su reddito e condizioni di vita e statistiche regionali sulla povertà ed esclusione sociale

“Nel 2021 il tasso di rischio di povertà nell'UE è stato più elevato per i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni rispetto alla popolazione totale (rispettivamente 20,1% contro il 16,8%; una differenza di 3,3 punti percentuali.) Ciò è avvenuto in 19 paesi dell'UE, con il divario maggiore tra i due valori osservati in Danimarca (12,3% della popolazione totale a rischio di povertà rispetto al 25,6% dei giovani) e Svezia (15,7% rispetto al 24,6%). In Italia nel 2021 il tasso di rischio di povertà per i giovani è stato pari al 24,6%, mentre quello relativo alla popolazione totale è stato pari al 20,1%.”.

SEZIONE SECONDA

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo (ed eventualmente approvate dallo stesso), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Comunale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti ai responsabili) dei servizi obiettivi e risorse.

L'ente indica le seguenti priorità strategiche che, dall'inizio del mandato ha inteso perseguire e che sono, per la gran parte, in corso di realizzazione, in conformità alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 19/06/2019 e ai successivi provvedimenti di individuazione degli obiettivi assegnati ai Settori:

“Le priorità sono racchiuse in 8 punti, ognuno dei quali tiene come punto cardine la vocazione turistica di Montesilvano, con lo sguardo sempre rivolto al benessere dei suoi cittadini.

Sicurezza e Legalità. *La sicurezza della città di Montesilvano, con i suoi 54mila abitanti, non può essere garantita dall'organico delle forze dell'ordine presente attualmente sul territorio. A tal proposito saranno intensificati i contatti con il Ministero degli Interni e della Difesa per ottenere un adeguato incremento delle risorse umane e per l'apertura di un Commissariato di Polizia. Si lavorerà contemporaneamente al potenziamento dell'organico della Polizia Locale, che verrà costantemente impegnato in servizi volti a contrastare il fenomeno della prostituzione e gli atti di*

inciviltà contro l'ambiente e il decoro urbano. Sarà implementato il sistema di videosorveglianza con posizionamento di telecamere in punti sensibili della città, quali ad esempio il retro pineta. Nell'ambito delle Politiche della Casa si condurranno ferme azioni finalizzate al contrasto delle occupazioni abusive e al pieno rispetto della legalità.

Ambiente. Fondamentale ai fini di una sempre più determinante attrattività turistica risulta essere la salvaguardia del mare e del fiume. Dopo aver conquistato per anni la Bandiera Verde e lo scorso anno la Bandiera Gialla, si proseguirà a lavorare per regalare a Montesilvano anche la Bandiera Blu. A tal proposito si attiverà una stazione di monitoraggio ambientale volta al controllo degli argini del fiume Saline, in passato sede di scarichi abusivi, verranno posti in essere interventi di ripascimento della costa e azioni di contrasto al fenomeno dell'erosione marina con posizionamento di scogliere frangiflutti. Per quel che riguarda il fiume, l'obiettivo è di rendere risorsa ciò che fino ad oggi è stato un problema attraverso lo studio di fattibilità per la realizzazione di un parco fluviale e con l'attivazione di eventi turistico sportivi in canoa e percorsi natura volti alla scoperta della flora e della fauna fluviale. Per quel che riguarda l'area urbana si implementerà la raccolta differenziata porta a porta e si incrementerà il servizio di pulizia delle strade e delle aree verdi, anche attraverso anche il contributo delle associazioni locali. Le scuole verranno coinvolte in progetti di sensibilizzazione alla tutela e al rispetto dell'ambiente.

Sociale e Disabilità. Saranno investite congrue risorse nei capitoli di bilancio legati al sociale grazie alle quali fronteggiare le necessità delle categorie più deboli e implementare la fornitura dei servizi gestiti in collaborazione con l'Azienda Speciale per i Servizi Sociali. Verrà posta particolare attenzione all'housing sociale con locazioni agevolate a favore delle categorie dei meno abbienti. Verrà realizzato un nuovo orto sociale finalizzato all'aggregazione degli anziani. Grande impulso verrà dato alle politiche per la disabilità portando avanti sul territorio con l'Ufficio Disabili un costante e fattivo lavoro volto a rendere la città sempre più accessibile e di conseguenza più attraente anche da un punto di vista del turismo accessibile. A tal proposito verrà assegnato un fondo specifico per la realizzazione del Peba (Piano eliminazione barriere architettoniche), verranno creati ulteriori servizi nelle spiagge pubbliche accessibili e servizi specifici per favorire turisti e strutture ricettive e si esenteranno dal pagamento della tassa del suolo pubblico i negozi che necessitano di scivoli e rampe per disabili. Verranno istituiti in tutte le zone della città (centro e periferia) nuovi stalli per disabili e programmato un servizio di trasporto sociale a chiamata per accompagnare disabili o anziani. Verranno installati nei parchi cittadini giochi inclusivi nel pieno rispetto della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Al fine di sensibilizzare i cittadini verranno portate avanti iniziative curate dalla Polizia Locale sul rispetto dei parcheggi riservati ai disabili e incrementati i progetti nelle scuole su diritti umani e barriere culturali volti a favorire la cultura dell'educazione alla cittadinanza, alla solidarietà e alla legalità. Si effettueranno controlli rigidi sui possessori dei contrassegni per "stanare" i "furbetti" e per garantire meglio il diritto dei legittimi possessori.

Macchina amministrativa. Svolgeremo delle attente attività tributarie per il recupero delle sacche di evasione utili a rimodulare le attuali tariffe e la loro applicazione. Previste agevolazioni per le famiglie numerose e/o in difficoltà economiche per ridurre e/o rimodulare le attuali aliquote. Amplieremo l'Ufficio Relazioni Pubbliche per accogliere le istanze dei cittadini.

Urbanistica e Lavori Pubblici. Verrà realizzato un nuovo PRG che punti a una città con vocazione turistica, non prevedendo ulteriore consumo del suolo e puntando alla riqualificazione

dei vari quartieri. Verranno realizzati Spazi aperti, piazze, parcheggi, e incrementate le piste ciclabili. Punteremo alla realizzazione di un progetto che regali a Montesilvano un centro cittadino riqualificato e innovativo ma anche alla valorizzazione degli ingressi cittadini. Nell'ambito del nuovo PRG doteremo la città di un PUT (Piano Urbano del Traffico), che consideri opportunamente anche le aree limitrofe. Verrà creato un adeguato Ufficio del Patrimonio volto a migliorare l'utilizzo delle aree comunali e attuare le convenzioni in essere con l'obiettivo di completare le opere previste da tempo, quali la definizione di corso Strasburgo. Si porteranno avanti accordi di programma, opportunamente veicolati, attraverso il menu delle opere pubbliche, per fornire maggiori servizi, coinvolgendo anche i privati. Particolare attenzione verrà prestata alla cura del verde pubblico. Verrà completato il cimitero esistente e si ricorrerà a un Project Financing per la realizzazione di un nuovo cimitero. Verranno stanziati fondi per progetti preliminari, che l'amministrazione adopererà per la partecipazione a bandi comunitari. Saremo pungolo costante e portatori di idee per una definitiva destinazione d'uso della Stella Maris e per il riutilizzo totale della struttura. Verranno rivisitati i progetti destinati a Villa Delfico per una concreta azione di recupero del manufatto e del parco.

Turismo, Sport e Volontariato. Montesilvano deve adottare una strategia nuova di marketing territoriale, trovando una identità unica e originale, coniugando territorio, innovazione tecnologica e infrastrutture, valorizzando quella che è la sua risorsa principale, il polo alberghiero, le strutture sportive, il Pala Dean Martin e tutte le attività commerciali presenti sul territorio, ponendosi come base logistica per eventi e manifestazioni che hanno per oggetto l'innovazione. Gli eventi che porteranno sicuramente nuova linfa al territorio sono quelli che riescono a coniugare tecnologia e sport, tecnologia e agrifood, tecnologia ed efficienza amministrativa. A tal proposito si procederà alla riqualificazione delle strutture sportive esistenti e alla realizzazione di nuove strutture con particolare attenzione per gli sport considerati minori. Verrà realizzato un pattinodromo ma anche uno skatepark e individuate e adeguate aree destinate ai ciclisti. Verranno introdotte borse sportive destinate a finanziare le attività dei giovani talenti locali. Si punterà ad ospitare e organizzare manifestazioni e gare sportive di carattere nazionale e internazionale per valorizzare il settore turistico e ricettivo. Previsto un maggiore sostegno alle associazioni di volontariato presenti sul territorio e a coloro che gratuitamente svolgono un ruolo importante per il benessere del cittadino. Si realizzerà una Cittadella del Soccorso con coinvolgimento delle associazioni che da anni forniscono sul territorio un prezioso contributo in termini di assistenza sanitaria e di protezione civile. Condivisioni della progettualità amministrativa con le associazioni legate da un maggior numero di anni alla territorialità del Comune.

Manifestazioni e Cultura. Potenziare tutte le attività a ridosso del mare, consolidando la felice intuizione dell'isola pedonale sulla riviera e realizzando un cartellone degli spettacoli con largo anticipo. Si procederà con una campagna di sensibilizzazione alla ricerca di aziende e sponsor, che possano supportare in parte gli eventi spalmati su tutto il territorio. Sono previste rassegne e operazioni di profilo medio-alto, capaci di richiamare l'attenzione di un pubblico eterogeneo e attento, che possa riconoscere a Montesilvano un ruolo centrale nella cultura nazionale. Si punterà a realizzare iniziative nel corso di tutto l'anno con la presenza di artisti di fama per portare Montesilvano alla ribalta. Si valorizzeranno i premi culturali esistenti (Premio Dean Martin, Premio Nassiriya, Premio Massimo Riva), promuovendo anche concorsi internazionali

per intercettare i giovani da ogni parte del mondo. Il Pala Dean Martin, gestito sempre dal Comune, andrà riqualificato e potenziato nel suo organico con un ufficio capace di intercettare anche i fondi comunitari. Il Pala Dean Martin e il borgo di Montesilvano Colle saranno i due principali poli culturali della città, che attraverso un'azione condivisa e programmata ospiteranno allestimenti museali, mostre e performance di vario genere.

Pari Opportunità. Creazione di uno sportello Antiviolenza in collaborazione con le forze di polizia e i centri antiviolenza per la tutela delle donne. Azioni **determinate e campagne di comunicazione nelle scuole e in altri contesti per contrastare la violenza nei confronti delle donne e il fenomeno del bullismo.** Politiche sociali a sostegno delle donne sole. Convenzioni con associazioni dedite alle problematiche femminili. In sinergia col distretto sanitario locale organizzazione di campagne sulla prevenzione e la tutela della salute delle donne. Sportello sul mondo del lavoro per informare sulle opportunità di impiego femminile.”

Nel corso del triennio 2024/2026 l'ente è impegnato a realizzare, con cadenza almeno annuale, il monitoraggio, la reingegnerizzazione e la semplificazione delle seguenti procedure di interesse dei cittadini e delle imprese, ivi comprese quelle di controllo sulle imprese, nonché alla definizione della relativa modulistica standardizzata:

1. Rilascio dei permessi a costruire;
2. Rilascio delle certificazioni di destinazione urbanistica;
3. Trasferimenti di bambini tra i servizi educativi;
4. Cedole librarie;
5. Iscrizione e trascrizione dell'atto di nascita;
6. Iscrizione e trascrizione dell'atto di cittadinanza;
7. Rimborso imposte comunali;

Nel corso del triennio 2024/2026 l'ente è impegnato a realizzare la completa informatizzazione delle seguenti attività:

1. Pagamento tasse, tributi e contributi, utilizzando in primo luogo PagoPA;
2. Gestione delle indennità da erogare al personale;
3. Gestione dei vincoli di trasparenza;
4. Gestione delle sanzioni per le inosservanze al Codice della Strada;
5. Gestione delle procedure di manomissione del suolo pubblico;
6. Gestione delle procedure autorizzative edilizie;
7. Gestione dei servizi di iscrizione, mensa e trasporti scolastici;
8. Gestione dei servizi socio-assistenziali.

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal [D.P.R. n. 81/2022](#) nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze [n. 132/2022](#) non ne fa menzione.

Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO, collocandolo nella sottosezione “Valore pubblico”.

Ai sensi dell’art. 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D. Lgs., hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

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 sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell’evoluzione interna dell’organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

L’ente, in linea di continuità e miglioramento di quanto stabilito con l’approvazione del **Piano delle Azioni Positive** 2021/2023 (GC. n. 51 dell’1.04.2021), ha in programma le seguenti iniziative per il triennio **2024/2026**:

1) AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sottoforma di discriminazioni.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il Servizio Personale e il Segretario Comunale garantiranno questo supporto;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata e si deve dare corso all'introduzione della preferenza per il genere meno rappresentato nell'ente in quel profilo;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio,

per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

3) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale dei dipendenti in part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile;
- consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;

4) IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

Si rinvia alla specifica sottosezione del presente PIAO.

Questo documento è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti i dipendenti. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

Di seguito vengono fornite le principali indicazioni strategiche e gli obiettivi operativi/gestionali che l'ente intende perseguire nel triennio 2024/2026, come dettagliatamente descritte nell'allegato A) - Sezione di dettaglio del Piano della Performance 2024:

LINEA DI MANDATO	OBIETTIVO STRATEGICO	SETTORE	OBIETTIVO GESTIONALE	OBIETTIVI TRASVERSALI COMUNI A TUTTI I SETTORI
LAVORI PUBBLICI	<i>migliorare l'assetto geomorfologico del territorio e le opere pubbliche ivi insistenti</i>	OPERE PUBBLICHE E MANUTENZIONE DELLA CITTÀ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esecuzione degli interventi finanziati dal PNRR; 2. Approvazione del Piano di Protezione Civile Comunale (Piano di Emergenza Comunale); 3. Bando di gara ad oggetto il Partenariato Pubblico Privato in materia di efficientamento energetico. 4. Regolamento interno dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive ai sensi dell'art. 52, del d.lgs. 36/2023 nelle procedure di affidamento di cui all'art. 50, co. 1, lett. a) e b) di importo inferiore ad € 40.000 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Attuazione degli obiettivi del piano anti-corruzione 2) Attuazione della trasparenza; 3) Attuazione disciplina protezione dati personali. 4) Rispetto dei tempi di pagamento art. 4 bis D.L.
LAVORO	<i>favorire l'occupazione dei residenti</i>	SERVIZI ALLA PERSONA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attivazione dell'iter per l'accREDITAMENTO del Comune quale ente di coordinamento per l'espletamento delle attività di "Servizio Civile" 	
SOCIALE E DISABILITÀ	<i>fronteggiare le necessità delle categorie più deboli e implementare la fornitura dei servizi gestiti con l'azienda speciale</i>	SERVIZI ALLA PERSONA	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Sviluppo di azione in tema di "inclusione"</u> con ricorso al cd Terzo settore: Attivazione di percorsi in progettazione con il cd Terzo Settore sia per il sostegno al mondo giovanile che per il segmento "Inclusione sociale e sostegno alle famiglie bisognose". 2. <u>Ricognizione/aggiornamento autorizzazioni socio - sanitarie:</u> procedere alla ricognizione e contestuale aggiornamento del quadro delle Autorizzazioni al funzionamento in essere sul territorio comunale rilasciate sia ai sensi del DM 328/2000 e L.R. 2/2005, sia relativamente alle strutture 	

		<p>sanitaria e socio-sanitarie ex LR 32/2007 e s.m.i..</p> <p><u>3. Rete Internazionale “Città Interculturali”:</u> Il programma città interculturali del Consiglio d’Europa si basa sull’idea che la diversità può rappresentare un vantaggio e non un fardello per le città che la gestiscono nel modo corretto. Il programma supporta le città nella revisione delle loro politiche adottando un approccio interculturale e sviluppando strategie che permettano di gestire positivamente le differenze e a ottimizzare il vantaggio della diversità. Montesilvano ha già aderito alla Rete Italiana di città interculturali “Città del Dialogo” che collaborano in tema di politiche interculturali e definiscono buone pratiche di governance locale. L’obiettivo è quello di avviare le procedure amministrative finalizzate alla partecipazione al suddetto Programma europeo e relativa rete internazionale, mediante l’implementazione del cd <i>Index Città Interculturali</i> da sottoporre alla valutazione del Consiglio d’Europa.</p> <p><u>4. Contrasto alla grave emarginazione adulta:</u> Avviare un processo, di concerto con la propria Azienda speciale, volto a mettere a sistema, con il concorso coordinato di tutte le energie e le risorse disponibili offerte dalle varie misure regionali e nazionali, le azioni volte a contrastare la grave emarginazione e la povertà abitativa; l’obiettivo è di avviare un coordinamento e creare un modello integrato da tutti gli interventi ed iniziative operanti sul territorio ed aventi ad oggetto il contrasto della grave emarginazione adulta.</p> <p>5. Aggiornamento ed implementazione della Carta dei Servizi</p> <p>6. Aggiornamento ed implementazione</p>	13/2023
--	--	---	---------

			della “Customer satisfaction” con particolare riferimento agli impianti sportivi
URBANISTICA	<i>miglioramento dell'assetto del territorio</i>	PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIALE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione del Piano Urbano del Traffico (PUT) 2. Predisposizione del Piano Eliminazione Barriere Architettoniche (PEBA) 3. Gestione pratiche di riscatto aree PEEP
SICUREZZA E LEGALITÀ	<i>incremento del controllo del territorio</i>	POLIZIA LOCALE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Completamento dell'allestimento della nuova Sala Radio 2. Intensificazione della presenza del personale di Polizia locale sul territorio 3. Implementazione del sistema di videosorveglianza del territorio comunale 4. Regolamento di Polizia Locale 5. Digitalizzazione delle contravvenzioni con acquisizione a titolo gratuito di n. 22 smartphone e relative stampanti per l'accertamento delle violazioni al Codice della strada 6. Intensificazione terzo turno per n. 5 mesi 7. Supporto agli eventi e alle manifestazioni sportive (campionati italiani paraolimpici di ciclismo, campionati italiani di triathlon, campionato mondiale di pattinaggio) 8. Supporto alla visita del Presidente del Consiglio dei Ministri di marzo 2024
AMBIENTE	<i>obiettivo di “rifiuti zero”</i>	OPERE PUBBLICHE E MANUTENZIONE DELLA CITTÀ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Appalto del nuovo contratto del servizio di gestione rifiuti urbani
MANIFESTAZIONI E CULTURA	<i>valorizzazione e del patrimonio culturale</i>	SERVIZI ALLA PERSONA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione e realizzazione del programma manifestazioni estive 2. Predisposizione e realizzazione del programma manifestazioni invernali
TURISMO SPORT E VOLONTARIATO	<i>riorganizzare l'apparato associativo locale</i>	SERVIZI ALLA PERSONA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizzazione eventi sportivi nazionali ed internazionali presso le strutture comunali
ORGANIZZAZIONE		SERVIZI GENERALI E RI-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regolamento per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione,

AMMINISTRATIVA	<i>migliorare efficienza, efficacia dell'azione amministrativa</i>	SORSE UMANE	<p>2. Sistema pesatura della retribuzione di posizione del personale dirigente</p> <p>3. Sistema/Regolamento per la misurazione e valutazione dei dipendenti e dei dirigenti</p> <p>4. Assunzioni come da programma del fabbisogno del personale</p> <p>5. Attuazione delle progressioni verticali in deroga, art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022.</p> <p>6. Attivazione di un contratto di apprendistato per l'assunzione di giovani laureati ai sensi del DPCM 21 dicembre 2023.</p>
ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA	<i>dell'attività amministrativa</i>	LEGALE	<p>1. Costante e tempestiva analisi dei potenziali contenziosi per l'Ente</p> <p>2. Attività di consulenza legale agli organi istituzionali</p> <p>3. Difesa in giudizio dell'Ente</p>
ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA	<i>garantire benessere organizzativo</i>	FINANZIARIO	<p>1. Controllo equilibri finanziari</p> <p>2. Controllo regolarità contabile</p> <p>3. Ricognizione situazione debitoria su PCC e completamento attività di allineamento con contabilità comunale (almeno 80%)</p> <p>4. Allineamento situazione creditoria/debitoria con Azienda Consortile acquedottistica</p> <p>Redazione nuovo Regolamento di Economato</p> <p>5. Acquisizione nuovo software per la gestione dei tributi comunali (IMU e Tari), conversione archivi e utilizzo</p> <p>6. Invio solleciti di pagamento attinenti gli accertamenti esecutivi Imu/Tari notificati negli anni 2020 e 2021 (circa n. 4000 atti); formazione liste di carico e invio all'Agenzia delle Entrate</p>
ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA		SEGRETERIA GENERALE	<p>1. Migliorare il sistema dei controlli interni: controllo di gestione, controllo strategico, controllo di qualità, controllo successivo di regolarità amministrativa;</p> <p>2. Consolidare il sistema della trasparenza amministrativa</p> <p>3. Consolidare il sistema delle misure di contrasto alla corruzione</p>

			4. Supporto al processo di fusione dei Comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore	
ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA		OPERE PUBBLICHE E MANUTENZIONE DELLA CITTÀ	1. Bando di concessione di aree pubbliche all'interno di alcuni parchi comunali per l'installazione di chioschi adibiti alla somministrazione di alimenti e bevande	
ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA		SERVIZI ALLA PERSONA	1. Aggiornamento sezioni elettorali in vista delle tornate elettorali regionali e poi comunali ed europee 2. Supporto al processo di fusione dei Comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore attraverso la partecipazione al Comitato di Staff	

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con deliberazione n. 605 del 19.12.2023 l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2023 del piano anticorruzione 2022 dedicando particolare attenzione ai contratti pubblici.

L'ANAC ha ritenuto ancora attuale la parte previgente dei contratti pubblici, dedicando, quindi, l'aggiornamento ai soli adeguamenti dovuti all'entrata in vigore del nuovo codice d.lgs. 36/2023.

Gli ambiti di intervento dell'Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);

- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Alla luce di quanto sopra, si precisa che rispetto al PNA 2022:

❖ resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

❖ Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 dell'Aggiornamento. Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

❖ il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

❖ il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. dell'Aggiornamento. Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

❖ rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

Quanto agli allegati, si conferma la vigenza dei seguenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO
- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT
- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT

Non sono più in vigore i seguenti allegati:

- All. n. 5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- All. n. 6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- All. n. 7 Contenuti del Bando tipo 1/2021
- All. n. 8 Check-list appalti.

La presente sottosezione del PIAO individua le misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato il primo documento che contiene le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO, attuale riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo che aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015 e quelle contenute nel PNA 2022, valide per il triennio 2023/2025, approvato definitivamente dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023 (delibera n. 7/2023).

Con l'adozione di questa sottosezione del PIAO si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. cattiva amministrazione o *mala gestio*, quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco, privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danno di immagine, favoritismi personali etc.

Tali finalità sono realizzate attraverso:

- a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;
- b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione (tendenza alla massima compressione possibile del c.d. rischio residuo), nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;
- d) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e non, anche in relazione ad eventuali rapporti di

parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti con i dirigenti e i dipendenti dell'Ente;

- f) la corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, nonché delle specifiche norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al [D.Lgs. 39/2013](#);
- g) l'individuazione degli obblighi di trasparenza previsti dal [D.Lgs. 33/2013](#) come aggiornato e modificato con [D.Lgs. 97/2016](#), nell'ambito dell'apposita parte dedicata alla Trasparenza;
- h) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al [D.P.R. 62/2013](#) e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 9/1/2014 e smi.

Destinatari del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, all'interno del Comune di Montesilvano, sono:

- a) amministratori;
- b) responsabili di servizio;
- c) dipendenti;
- d) organismo di valutazione;
- e) ufficio procedimenti disciplinari;
- f) collaboratori, concessionari, incaricati di pubblici servizi e soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative di cui all'art. 1, comma 1-ter, della [Legge 241/90](#).
- g) segretario comunale.

Per l'adozione della presente sottosezione sono state coinvolte tutte le strutture amministrative dell'ente, la proposta è stata presentata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), che è stato individuato nel Segretario Comunale con decreto del Sindaco n. 3 del 30/6/2022.

Lo RPCT presiede alla corretta applicazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza ed allo svolgimento delle relative attività. In particolare:

- a) elabora la proposta della presente sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Giunta comunale;
- b) coordina, d'intesa con i Responsabili, l'attuazione del Piano, ne verifica l'idoneità e l'efficace attuazione e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative rilevanti, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione che incidono sull'ambito di prevenzione della corruzione;
- c) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure appropriate per la rotazione del personale negli incarichi di responsabilità, in particolar modo negli uffici maggiormente esposti al rischio di reati corruttivi;
- d) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- e) controlla l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in merito a completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- f) assicura la diffusione del Codice di Comportamento di cui al [D.P.R. 62/2013](#) per il tramite dei servizi di gestione del personale, nonché il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, anche avvalendosi dei dati forniti dall'ufficio per i procedimenti disciplinari;
- g) vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al [D.Lgs. 39/2013](#), con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, nonché di segnalazione delle violazioni all'ANAC;
- h) riceve le segnalazioni del cd "whistleblowings" e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi, da intendersi quale prima imparziale deliberazione sulla sussistenza del c.d. fumus di quanto rappresentato nella segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante.

Collaborano con il Responsabile, tutti i dipendenti comunali.

Ai Responsabili sono attribuite le seguenti competenze:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'Autorità giudiziaria;
- predispongono la relazione e la connessa attestazione di avvenuta applicazione dello stesso per il Settore/Area di competenza;
- partecipano attivamente al processo di analisi, ponderazione e gestione del rischio, anche proponendole misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento integrativo per quanto riguarda il Settore o l'Area di competenza e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali e, per quanto di competenza, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione, nonché, in base ai criteri definiti dal presente Piano, la rotazione del personale;
- in generale, osservano e fanno osservare per quanto di competenza le misure contenute nella presente sottosezione;
- rendono le dichiarazioni previste dalla normativa e dal presente Piano in materia di inconferibilità e/o incompatibilità, assenza di conflitti di interesse, situazione patrimoniale e reddituale.

Si fa riferimento ai dati di contesto interni ed esterni contenuti nella prima sezione del presente PIAO, anagrafe dell'ente.

L'analisi del rischio è un'attività che viene posta in essere dopo aver provveduto all'analisi dei processi e dei procedimenti dell'Ente, intendendo per processo una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Si è fatto riferimento alle aree di rischio comuni ed obbligatorie contenute nell'Allegato 1 del PNA 2019 (pagg. 22-27), oltre agli aggiornamenti al PNA approvati nel 2023.

La metodologia di valutazione prevede per ogni evento rischioso di incrociare due indici:

- *La probabilità* - consente di valutare quanto probabile che l'evento accada in futuro (Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza; Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso; Rilevanza degli interessi esterni quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo; Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, gli

eventuali rilievi da parte dell'Organismo di Valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza; Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o ripetute richieste di tipo civile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame; Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili; Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio; Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa, tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.).

• *L'impatto* - valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso (Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione; Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente; Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo o autorità esterne).

Per la prevenzione dei rischi sono adottate specifiche di prevenzione, nell'ambito delle seguenti categorie di misure:

- di controllo;
 - di trasparenza;
 - di regolamentazione;
 - di semplificazione;
 - di formazione;
 - di rotazione;
- di disciplina del conflitto di interessi

La valutazione del rischio corruttivo è effettuata, in continuità con quanto disposto dai Piano precedenti, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione), nel rispetto di quanto disposto con il PNA 2019 con il quale l'Autorità Nazionale Anti-Corruzione ha varato un primo documento contenente le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire.

Tale riferimento metodologico aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015 e quelle contenute nel PNA 2022, valide per il triennio 2023/2025, approvato definitivamente dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023 (delibera n. 7/2023).

Con l'adozione di questa sottosezione del PIAO si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. cattiva amministrazione o mala gestio, quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco,

privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danno di immagine, favoritismi personali etc.

Tali finalità sono realizzate attraverso:

a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;

b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione (tendenza alla massima compressione possibile del c.d. rischio residuo), nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;

d) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e non, anche in relazione ad eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti con i dirigenti e i dipendenti dell'Ente;

f) la corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, nonché delle specifiche norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013;

g) l'individuazione degli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013 come aggiornato e modificato con D.Lgs. 97/2016, nell'ambito dell'apposita parte dedicata alla Trasparenza;

h) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 9/1/2014 e smi;

Destinatari del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, all'interno del Comune di Montesilvano, sono:

a) amministratori;

b) responsabili di servizio;

c) dipendenti;

d) organismo di valutazione;

e) ufficio procedimenti disciplinari;

f) collaboratori, concessionari, incaricati di pubblici servizi e soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative di cui all'art. 1, comma 1-ter, della Legge 241/90.

g) segretario comunale.

Per l'adozione della presente sottosezione sono state coinvolte tutte le strutture amministrative dell'ente, la proposta è stata presentata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), che è stato individuato nel Segretario Comunale con decreto del Sindaco n. 65 del 8.11.2021

Il RPCT presiede alla corretta applicazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza ed allo svolgimento delle relative attività. In particolare:

a) elabora la proposta della presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Giunta comunale;

b) coordina, d’intesa con i Dirigenti, l’attuazione del Piano, ne verifica l’idoneità e l’efficace attuazione e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative rilevanti, mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’Amministrazione che incidono sull’ambito di prevenzione della corruzione;

c) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure appropriate per la rotazione del personale negli incarichi di responsabilità, in particolar modo negli uffici maggiormente esposti al rischio di reati corruttivi;

d) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;

e) controlla l’adempimento da parte dell’Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in merito a completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all’organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all’ANAC e, nei casi più gravi, all’ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

f) assicura la diffusione del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 per il tramite dei servizi di gestione del personale, nonché il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, anche avvalendosi dei dati forniti dall’ufficio per i procedimenti disciplinari;

g) vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, nonché di segnalazione delle violazioni all’ANAC;

h) riceve le segnalazioni del cd “whistleblowings” e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi, da intendersi quale prima imparziale deliberazione sulla sussistenza del c.d. fumus di quanto rappresentato nella segnalazione, garantendo l’anonimato del segnalante.

Collaborano con il Responsabile, tutti i dipendenti comunali.

Ai Dirigenti sono attribuite le seguenti competenze:

– svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell’Autorità giudiziaria;
– predispongono la relazione e la connessa attestazione di avvenuta applicazione dello stesso per il Settore/Area di competenza;

– partecipano attivamente al processo di analisi, ponderazione e gestione del rischio, anche proponendole misure di prevenzione;

– assicurano l’osservanza del Codice di comportamento integrativo per quanto riguarda il Settore o l’Area di competenza e verificano le ipotesi di violazione;

– adottano le misure gestionali e, per quanto di competenza, l’avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione, nonché, in base ai criteri definiti dal presente Piano, la rotazione del personale;

– in generale, osservano e fanno osservare per quanto di competenza le misure contenute nella presente sottosezione;

–rendono le dichiarazioni previste dalla normativa e dal presente Piano in materia di inconferibilità e/o incompatibilità, assenza di conflitti di interesse, situazione patrimoniale e reddituale.

Si fa riferimento ai seguenti dati di contesto interni ed esterni oltre che a quelli già contenuti nella prima sezione – anagrafica.

Contesto esterno

In considerazione delle indicazioni contenute nel PNA 2019, ancora vigenti, l'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale. Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).

Contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Ai sensi dell'art. 1 co. 7 della L. n. 190/2012, il Sindaco ha individuato, il Segretario Generale, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Al fine di verificare l'attuazione del Piano e di rilevare l'esigenza di eventuali integrazioni/aggiornamenti dello stesso, oltre all'attività di monitoraggio svolta dall'apposita Struttura, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione organizzerà degli incontri nel corso dell'anno con i Referenti, dedicati sia all'analisi congiunta delle criticità emerse in sede di attuazione delle misure di prevenzione previste nel presente Piano, sia all'esame di eventuali proposte di nuove attività di prevenzione o, comunque di modifica dello stesso; valuterà, altresì, la costituzione di un tavolo di coordinamento dei Referenti.

I compiti e le responsabilità del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza sono meglio individuati nell'allegato n. 3 del PNA 2022 "Il RPCT e la struttura di supporto", approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 7 del 17/01/2023.

Ai sensi dell'art. 16 d.lgs. 165/2001 commi I-bis) I-ter) I-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.

L'analisi del rischio è un'attività che viene posta in essere dopo aver provveduto all'analisi dei processi e dei procedimenti dell'Ente, intendendo per processo una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Sulla base di quanto disposto dall'Autorità nazionale Anticorruzione – ed in particolare dal PNA 2019 contenente le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo confluite nell'allegato n. 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" – l'Ente, al fine di costruire un efficace sistema di gestione del rischio – ha intrapreso un percorso di controllo e aggiornamento della mappatura dei processi di cui il Comune era già dotato.

Già a partire dal PTPCT 2018/2020 (G.C. n. 14 del 26/01/2018) il Segretario Generale ha quindi:

- elaborato un primo elenco di processi, per ogni settore, dettagliando per ciascuno le rispettive fasi e attività;
- creato un catalogo di "rischi" connessi allo svolgimento delle attività amministrative;
- predisposto un file excel che permettesse di collegare ogni fase/attività del processo ad un eventuale rischio, oltre che ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio.

Con l'introduzione del PNA 2019 ed in particolare con l'introduzione della nuova metodologia di analisi relativamente alla mappatura dei processi, il presente PTPCT ha

introdotto profonde novità tecniche che portano al superamento della precedente metodologia adottata.

Pertanto, il Comune di Montesilvano si è attivato al fine di adeguare la mappatura dei processi amministrativi secondo le nuove disposizioni previste dall'allegato tecnico n.1 di cui al PNA 2019. In particolare, il calcolo della VCR, ritenuto metodologicamente superato è stato sostituito con la mappatura dei singoli processi misurati da appositi indicatori qualitativi che determinano l'impatto del rischio definendolo: Basso, Medio, Alto.

Di seguito si riportano i fogli di lavoro utilizzati per la mappatura dei rischi.

AREA DI RISCHIO				
PROCESSO				
DESCRIZIONE DEL PROCESSO				
INPUT DEL PROCESSO				
OUTPUT DEL PROCESSO				
FASI DEL PROCESSO	RESPONSABILE	SERVIZIO COMPETENTE	EVENTI RISCHIOSI	ANALISI DELLE CAUSE
fase 1			rischio 1	
			rischio 2	
			rischio 3	
			rischio 3	
fase 2			rischio 1	
			rischio 2	
			rischio 3	
fase N			rischio 1	
			rischio 2	
			rischio 3	

processo	area di rischio	fase	indicatori rischio inerente						indicatori rischio residuo (indici di attenuazione del rischio)						
			rischi identificati	Indicatore n. 1 livello di benessere esterno	grado di rischio	Indicatore n. 2 grado di discrezionalità del processo/fase	grado di rischio	indicatore n. 3 eventi corruttivi accaduti o segnalati	grado di rischio	indicatore n. 4 grado di attuazione delle misure di trattamento sul processo	grado di rischio	indicatore n. 5 livello di trasparenza del processo/fase	grado di rischio	Indicatore n. 6 livello di collaborazione del responsabile del	grado di rischio
				A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B
				A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B
				A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B
				A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B
				A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B
				A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B	A/M/B

AREA DI RISCHIO					
PROCESSO					
DESCRIZIONE DEL PROCESSO					
INPUT DEL PROCESSO					
OUTPUT DEL PROCESSO					
fasi del processo	responsabile	servizio competente	eventi rischiosi	analisi delle cause	livello di esposizione al rischio
fase 1			rischio 1		A/M/B
			rischio 2		
			rischio 3		
fase 2			rischio 1		A/M/B
			rischio 2		
			rischio 3		
fase 3			rischio 1		A/M/B
			rischio 2		
			rischio 3		
fase 4			rischio 1		A/M/B
			rischio 2		
			rischio 3		
fase 5			rischio 1		A/M/B
			rischio 2		
			rischio 3		
fase 6			rischio 1		A/M/B
			rischio 2		
			rischio 3		

Annualmente i dirigenti hanno provveduto a verificare l'adeguatezza della mappatura dei processi e delle misure di contrasto alla corruzione.

Da ultimo, con nota prot. 22712 dell'11/04/2023 il Segretario Generale ha provveduto a sollecitare tale attività di controllo e verifica.

Si è fatto riferimento alle aree di rischio comuni ed obbligatorie contenute nell'Allegato 1 del PNA 2019 (pagg. 22-27) e ad ulteriori AREE coerenti con le funzioni dell'Ente:

1. Area di rischio generale - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

2. Area di rischio generale - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

3. Area di rischio generale - Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

4. Area di rischio generale - Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)

5. Area di rischio generale - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

6. Area di rischio generale - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

7. Area di rischio generale - Incarichi e nomine;

8. Area di rischio generale - Affari legali e contenzioso

9. Area di rischio generale - Governo del territorio

10. Area di rischio generale - Gestione dei rifiuti

11. Area di rischio generale - Pianificazione urbanistica

12. Area di rischio specifica - Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale

13. Area di rischio specifica - Privacy, Anticorruzione e Trasparenza

Nella redazione del presente PIAO 2024/2026 le predette aree sono state meglio dettagliate e associate ai processi mappati.

La metodologia di valutazione prevede per ogni evento rischioso di incrociare due indici:

- La probabilità - consente di valutare quanto probabile che l'evento accada in futuro (Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza; Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso; Rilevanza degli interessi esterni quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo; Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato, gli eventuali rilievi da parte dell'Organismo di Valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza; Presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o ripetute richieste di tipo civile o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame; Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili; Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione ovvero

reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio; Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa, tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.).

- L'impatto - valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso (Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione; Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione; Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente; Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo o autorità esterne).

Per la prevenzione dei rischi vengono adottate le seguenti **MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE:**

CATEGORIA DELLA MISURA DI PREVENZIONE	SPECIFICA DELLA MISURA
Misura di Controllo	Controllo a campione degli atti amministrativi – controllo della rotazione del personale – controllo delle motivazioni degli atti – controllo della condivisione delle verifiche e dell'istruttoria laddove imposto
Misura di Regolamentazione	Disciplina della istruttoria, regolamentazione del procedimento, etc.
Misura di Semplificazione	Partecipazione alle gare telematiche – utilizzo di portali nell'acquisizione di richieste di provvedimenti amministrativi ampliati della sfera giuridica del destinatario (es. Suap)
Misura di Formazione	Partecipazione dei dipendenti ai piani formativi previsti dall'Ente nelle materie a maggiore rischio di corruzione
Misura di Rotazione	Rotazione del personale a vario titolo coinvolti nei processi amministrativi relativi alle commesse pubbliche
Misura di disciplina del conflitto di interessi	Dichiarazioni di assenza del conflitto di interessi – controllo a campione
Misura di Trasparenza	Tracciabilità informatica degli atti, motivazione dettagliata negli atti di affidamento

Le predette misure sono indicate negli allegati al presente PIAO e associati ai processi mappati a seconda del rischio specificatamente individuato come ricorrente nella fattispecie.

In allegato al presente PIAO si fornisce una specifica mappatura dei processi, del tipo e livello di rischio e delle misure adottate e da adottare.

Vengono adottate **LE SEGUENTI MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTE LE AREE ED ATTIVITÀ A RISCHIO** (cui si aggiungono quelle specifiche per i singoli procedimenti e/o processi):

1. informatizzazione degli atti;
2. definizione ed attuazione della rotazione sia ordinaria che straordinaria del personale, delle elevate qualificazioni (se esistenti) e dei dirigenti (in entrambi i casi laddove possibile);
3. inserimento nei contratti nei contratti di specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del Codice di comportamento e del Codice di comportamento integrativo e la relativa causa di risoluzione in caso di inadempimento;
4. adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (cd whistleblower);
5. rispetto dell'obbligo di astensione e/o segnalazione in caso di conflitti di interesse, anche potenziali – verifica a campione mediante richiesta di idonea dichiarazione rilasciata ai sensi del d.p.r. 445/2000;
6. verifica del rispetto dei vincoli di inconferibilità ed incompatibilità – verifica a campione mediante richiesta di idonea dichiarazione rilasciata ai sensi del d.p.r. 445/2000;
7. verifica del c.d. pantouflage – inserimento di dichiarazione di impegno nel contratto di assunzione;
8. verifica dei vincoli per la formazione di commissioni di gara e/o concorso;
9. sottoscrizione dei protocolli di integrità e di legalità,
10. individuazione del RASA;
11. formazione.
12. trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dai Responsabili per mezzo delle seguenti attività:

- a) riunioni periodiche al fine di verificare l'attuazione del Piano e tempestiva informazione circa eventuali anomalie riscontrate;
- b) organizzazione dell'attività di formazione;
- c) redazione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta;
- d) proposte di modifica o adeguamento del Piano a seguito delle verifiche;
- e) verifica del rispetto dello svolgimento delle azioni entro i termini indicati nel Piano ed eventuale diffida ad adempiere.

I Dirigenti sono obbligati a fornire al RPCT la seguente attività di collaborazione e referto rispetto al monitoraggio di cui sopra:

– segnalano, tempestivamente, ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività in materia;

– periodicamente, ed almeno entro il 10 gennaio di ogni anno, trasmettono una relazione di verifica complessiva dello stato di attuazione delle disposizioni in materia e del PTPCT – annualità precedente –, secondo la modulistica appositamente predisposta dal RPCT.

In materia di trasparenza, si precisa che:

Il Responsabile prevenzione corruzione e della trasparenza, ha l'obbligo e la responsabilità di controllare e monitorare gli obblighi di pubblicazione; recepire le richieste relative sia all'accesso civico semplice sia all'accesso civico generalizzato; segnalare i casi di inadempimento in materia di obbligo di pubblicazione dei documenti/dati/informazioni agli organi disciplinari interni, al vertice politico dell'amministrazione e all'organismo di valutazione.

Sono individuati i referenti del RPCT nelle singole articolazioni organizzative, come da comunicazione dei singoli Dirigenti.

I Dirigenti sono responsabili, per la parte di propria competenza ex art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.:

- del regolare flusso dei documenti/dati/informazioni da pubblicare;
- della completezza, chiarezza, correttezza dei dati oggetto di pubblicazione;
- della qualità delle informazioni pubblicate in termini di integrità, costante aggiornamento, tempestività, semplicità di consultazione, conformità all'originale, indicazione della loro provenienza e riutilizzabilità;
- dell'avvenuta pubblicazione dei dati e del rispetto dei relativi termini di legge.

Relativamente alla puntuale applicazione dei vincoli di trasparenza si ricorda che per:

- Aggiornamento "tempestivo" – ex art. 8 D.Lgs. n. 33/2013 deve intendersi un termine relativo, da valutare ed applicare in relazione alle circostanze concrete della fattispecie;
- Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale" – la pubblicazione effettuata tempestivamente e comunque entro trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.
- Aggiornamento "annuale" – la pubblicazione avviene tempestivamente e comunque entro trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'amministrazione in base a specifiche disposizioni normative.

Inoltre, che la durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente in cinque anni che decorrono dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati abbiano prodotto i loro effetti.

Ed ancora che bisogna rispettare i seguenti vincoli:

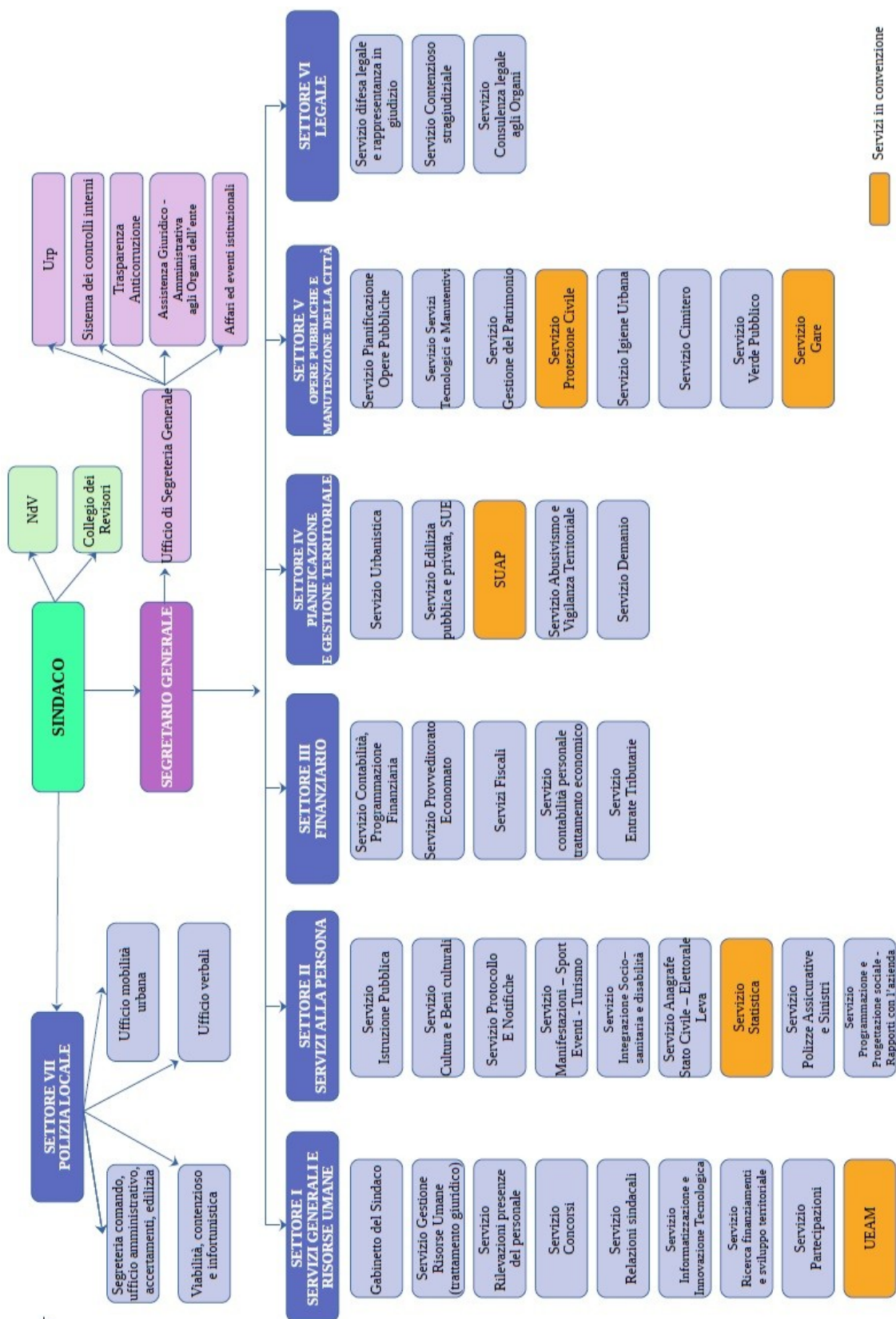
- 1) Completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative di ciascun Servizio di cui si compone la struttura organizzativa del comune;
- 2) Dati aperti e riutilizzo: i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi.

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Struttura Organizzativa dell'Ente, approvata con delibera n. 57 dell'8 marzo 2024 è suddivisa in n. 7 Settori, oltre all'ufficio di *Segreteria Generale*, articolata in Servizi/Uffici, nel seguente modo:



Con determinazione dirigenziale n. 538 del 31.03.2023 (Registro di Settore n. 46 del 31.03.2023) è stato effettuato il reinquadramento del personale dipendente alla luce delle previsioni dettate dalla Tabella B di Trasposizione automatica nel sistema di classificazione, allegata la CCNL 16.11.2022, dal 01 aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data.

La dotazione organica dell'Ente, suddivisa per Aree, alla data del 01 aprile 2024, è la seguente:

AREA	Personale in servizio alla data del 01 aprile 2024	Posti in programmazione 2024-2026	TOTALE
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI	1	1	2
DIRIGENTI CONTABILI	1		1
DIRIGENTI TECNICO	1		1
DIRIGENTI AMMINISTRATIVO/ CONTABILE	1		1
DIRIGENTI TECNICO		1	1
DIRIGENTE COMANDANTE POLIZIA LOCALE (INCARICO EX ART. 110)	1		1
DIRIGENTE TECNICO (INCARICO EX ART. 110)	1		1
TOTALE	6	2	8
COMPARTO	Personale in servizio alla data del 01 aprile 2024	Posti in programmazione 2024-2026	TOTALE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	49	16	65
AREA DEGLI ISTRUTTORI	73	36	109
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	26	10	36
AREA DEGLI OPERATORI	7	5	12
TOTALE DIPENDENTI NON DIRIGENTI	155	67	222
TOTALE COMPLESSIVO	161	69	230

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 12, comma 6 del CCNL 16.11.2022 e in applicazione dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/20014 e delle "*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14.09.2022, sono state avviate le procedure di confronto per la definizione dei nuovi profili professionali.

Con delibera di Giunta Comunale n. 255 del 23.12.2015 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale della dirigenza;

Con delibera di Giunta Comunale n. 220 del 30.11.2015 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigente.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO A DISTANZA (LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO)

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza sulla base dello specifico regolamento approvato dalla Giunta Comunale con n. 58 dell'8 marzo 2024, quale

- il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione
- il lavoro da remoto: modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il personale è assegnato, con il mantenimento di vincoli di orario e luogo di lavoro e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro;

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla [Legge n. 81/2017](#), che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n. [124/2015](#) ed [81/2017](#)) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, mentre al momento non risultano essere stipulate specifiche disposizioni contrattuali nazionali.

Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

- a) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione del personale in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e di miglioramento dei servizi ai cittadini;
- b) agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- c) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- d) promuovere l'uso efficiente delle risorse energetiche.

Il lavoro da remoto è volto a promuovere nuovi modelli di organizzazione del lavoro nelle attività compatibili previamente individuate, valorizzando l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e favorendo al contempo la conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono le seguenti:

- 1) supporto agli organi di governo;
- 2) attività che richiedono la ricerca di documenti cartacei, con particolare riferimento al diritto di accesso;
- 3) prestazioni che si svolgono in turnazione;
- 4) politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
- 5) polizia amministrativa;
- 6) polizia commerciale e annonaria;
- 7) polizia ambientale;
- 8) polizia edilizia;
- 9) polizia locale e amministrativa;
- 10) presidio e il controllo del territorio; infortunistica stradale;
- 11) polizia giudiziaria;
- 12) polizia mortuaria;
- 13) soccorso della protezione civile;
- 14) prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 15) gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
- 16) organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
- 17) erogazione di servizi anagrafici, di stato civile;
- 18) gestione tecnica degli impianti sportivi (operai);
- 19) svolgimento delle attività educative;
- 20) programmazione e gestione illuminazione pubblica;
- 21) programmazione e gestione delle infrastrutture stradali;
- 22) programmazione e gestione della manutenzione del patrimonio stradale, del ciclo idrico integrato e dell'arredo urbano semafori.

Il lavoro agile è disposto nel rispetto della percentuale minima del 15% stabilita dalla normativa vigente e nella percentuale massima del 25% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità, ove i dipendenti lo richiedano. Tale percentuale è calcolata in prima istanza sulla somma complessiva dell'orario individuale settimanale o plurisettimanale dei dipendenti impiegabili in modalità agile presso ciascun Servizio. Comunque la predetta percentuale massima del 25% non deve essere superata a livello complessivo di Ente.

Le condizioni che abilitano lo svolgimento del lavoro agile o del lavoro da remoto sono quelle indicate nel regolamento comunale.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La consistenza del personale in servizio presso l'Ente al **31 dicembre 2023** era la seguente:

AREA	Personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI	1
DIRIGENTI AMMINISTRATIVO/CONTABILI	1
DIRIGENTI CONTABILI	1
DIRIGENTI TECNICO	1
TOTALE COMPLESSIVO	4

AREA	Personale in servizio a tempo determinato alla data del 31.12.2023 ex art. 110 C. 1 D.Lgs. 267/2000
DIRIGENTE TECNICO	1
DIRIGENTE COMANDANTE POLIZIA LOCALE	1
TOTALE COMPLESSIVO	2

COMPARTO AREA	Personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	43
ISTRUTTORI	74
OPERATORI ESPERTI	29
OPERATORI	7
TOTALE GENERALE	153

COMPARTO AREA	Personale in servizio a tempo determinato alla data del 31.12.2023
FUNZIONARI	6
ISTRUTTORI	2
TOTALE GENERALE	8

Di seguito si riporta il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2024/2026, sono le seguenti:

ALLEGATO A							
Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Area	Costo su capacità assunzionali	Decorrenza	Incidenza bilancio 2024 (compreso IRAP)
Istruttore Amministrativo	1	Mobilità volontaria	36	ISTRUTTORI	€ 29.533,67	01/12/2024	€ 2.625,67
Istruttore Amministrativo	2	Concorso pubblico / scorrimento graduatoria	36	ISTRUTTORI	€ 59.067,34	01/12/2024	€ 5.251,34
Autista Scuolabus	2	Concorso pubblico	36	OPER. ESPERTI	€ 53.029,00	01/09/2024	€ 18.847,38
Istruttore contabile	1	Trasformazione oraria da 12 a 36 ore	36	ISTRUTTORI	€ 19.689,11	01/10/2024	€ 1.750,45
Istruttore Amministrativo	3	Progressione art. 52 d.lgs. 165/2001	36	ISTRUTTORI	€ 88.601,01	01/06/2024	€ 6.273,91
Agente di P. L.	4	Scorrimento propria graduatoria	36	ISTRUTTORI	€ 125.452,84	01/07/2024	€ 66.897,98
Agente di P. L.	1	Mobilità / interscambio	36	ISTRUTTORI	€ 31.363,21	01/06/2024	€ 0,00
Istruttore Tecnico	4	Concorso pubblico	36	ISTRUTTORI	€ 118.134,68	01/06/2024	€ 73.518,71
Istruttore Direttivo Tecnico	1	Mobilità volontaria	36	FUNZIONARI	€ 32.049,12	01/10/2024	€ 8.547,91
Ausiliario addetto a funzioni di segreteria	1	Assunzione obbligatoria Legge 68/99 Reclutamento Centro per l'Impiego	36	OPERATORI	€ 25.142,48	01/10/2024	€ 6.701,97
Addetto all'assistenza agli utenti	1	Avviamento a selezione ex art. 16 L. 56/87 - CPI	36	OPERATORI ESPERTI	€ 26.514,50	01/12/2024	€ 2.355,92
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Stabilizzazione legge 41/2023	36	FUNZIONARI	€ 32.049,12	01/10/2024	€ 8.547,91
Istruttore Direttivo Contabile	1	Stabilizzazione legge 41/2023	36	FUNZIONARI	€ 32.049,12	01/10/2024	€ 8.547,91
Istruttore Direttivo Tecnico	1	Stabilizzazione legge 41/2023	36	FUNZIONARI	€ 32.049,12	01/10/2024	€ 8.547,91
Istruttore Contabile	4	Concorso pubblico/scorrimento graduatoria altro Ente/mobilità volontaria	36	ISTRUTTORI	€ 118.134,68	01/08/2024	€ 31.508,02
Progressioni verticali in deroga 0,55% MS 2018 - Budget € 23.282,98	2	Procedura comparativa ART. 13 C. 6 CCNL	36	ISTRUTTORI (da Operatori esperti)	€ 5.124,42	01/07/2024	€ 3.585,09
	9	Procedura comparativa ART. 13 C. 6 CCNL	36	FUNZIONARI (da Istruttori)	€ 17.805,78	01/07/2024	€ 12.087,59
TOTALE					€ 845.789,20		€ 265.595,66

Le procedure di reclutamento programmate nel 2023 e che verranno ultimate nel corso del 2024 sono le seguenti

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AVVIATE NEL 2023

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Area	Costo su capacità assunzionali	Decorrenza	Incidenza bilancio 2024 (compreso IRAP)
Istruttore Tecnico	2	Concorso pubblico	36	ISTRUTTORI	€ 59.067,34	01/06/2024	€ 36.759,36
Autista Scuolabus	2	Concorso pubblico	36	OPER. ESPERTI	€ 53.029,00	01/09/2024	€ 18.847,38
Istruttore Amministrativo	4	Progressione art. 52 d.lgs. 165/2001	36	ISTRUTTORI	€ 118.134,68	01/06/2024	€ 8.365,21
Istruttore direttivo di vigilanza	1	Progressione art. 52 d.lgs. 165/2001	36	FUNZIONARI	€ 33.891,78	01/06/2024	€ 1.573,10
Ausiliario addetto a funzioni di segreteria	4	Assunzione obbligatoria Legge 68/99 Reclutamento Centro per l'Impiego	36	OPERATORI	€ 100.569,92	01/10/2024	€ 26.807,87
Istruttore direttivo Tecnico	1	Mobilità esterna	18	FUNZIONARI	€ 16.024,56	01/06/2024	€ 10.447,89
					€ 380.717,28		€ 102.800,81

Le assunzioni previste per le annualità 2025 e 2026 sono le seguenti:

2025							
Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Area	Costo su capacità assunzionali	Decorrenza	Incidenza bilancio 2025
Dirigente tecnico	1	Concorso pubblico / mobilità / procedura comparativa	//	Dirigenza	€ 62.440,68	01/12/2025	€ 5.559,29
Agente di P. L.	4	Scorrimento propria graduatoria	36	ISTRUTTORI	€ 125.452,84	01/07/2025	€ 66.897,98
Istruttore informatico	1	Mobilità volontaria	36	ISTRUTTORI	€ 29.533,67	01/07/2025	€ 15.754,01
Istruttore Amministrativo / contabile	4	Concorso pubblico / scorrimento graduatoria	36	ISTRUTTORI	€ 118.134,68	01/10/2025	€ 31.508,02
Collaboratore professionale terminalista	1	Mobilità volontaria	18	OPER. ESPERTI	€ 13.179,00	01/07/2025	€ 7.028,64
Manutentore di strade	4	Avviamento a selezione ex art. 16 L. 56/87 – CPI	36	ERATORI ESPER	€ 106.058,00	01/06/2025	€ 65.965,83
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Stabilizzazione legge 41/2023	36	FUNZIONARI	€ 32.049,12	01/11/2025	€ 5.698,61
TOTALE					€ 486.847,99		€ 198.412,37

2026							
Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Area	Costo su capacità assunzionali	Decorrenza	Incidenza bilancio 2025
Dirigente Amministrativo	1	Concorso pubblico / mobilità / procedura comparativa	//	Dirigenza	€ 62.440,68	01.07.2026	€ 33.355,71
TOTALE					€ 62.440,68		€ 33.355,71

Assunzioni a tempo determinato e spesa flessibile

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNI 2024 – 2025 – 2026

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Area	Costo Totale annuo	Decorrenza	Incidenza bilancio 2024 compreso IRAP
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Concorso Agenzia per la Coesione Territoriale	36	Funzionari	€ 32.049,12	01.10.2023-31.10.2025	€ 34.249,58
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Avviso pubblico (ex art. 90 D.Lgs. 267/2000)	36	Funzionari	€ 32.049,12	01.07.2024-31.12.2026	€ 17.124,56
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Avviso pubblico (ex art. 90 D.Lgs. 267/2000)	24	Funzionari	€ 21.366,08	01.07.2024-31.12.2026	€ 11.417,04
Istruttore Direttivo Contabile	1	Contratto di apprendistato DL 44/2023	36	Funzionari	€ 32.049,12	01/10/2024	€ 8.547,91
Istruttore Amministrativo	1	Avviso pubblico (ex art. 90 D.Lgs. 267/2000)	24	Istruttori	€ 19.689,11	01.07.2024-31.12.2026	€ 10.520,46
Istruttore Amministrativo	1	Avviso pubblico (ex art. 90 D.Lgs. 267/2000)	18	Istruttori	€ 14.766,84	01.07.2024-31.12.2026	€ 7.890,36
					€ 151.969,39		€ 89.749,90

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO ANNI 2024-2025

Profilo Professionale	N.	Modalità di reclutamento	Ore	Area	Importo	Periodo
Autista Scuolabus	3	Agenzia interinale	25	Operatori esperti	€ 36.500,00	01/01/2024-30/06/2024
Addetto all'assistenza agli utenti	1	Agenzia interinale	24	Operatori esperti	€ 4.500,00	01/06/2024 – 31/08/2024
					€ 41.000,00	

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2024/2026 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;
- Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- [“Decreto Brunetta n. 80/2021”](#) in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione del Comune del triennio 2023-2025.

Gli assi portanti del Piano 2024-2026 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente”;
- c) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- d) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2024-2026 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi

- (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai Settori;
 - 4) sostenere le misure previste dal PTPCT;
 - 5) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
 - 6) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
 - 7) dare attuazione alle previsioni dettate dal [D.L. n. 36/2022](#) per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;
 - 8) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
 - 9) supportare l'utilizzazione del lavoro agile.

Su questa si indicano i seguenti temi:

- aggiornamento rispetto alle novità legislative, con particolare riferimento al nuovo Codice dei contratti pubblici e alla normativa PNRR;
- nuovo CCNL comparto Funzioni Locali;
- utilizzazione programmi informatici;
- lingua inglese;
- Contabilità Accrual;
- Codice dell'amministrazione digitale
- prevenzione della corruzione.

SEZIONE QUARTA

MONITORAGGIO

Il monitoraggio della sottosezione **‘Valore pubblico’** e **‘Performance’** come stabilito dagli artt. 6 e 10 del [D.Lgs. 150/2009](#), in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell’Ente, si realizza nei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione nello specifico dev’essere validata dall’Organismo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L’attività di monitoraggio della parte sugli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione è svolta costantemente dall’ufficio preposto alla transizione al digitale e sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento delle attività, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi per il rispetto della programmazione amministrativo-contabile effettuata dall’Amministrazione.

Relativamente alle **azioni positive** l’attività di verifica attuativa è svolta mediante report annuale del Segretario Generale in ordine alle misure da attuare o eventualmente richieste.

L’attività **di monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”** è articolata almeno a cadenza semestrale, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura. In particolare verranno monitorate tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti, identificare i processi organizzativi eventualmente tralasciati in fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l’analisi e la ponderazione del rischio e verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

Il monitoraggio è effettuato dall’apposita struttura di supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In relazione alla sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato da parte del Nucleo di Valutazione.

Quanto al **lavoro agile** il monitoraggio è effettuato, con cadenza semestrale, dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane.

La verifica e il monitoraggio rispetto alle attività formative programmate è effettuata dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane con il confronto rispetto al cronoprogramma predisposto per la gestione dei singoli progetti formativi inseriti nel piano annuale.