

**¹COMUNE DI
SAN GIUSEPPE VESUVIANO
Città Metropolitana di Napoli**

**PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E
PER LA TRASPARENZA
2020/2022**

INDICE

- **PREMESSA**

SEZIONE I

IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

- **CAPITOLO n. 1: SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.**
- **CAPITOLO n. 2: PROCEDURA DI FORMAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO.**
- **CAPITOLO n. 3: ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.**
- **CAPITOLO n.4: PREDISPOSIZIONE DELLA MAPPATURA DEI RISCHI – SERVIZI ED ATTIVITA’ PARTICOLARMENTE ESPOSTI AL RISCHIO CORRUZIONE**

4.1: Il sistema di controllo a campione sugli atti dei Responsabili dei Servizi.

4.2: Il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti.

4.3: Gli obblighi di trasparenza e di pubblicità.

4.4: L’Accesso Civico

4.5: La formazione del personale – Criteri.

4.6: Il Codice di comportamento.

4.7: Rotazione del personale.

4.8 Altre misure di contrasto

4.9: Attività ed incarichi extra istituzionali.

4.10: Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage- revolving doors).

4.11: Adozione di misure per la tutela del whistleblower.

4.12: Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti.

4.13: Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

- 4.14: Sistema di monitoraggio dei rapporti tra comune e i soggetti che con esso stipulano contratti.
- 4.15: Le relazioni periodiche dei Referenti per l'attuazione delle previsioni del Piano Anticorruzione.

– **CAPITOLO n. 5: VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL PIANO E DELLA SUA IDONEITA'.**

**SEZIONE II:
IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA**

– **CAPITOLO n. 1: PRINCIPI**

- 1.1: Contenuti del Programma triennale della trasparenza e l'integrità.
1.2: Riferimenti normativi.
1.3: I soggetti responsabili.

– **CAPITOLO n. 2: MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITA' E LA TEMPESTIVITA' DEI FLUSSI INFORMATIVI.**

- 2.1: L'organizzazione.
2.2: I referenti per la trasparenza.
2.3: La sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE".
2.4: Il Responsabile per la trasparenza.
2.5: I Responsabili dei servizi.
2.6: Misure organizzative.
2.7: Corsi di Formazione e Incontri.
2.8: Il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
2.9: Coordinamento del Programma Triennale per la trasparenza ed il Piano della Performance.
2.10: Misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.

– **ALLEGATO A: ELENCO DEI PROCESSI A RISCHIO**

– **ALLEGATO B: ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VESUVIANO

Provincia di Napoli

PREMESSA

Il presente piano costituisce l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021 approvato con delibera di Giunta Comunale del 31/01/2018, n. 24, elaborato alla luce del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 di cui alla delibera dell'ANAC del 13 novembre 2019, n. 1064

Il PTPCT riporta, quale contenuto necessario ai sensi dell'articolo 41 del d. lgs 97/2016, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che saranno richiamati nel **Documento Unico di Programmazione (DUP)** relativo allo stesso periodo 2020/2022, attualmente in corso di elaborazione e nel successivo **Piano della Performance**.

Al riguardo si evidenziano i seguenti **obiettivi, approvati dalla giunta comunale con delibera del 9 gennaio 2020, n. 2**, da inserire nella **sezione strategica** del DUP:

- Aggiornamento della formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e appalti, attraverso l'approvazione di un nuovo piano della formazione che non rientra, come noto, nel budget ordinario trattandosi di formazione obbligatoria, nonché nell'adozione di misure alternative ed incentivi alla rotazione.

- Verifica del processo di gestione del rischio di corruzione, in base alle nuove disposizioni approvate dall'ANAC contenute nel PNA 2019, da operarsi entro il 30 ottobre 2020;

- Rispetto dei principi di diritto comunitario nello svolgimento delle gare, che operativamente deve tradursi nella riduzione del ricorso alle procedure delle proroghe, anche tecniche, e degli affidamenti diretti, nella puntuale applicazione del principio di rotazione negli affidamenti, secondo il percorso già avviato nel corso dell'anno 2019.

- Adeguamento del codice di comportamento aziendale del personale con la creazione di un nuovo testo di seconda generazione, elaborato in base alle linee guide che saranno pubblicate dall'ANAC ed attualmente in corso di consultazione, col fine di adeguare gli obblighi di condotta del personale alle misure di prevenzione della corruzione;

- Miglioramento del flusso informativo per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione finalizzati a garantire la trasparenza amministrativa.

Operativamente i su indicati obiettivi strategici sono stati tradotti nelle attività indicate nel successivo paragrafo "Altre misure di prevenzione" da inserire, come detto, anche nel piano della performance.

SEZIONE I: IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

CAPITOLO N. 1

SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (in seguito **RPCT**) conformemente alla previsione di cui art. 1 comma 7 della legge 190/12, è **il segretario generale**.

Il RPCT esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente PTPCT ed in particolare:

- a) elabora la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti;
- b) verifica l'efficace attuazione del Piano, in uno ai Responsabili di Settore, la formazione del personale e l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi (ove quest'ultima sia concretamente realizzabile);
- c) entro il 15 dicembre (salvo diverso termine stabilito dall'ANAC) di ogni anno redige una relazione sull'attività svolta ex art. 1 comma 14 della legge 190/2012, da comunicare alla Giunta comunale e da pubblicare sul sito del comune nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Corruzione”;
- d) segnala agli organi di indirizzo politico dell'ente (sindaco e giunta comunale) ed all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione del PTPCT;
- e) indica all'ufficio per i procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste nel PTPCT.

Il D.lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013 ha attribuito al RPCT ulteriori compiti in tema di vigilanza sul rispetto delle norme sull'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi. Egli, in particolare, "cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi..." (art. 15 comma 1 D.lgs. 39/2013).

Da rilevare, con riferimento al ruolo e ai poteri del RPCT, che l'ANAC ha dedicato alla materia un apposito paragrafo nel PNA 2018, richiamando l'attenzione sull'adozione della sua deliberazione n. 840 del 2 ottobre 2018 (allegato n. 1 al PNA) in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT.

Alla citata delibera, che qui si intende integralmente richiamata, si fa pertanto rinvio.

Vi sono poi altri soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione ed in particolare: l'autorità di indirizzo politico, i Responsabili dei Servizi per le attività affidate di rispettiva competenza, l'OIV e gli altri organismi di controllo interno, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari e più in generale tutti i dipendenti dell'amministrazione ed i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

Un ruolo assolutamente rilevante è quello dei **Responsabili dei servizi** per l'area di rispettiva competenza. Il Comune non dispone di dirigenti, ma di dipendenti nominati con decreto sindacale Responsabili di Servizio, titolari delle competenze dirigenziali attribuite loro ex art. 109 comma 2 D.lgs. 267/2000. Non deve trascurare infatti la estrema importanza dell'apporto che i soggetti ora individuati possono fornire in sede di mappature dei processi e dei rischi collegati. Inoltre i Responsabili di Servizio esplicano ed hanno esplicato, come si vedrà analiticamente nella parte sulla gestione del rischio, un'azione propositiva delle misure di prevenzione idonee alla riduzione o, se possibile, all'eliminazione, dei rischi che si è scelto di trattare in via prioritaria. Infine, i Responsabili di Servizio collaborano efficacemente con il RPC nella fase di concreta applicazione delle misure di prevenzione e nel monitoraggio sullo stato di attuazione del sistema.

Sempre a proposito del ruolo dei responsabili dei servizi nel concorso alla prevenzione della corruzione, si conferma l'affidamento al responsabile del servizio Gestione del territorio le funzioni e i compiti di **Responsabile della Anagrafe delle Stazioni Appaltanti (RESA)** di questo comune.

Partimenti rilevante è l'apporto **dell'OIV** sia in sede di verifica su singole misure di prevenzione, sia in sede di contribuzione all'analisi ed alla valutazione dei rischi e di coordinamento tra il P.T.P.C.T. e la performance. Per la durata di operatività del presente Piano, nell'ottica di perseguire il fine di tradurre in obiettivi organizzativi ed individuali l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione (cfr. Aggiornamento 2015 al PNA, pag. 8), l'OIV sarà fattivamente coinvolto nella realizzazione del suddetto obiettivo.

CAPITOLO N. 2

PROCEDURA DI FORMAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO

Per la formazione del presente piano si è partiti dalla struttura del documento precedente coordinandola con gli aggiornamenti indicati dal PNA2019.

Al fine poi di garantire la partecipazione esterna nella redazione del piano è stato pubblicato nelle modalità di rito un avviso rivolto a tutti i soggetti interessati ad inviare eventuali osservazioni da

considerare nella stesura del piano. Nel termine prefissato, tuttavia, non sono pervenute segnalazioni.

Il RPCT sottopone il piano all'esame della giunta per la sua approvazione entro il 31 gennaio e successivamente viene pubblicato nel rispetto delle istruzioni fornite dall'ANAC.

CAPITOLO N. 3

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

La prima fase dell'analisi della nuova metodologia proposta dall'ANAC per la gestione del rischio è rappresentata **dall'analisi del contesto** che si divide in **esterno** ed **interno** all'organizzazione comunale.

La raccolta e la valutazione delle informazioni scaturenti dalla suddetta analisi consentirà infatti di pervenire ad un'identificazione del rischio corruttivo correlato ai singoli processi, emergente a sua volta dai fattori di rischio sia esterni ed ambientali sia interni, insiti cioè nella struttura organizzativa comunale.

Nell'ottica della migliore applicazione del Sistema Anticorruzione preteso dalla legge e garantito ulteriormente dalla conseguente adozione del presente Piano, è fase prioritaria ed insuperabile del Processo di Gestione del Rischio da Corruzione, quella relativa all'inquadramento del Contesto ampiamente inteso, che implica e coagisce con il contesto giuridico e sostanziale di cui a seguire nell'articolato.

Contesto esterno

In riferimento al contesto esterno, qualsivoglia tentativo di comprensione delle dinamiche territoriali rende necessaria una verifica delle caratteristiche socio – economiche del territorio nonché delle situazioni criminologiche.

Al riguardo si reputa opportuno riportare quanto contenuto nel PTPCT 2019/2021 della Città Metropolitana di Napoli.

Caratteri demografici.

La Città Metropolitana di Napoli, formata da 92 comuni, si estende su di una superficie territoriale di 1.178,93 Km² dove, al 1 gennaio 2019, risultano residenti 3.084.890 abitanti.

L'area metropolitana si caratterizza, dunque, per la considerevole concentrazione demografica. Nel suo territorio, infatti, risiede il 53,17% dell'intera popolazione regionale con una densità abitativa di ca. 2.617 abitanti/Km².

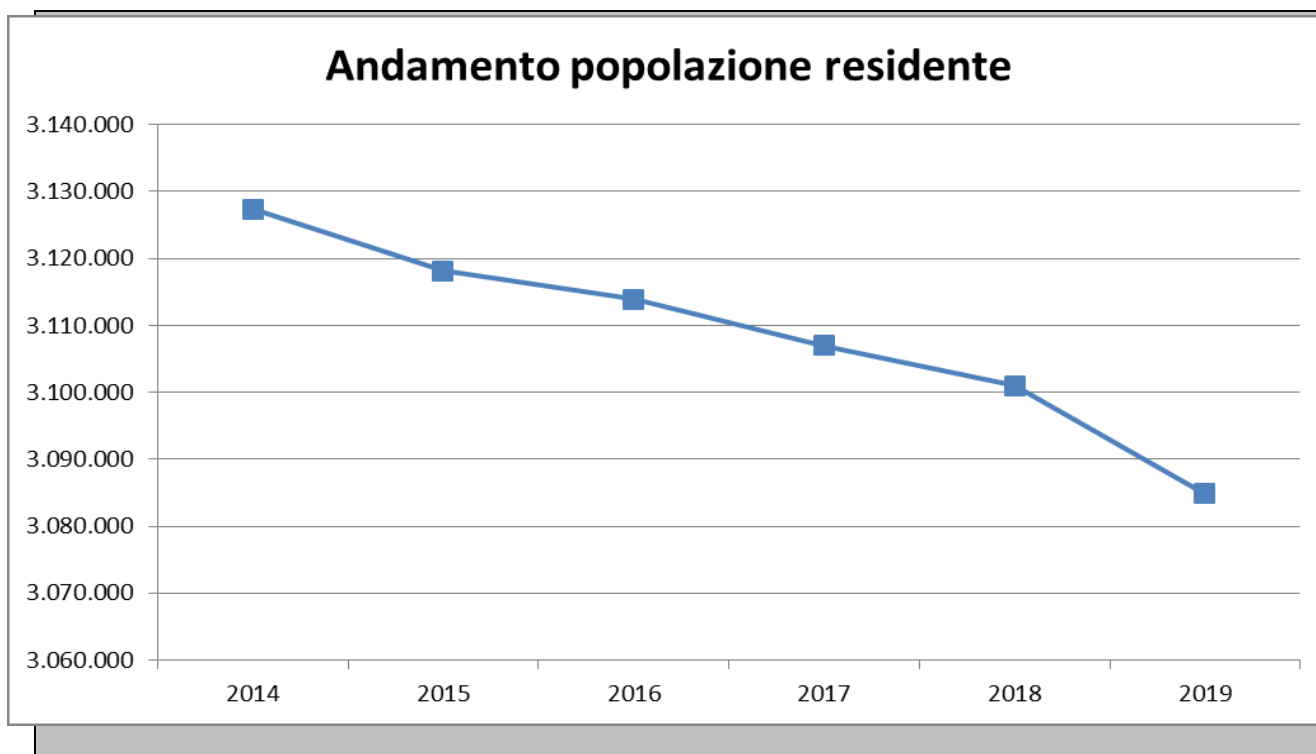
L'andamento della popolazione residente negli ultimi anni è sintetizzato nella tabella e grafico seguenti:

Anno	<i>0 - 14 anni</i>	<i>15 - 64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	Età media
1° gennaio					
2014	520.438	2.105.274	501.678	3.127.390	40,2
2015	511.079	2.095.306	511.764	3.118.149	40,5
2016	501.204	2.091.210	521.484	3.113.898	40,8
2017	490.908	2.084.428	531.670	3.107.006	41,2
2018	482.191	2.079.180	539.631	3.101.002	41,5
2019	470.352	2.065.594	548.944	3.084.890 ^(p)	41,8

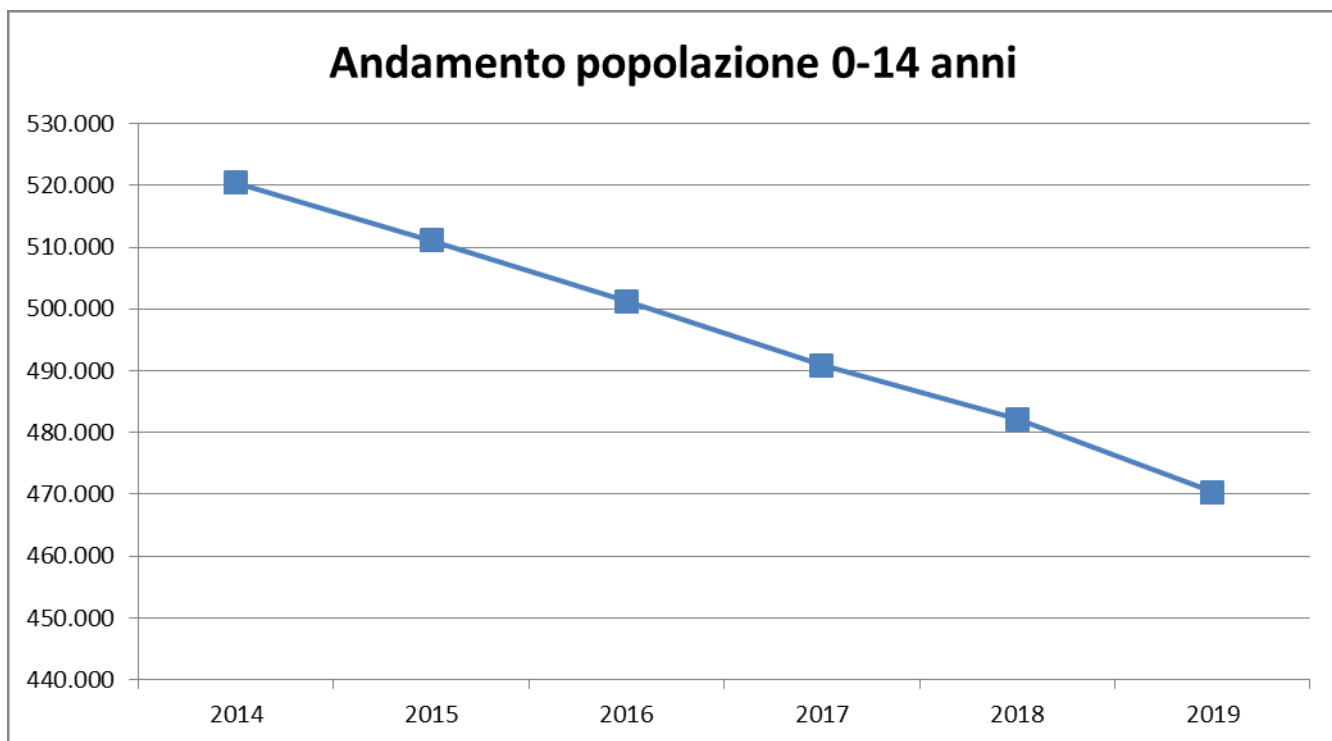
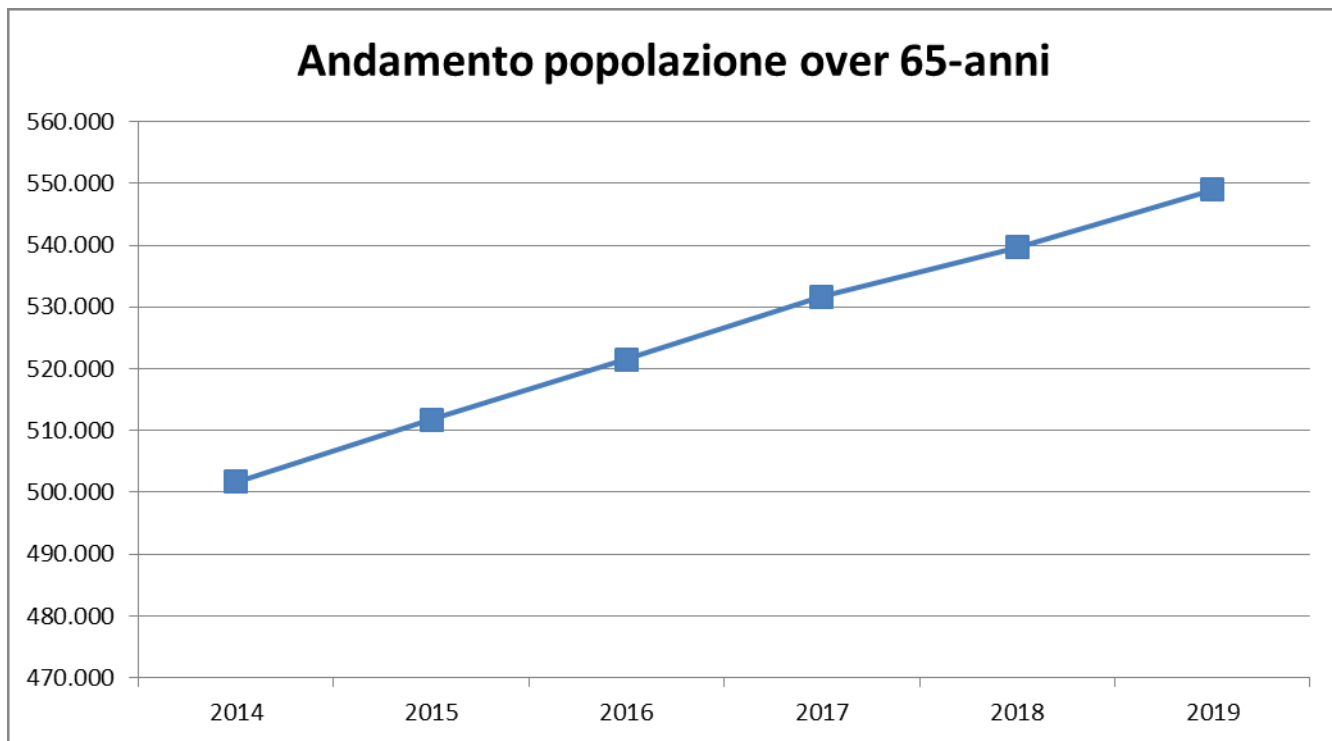
Legenda: (p) dato provvisorio alla data di estrazione del dataset

Fonte: ISTAT - Popolazione al 1° gennaio – Dataset estratto il 13 gennaio 2020

Elaborazione del Segretario Generale della Città metropolitana di Napoli – per le competenze affidate in materia di statistica



L'analisi armonizzata dei dati e dei relativi indicatori demografici inerenti la popolazione residente nel territorio metropolitano indica una società che sta lentamente invecchiando. Il totale della popolazione residente, infatti, continua a diminuire, analogamente alla popolazione tra 0 e 14 anni, mentre l'età media risulta in costante crescita con gli over 65-enni residenti che rappresentano il 17,79% della popolazione.



L'invecchiamento si riflette anche nei riguardi della popolazione in età lavorativa (v. Indice di struttura della popolazione attiva nella successiva tabella) dove la performance dell'indicatore in costante crescita denota una sempre maggiore prevalenza degli over 40 anni.

Anno	Indice di vecchiaia ^(a)	Indice di dipendenza strutturale ^(a)	Indice di ricambio della popolazione attiva ^(a)	Indice di struttura della popolazione attiva ^(a)	Indice di natalità ^(b) (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità ^(b) (x 1.000 ab.)
2014	96,4%	48,6%	90,0%	104,0%	9,1	8,4
2015	100,1%	48,8%	91,7%	106,3%	9,1	9,2
2016	104,1%	48,9%	93,4%	108,3%	9	8,5
2017	108,3%	49,1%	95,2%	110,4%	9	9
2018	111,9%	49,2%	98,1%	112,0%	8,7	8,6
2019	116,7%	49,4%	100,8%	113,9%

Legenda (..): dato non presente nella banca dati ISTAT - Estrazione Dataset: 13 gennaio 2020.

Fonte ISTAT - Dataset: (a) popolazione al 1° gennaio- (b) popolazione al 31 dicembre – Dati estratti il 13 gennaio 2020. Elaborazione Ufficio Statistica della Città metropolitana di Napoli

Glossario:

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2019 l'indice di vecchiaia per la Città Metropolitana di Napoli dice che ci sono 116,7 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15- 64 anni). Ad esempio, teoricamente, nella Città Metropolitana di Napoli nel 2019 ci sono 49,4 individui a carico, ogni 100 in età lavorativa.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, nella Città Metropolitana di Napoli nel 2019 l'indice di ricambio è 100,8 e significa che la popolazione in età lavorativa più o meno si equivale fra giovani ed anziani.

Indice di struttura della popolazione attiva:

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

E' possibile comunque ipotizzare, ove il trend fosse invertito e consolidato nel tempo, un possibile rallentamento della tendenza sfavorevole registrata circa il progressivo invecchiamento della popolazione residente, considerando che il saldo naturale (numero dei nati vivi, meno il numero dei deceduti) nel 2018 registra un valore positivo (+55) contrariamente al valore negativo (-134) registrato nell'anno precedente (Fonte dati ISTAT – Dataset 10 gennaio 2020).

In ogni caso, l'andamento decrescente della popolazione residente nell'area metropolitana di Napoli è stato in parte compensato dalla costante crescita degli stranieri residenti che hanno avuto un incremento complessivo del 31,12% negli ultimi cinque anni - passando da 102.460 nel 2014 a 134.338 nel 2019 ed addirittura del 88,83% negli ultimi otto (Fonte dati ISTAT - Dataset di 10 gennaio 2020 – Dato anno 2019 provvisorio).

Popolazione residente straniera che, se si analizzano i dati nell'ultimo quinquennio, con riferimento ai singoli ambiti comunali, rileva profonde disparità con valori che vanno da un incremento di circa +115,74% di Palma Campania (1.379 stranieri residenti nel 2014 contro i 2.976 nel 2019), ad un decremento di -32,74% di Visciano (113 stranieri residenti nel 2014 contro i 76 nel 2019).

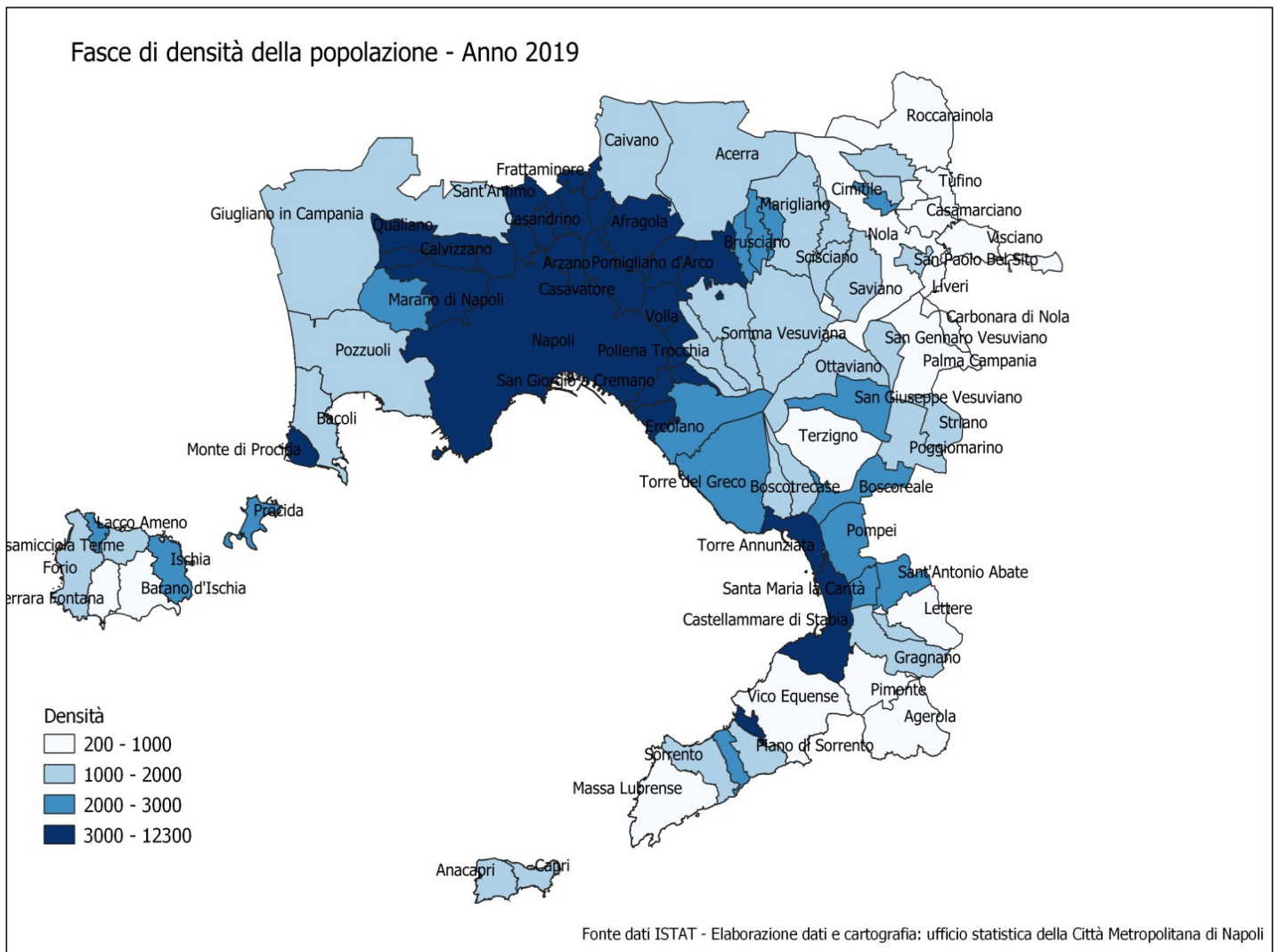
Tali differenze diventano ancora più marcate se si fa riferimento agli ultimi otto anni dove spiccano valori di +236,85% riferiti a San Giuseppe Vesuviano rispetto a -31,73% di Visciano.

Per quanto riguarda, più in generale, l'intera popolazione residente, con l'eccezione del comune di Casoria la cui popolazione nel 2019 (dati provvisori ISTAT) ammonta a 76.791 abitanti, la maggioranza della popolazione residente nell'area metropolitana è concentrata nella fascia che va dal comune di Giugliano in Campania, prosegue verso la zona costiera di Pozzuoli e, attraverso Napoli, giunge fino al comune di Castellammare di Stabia. In particolare il comune di Giugliano, con 123.490 abitanti è il comune non capoluogo più popoloso d'Italia e, insieme a Torre del Greco (84.672 ab.), Pozzuoli (80.851 ab.) Casoria (76.791 ab.) e Castellammare di Stabia (65.575 ab.) rappresentano i comuni più popolosi dell'area metropolitana. Più in generale sono 11 i Comuni dell'area metropolitana di Napoli, compreso il Capoluogo, che contano oltre cinquantamila abitanti, a conferma del rilevante peso demografico dell'area metropolitana di Napoli rispetto all'intera regione, mentre solo 10 risultano i piccoli comuni (<5.000 abitanti).

Il territorio della Città metropolitana di Napoli è caratterizzato da una zona di pianura allocata principalmente nell'entroterra (costituiscono eccezione le sole zone litoranee dei comuni di Giugliano e Torre Annunziata) ed una di collina che si estende prevalentemente nella zona costiera. Nel suo territorio, infatti, sono distinguibili due fasce altimetriche: quella dei comuni di pianura, estesa per 506,56 kmq, e quella dei comuni di collina estesa per 672,37 kmq. Nel territorio metropolitano ricadono le tre isole della regione: Ischia Capri e Procida suddivise, complessivamente, in 9 comuni.

Il territorio metropolitano, in base agli insediamenti urbani, è caratterizzato da un'assenza di soluzione di continuità nello stesso percorso che, partendo da Giugliano si dirama, passando per Napoli, da una parte verso Pozzuoli e, dall'altra, proseguendo per la fascia costiera, in direzione di San Giorgio a Cremano, Portici, Ercolano, Torre del Greco, Torre Annunziata e Castellammare di Stabia ai confini della penisola sorrentina.

Queste caratteristiche demografiche dell'area metropolitana di Napoli rispecchiano analoghe considerazioni relative all'intera regione Campania che, pur essendo per superficie la tredicesima tra le regioni d'Italia, è seconda per numero di abitanti (dopo la Lombardia) e prima per densità di popolazione.



Tra i 92 comuni dell'area metropolitana, infatti, si possono rilevare comuni con una densità demografica che varia da ca. 243 ab./km² di Roccarainola fino a ca. 12.221 ab./km² di Casavatore. Pertanto la Città metropolitana di Napoli, contando sulla maggiore densità demografica regionale, rappresenta il territorio con la maggiore densità d'Italia. Le prime 6 posizioni nella classifica dei comuni italiani con più alta densità demografica, infatti, sono occupate da comuni dell'area metropolitana di Napoli mentre, se consideriamo le prime 100 posizioni, ben 33 di queste sono occupate da comuni che appartengono al territorio metropolitano napoletano.

	Regione	Provincia	Comune	Superficie (kmq)	Popolazione residente (Istat 2019)	Densità demografica (ab/kmq)
1	Campania	Napoli	Casavatore	1,53	18.659	12.221,79
2	Campania	Napoli	Portici	4,60	54.045	11.851,70
3	Campania	Napoli	San Giorgio a Cremano	4,15	44.688	10.992,00
4	Campania	Napoli	Melito di Napoli	3,80	37.903	9.953,60
5	Campania	Napoli	Napoli	118,94	959.188	8.117,30
6	Campania	Napoli	Frattaminore	2,04	16.021	7.868,80
7	Lombardia	Milano	Bresso	3,38	26.300	7.764,30
8	Lombardia	Milano	Milano	181,67	1.378.689	7.520,00
9	Campania	Napoli	Arzano	4,73	34.065	7.270,90
10	Campania	Salerno	Atrani	0,12	842	7.181,80
11	Campania	Napoli	Cardito	3,20	22.489	7.045,20
12	Lombardia	Milano	Sesto San Giovanni	11,70	81.393	6.989,70
13	Piemonte	Torino	Torino	130,01	875.698	6.788,10
14	Campania	Napoli	Mugnano di Napoli	5,26	35.145	6.669,70
15	Lombardia	Milano	Corsico	5,36	34.715	6.482,60
16	Campania	Napoli	Casoria	12,14	76.791	6.354,60
17	Campania	Napoli	Casalnuovo di Napoli	7,84	48.985	6.285,90
18	Campania	Napoli	Grumo Nevano	2,88	17.900	6.228,80
19	Lombardia	Milano	Cusano Milanino	3,08	18.827	6.099,00
20	Lombardia	Milano	Cesano Boscone	3,94	23.970	6.008,40
21	Campania	Caserta	Aversa	8,85	52.608	5.966,10
22	Lombardia	Milano	Cinisello Balsamo	12,72	75.581	5.951,20
23	Campania	Napoli	Sant'Antimo	5,91	33.779	5.739,50
24	Lombardia	Milano	Cologno Monzese	8,40	47.682	5.679,60
25	Campania	Napoli	Torre Annunziata	7,51	42.302	5.624,10
26	Campania	Napoli	Frattamaggiore	5,39	29.866	5.574,30
27	Campania	Napoli	Crispano	2,22	12.250	5.516,00
28	Sicilia	Palermo	Villabate	3,80	19.960	5.276,60
29	Sicilia	Catania	Gravina di Catania	5,15	25.424	4.931,80
30	Lombardia	Monza e Brianza	Lissone	9,30	46.017	4.898,30

Fonti. Per i comuni dell'area metropolitana di Napoli: elaborazione Ufficio Statistica su dati ISTAT Dataset del 17/01/2020 - Calcoli effettuati con valori non arrotondati.

Altri: Elaborazione ANCITEL su dati ISTAT - Estrazione sito <http://comunivero.it>

Considerazioni relative alla salute.

Sempre in ordine al contesto demografico, sul fronte della salute della popolazione, l'intera regione Campania risulta ancora agli ultimi posti secondo le statistiche di longevità in Italia. I dati Istat, infatti, rilevano a livello nazionale valori più elevati di circa due punti percentuali. Considerando, invece, il dettaglio a livello dell'area metropolitana si rileva come un individuo che nasce nell'area metropolitana di Napoli abbia una aspettativa di vita di 80,7 anni attestandosi in coda ai dati regionali dove il valore medio si attesta a 81,1 anni, comunque inferiore agli 82,7 anni dell'Italia.

Particolarmente significativo a livello metropolitano è il dato che emerge, in maniera palese, dell'indicatore relativo al tasso di mortalità per tumore. Tale valore, in ambito locale, risulta più alto rispetto alla media nazionale (fino a 2,4 punti ogni 10mila abitanti) con una differenza negativa che si attesta, in termini percentuali, intorno al 26,7% in ambito metropolitano. Esso, inoltre, presenta la maggiore differenziazione locale, tra il dato regionale e quello metropolitano negativamente preminente.

Tem	Indicatori	Misura	Napoli	Campania	Italia
Aspettativa di vita	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	80,7	81,1	82,7
	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	78,6	78,9	80,6
	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	82,8	83,3	84,9
Mortalità	Tasso di mortalità per incidenti di trasporto (15-34 anni)	per 10mila ab.	0,4	0,4	0,7
	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	11,4	10,7	9

Fonte: Progetto "BES Province 2019"

Considerazioni relative al sistema dei trasporti.

Gli insediamenti abitativi nell'area metropolitana non si sovrappongono con quelli industriali che sono collocati ai margini, nelle zone dell'entroterra in direzione delle confinanti province di Caserta e Benevento. Pur tuttavia l'elevata concentrazione di posti di lavoro nel comune capoluogo, la presenza di 5 università con 128.957 iscritti nell'anno accademico 2018/2019 (+15.44% rispetto all'a.a. 2017/2018) distribuiti nelle varie sedi sul territorio metropolitano di Napoli, influenzano notevolmente i flussi principali degli spostamenti da e verso il comune capoluogo. Tale flusso di mobilità della popolazione lavorativa e studentesca impatta sulla rete stradale metropolitana di cui circa 600 km, suddivise in extraurbane principali (tipo B) - secondarie (tipo C) e locali (tipo F), sono gestite dalla Città Metropolitana di Napoli (Fonte: Direzione Pianificazione dei servizi e delle reti di trasporto - Determinazione n.9565 del 18/12/2019 – Approvazione Stradario 2019 della Città Metropolitana di Napoli), ed in generale su tutte le infrastrutture per la mobilità e la logistica dell'intera area metropolitana.

ATENEO	ISCRITTI
Università degli Studi di Napoli "Federico II"	73.741
Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	24.061
Università degli Studi di Napoli "Parthenope"	11.349
Università degli Studi di Napoli "L'Orientale"	11.562
Università degli Studi Suor Orsola Benincasa	8.244
Totale	128.957

*Fonte Anagrafe Open Data MIUR - Portale dei dati dell'Istruzione superiore
Elaborazione Ufficio Statistica della Città metropolitana di Napoli*

La dotazione stradale che insiste sul territorio metropolitano, considerata come tratte autostradali, statali, provinciali e comunali, così come l'intero sistema di trasporti (linee metropolitane, impianti di funicolari, tratte ferroviarie urbane ed extraurbane, linee tranviarie, linee filoviarie e linee automobilistiche tra urbane ed extraurbane) calcolata nei suoi valori assoluti, ossia in termini di numeri complessivi, risulta essere tra le più alte d'Italia.

Tuttavia, anche se considerando il valore relativo al tasso di mortalità per gli incidenti di trasporto della popolazione 15-34 anni registrato nell'area metropolitana (0,4 per 10mila abitanti), risultando inferiore rispetto al dato nazionale (0,7 per 10mila abitanti), ci pone in una situazione di relativa tranquillità dal punto di vista della sicurezza delle strade, se si rapportano i suddetti valori alla

dotazione stradale e dei trasporti ai flussi della popolazione e dei veicoli circolanti generati dal pendolarismo giornaliero, lavorativo e studentesco, si rileva che l'intero sistema logistico sopra descritto risulta ancora deficitario e da potenziare.

Passi avanti sono stati compiuti nella gestione centralizzata della tariffazione per il trasporto pubblico locale, sia urbana che extraurbana, coinvolgente più comuni e/o aziende di trasporto, attraverso il Consorzio Unico Campania.

Tale gestione centralizzata, infatti, permette di offrire agli utenti la massima accessibilità alla rete del trasporto pubblico locale, mettendo a loro disposizione un'ampia gamma di titoli di viaggio (integrati ed aziendali) in grado di soddisfare le esigenze di ciascuno e dando la possibilità di scegliere la soluzione più adatta e la tariffa più vantaggiosa per ogni tipo di spostamento.

Oggi, il Consorzio riunisce le seguenti aziende di trasporto pubblico locale mettendo a disposizione dei suoi utenti il 100% dell'offerta regionale su ferro e il 85% di quella su gomma:

- 1. AIR,*
- 2. ANM,*
- 3. SCAI Autolinee,*
- 4. BUSITALIA Campania,*
- 5. CIAV,*
- 6. CLP,*
- 7. COSAT,*
- 8. CTP,*
- 9. DAV,*
- 10. EAV,*
- 11. SITA,*
- 12. TRENITALIA,*
- 13. TROTTA BUS SERVICE,*
- 14. AUTOLINEE CURCIO,*
- 15. AUTOLINEE EREDI ARTURO LAMANNA,*
- 16. ETTORE CURCIO & FIGLI,*
- 17. FRANCESCO & GIUSEPPE MANSI Snc .*

Considerazioni relative all'istruzione e formazione.

Sempre in ordine al contesto sociale-demografico, sul fronte dell'istruzione, la distribuzione della popolazione in età scolastica nella Città metropolitana di Napoli al 1° gennaio 2019 può essere riassunta attraverso la seguente tabella

Popolazione per classi di età scolastica			
Età	maschi	femmine	totale
0	13868	12771	26639
1	14197	13631	27828
2	14271	13467	27738
3	14542	13874	28416
4	14787	13984	28771
5	15071	14232	29303
6	15821	14946	30767
7	16232	15203	31435
8	16860	15342	32202
9	16909	16298	33207
10	17273	16477	33750
11	17638	16934	34572
12	18038	16764	34802
13	17891	17079	34970
14	18490	17462	35952
15	18642	17990	36632
16	18476	17660	36136
17	19130	17882	37012
18	19411	18327	37738

III media
I sup.
II sup.
III sup.
IV sup.
V sup.

*Fonte: ISTAT - Dataset: popolazione al 1° gennaio – dati estratti il 14 gennaio 2020
Elaborazione del Segretario Generale della Città metropolitana di Napoli – per le competenze affidate in materia di statistica*

In particolare la popolazione relativa ai tredicenni può essere considerata come il bacino potenziale di immatricolati al primo anno del ciclo scolastico della scuola secondaria di II grado per il prossimo a.s. 2020-2021. Essi possono contare su di un'offerta formativa basata su 160 istituti statali di istruzione secondaria di II grado (dati relativi all'anno a.s. 2019-2020) facenti parte della rete scolastica di

competenza della Città metropolitana di Napoli i cui 290 plessi risultano uniformemente ripartiti sul territorio. In tali istituti risultano attualmente iscritti nell'anno scolastico 2019-2020 complessivamente 170.704 alunni, di cui 5.820 a corsi serali. (Fonte: Direzione Amministrativa Scuole e Programmazione Scolastica della Città Metropolitana di Napoli; Sito web istituzionale dell'Ente – Elenco istituti scolastici <https://www.cittametropolitana.na.it/istitutiscolastici>).

L'offerta formativa dell'area metropolitana, sebbene numericamente adeguata risulta, però, deficitaria quando, invece, si valutano i livelli di istruzione, le competenze e il loro mantenimento nel tempo (formazione continua). In tal caso, infatti, come mostra la seguente tabella, la Città metropolitana di Napoli si pone in una situazione di svantaggio rispetto al dato nazionale e, seppur in misura minore, anche rispetto al resto della regione Campania.

Temi	Indicatori	Misura	Napoli	Campania	Italia
Livello d'istruzione	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	37,7	35,3	24,3
	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	48,4	52,0	60,1
	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	18,6	19,6	24,4
Competenze	Livello di competenza alfabetica degli studenti	Punteggio medio	188,4	188,8	198,8
	Livello di competenza numerica degli studenti		184,7	185,9	198,3
Formazione continua	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione (Partecipazione alla formazione continua)	%	4,9	5,8	8,3

Fonte: "BES Province 2019" fascicolo Città Metropolitana di Napoli

I dati relativi a tutti i suddetti indicatori, infatti, evidenziano l'arretratezza dell'area metropolitana napoletana rispetto all'intero paese ed, anche, rispetto al resto della regione Campania.

Particolarmente rappresentativi di tale situazione sono i dati riguardanti la percentuale dei giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet) e quelli relativi all'indicatore della popolazione adulta (25-64 anni) che partecipa alla formazione continua dove, i valori rilevati a livello locale si differenziano fino a più del 50% dagli analoghi dati rilevati a livello nazionale.

Altrettanto significativi risultano i valori relativi ai livelli di competenza alfabetica e numerica degli studenti (INVALSI anno 2018), dove i dati rilevati a livello metropolitano risultano sostanzialmente sovrapponibili a quelli regionali, ma significativamente differenti con i dati nazionali confermando il ritardo dell'area metropolitana ed, in generale, dell'intera regione Campania rispetto al resto del paese.

Caratteri socio-economici.

L'area metropolitana di Napoli nel corso degli anni ha perso molto del suo ruolo industriale fermo restando che l'intera regione non riveste sotto il profilo industriale particolare rilevanza nell'economia nazionale. Essa mantiene, invece, una preminenza nel campo del turismo dove raggiunge gli standard europei anche se l'incremento del flusso turistico registrato negli ultimi anni non risulta proporzionato alle sue ricchezze paesaggistiche e culturali.

Il solo centro storico di Napoli, infatti, caratterizzato da un'urbanistica sviluppatasi nel Medioevo, nel Rinascimento e nel periodo del Barocco, per le sue ricchezze storiche, architettoniche, monumentali e artistiche, nel 1995, è stato iscritto dall'Unesco nella lista del patrimonio mondiale dell'umanità. Esso comprende la città greco-romana, mura medievali, porte, castelli, palazzi storici, due regge, quattro vaste aree di verde (Villa Comunale, Virgiliano, Capodimonte e Floridiana), edifici religiosi di grande interesse storico-monumentale e artistico, un Eremo e una Certosa, oltre venti tra musei e pinacoteche, fontane monumentali, il lungomare, quattro porticcioli turistici, due isolotti e persino un reticolo di cunicoli, nel sottosuolo, risalenti al periodo classico.

Tra le attrazioni turistiche si annovera anche il Vesuvio che, immerso nell'omonimo Parco Nazionale, pur non essendo il vulcano più grande al mondo, è certamente il più famoso. L'eruzione del 79 d.c. che distrusse Pompei, Ercolano e Stabia, infatti, lo ha tragicamente introdotto nel patrimonio della cultura turistica classica, tant'è che oggi il sito archeologico più visitato d'Europa risulta, appunto, Pompei. Il suo potenziale attrattivo, però, non risulta ancora adeguatamente utilizzato. Sfruttando tale volano, mediante opportuni progetti di interconnessione, si potrebbero adeguatamente valorizzare, ad esempio, i siti presenti negli altri due comuni colpiti dall'eruzione, certamente meno celebri della vicina Pompei.

Diversamente attrattive risultano altre località metropolitane come la costiera sorrentina. Da Castellammare di Stabia a Sorrento è tutto un susseguirsi di località turistiche che, note in tutto il mondo per le loro risorse paesaggistiche oltre che artistiche e storiche, sono ogni anno mete di milioni di visitatori.

Con l'apertura ed il rilancio di nuovi musei, sono 38 complessivamente i musei nell'area metropolitana, e la presenza di due siti UNESCO (Pompei ed Ercolano) il turismo culturale, seppure in costante crescita, ha ancora sensibili margini di miglioramento.

Sebbene, infatti, nel corso degli ultimi anni si è assistito ad uno spostamento delle attività produttive verso il settore del commercio e del turismo, queste risultano comunque ancora sottodimensionate rispetto alle enormi potenzialità del territorio metropolitano ricco di risorse paesaggistiche e storico-culturali ma non solo, basti pensare, ad esempio, alle risorse termali (presenti ad Ischia, Castellammare di Stabia oltre che nella stessa Napoli). L'aumento dei flussi turistici che ne deriverebbe dal pieno utilizzo di tutte le risorse del territorio potrebbe portare ad un importante incremento occupazionale del settore ricettivo e ristorativo, i cui benefici riflessi potrebbero essere valorizzati per anni.

Tutto questo senza tener conto che l'area metropolitana di Napoli, per la sua posizione geografica, può costituire un importante nodo di scambi nel sistema di trasporti globali destinato ad incrementarsi nella misura in cui si riuscirà ad intercettare l'incremento delle

relazioni con l'estremo oriente che stanno spostando verso l'Europa meridionale il flusso di arrivo delle merci.

Saper cogliere queste opportunità valorizzandole può rappresentare un ulteriore trampolino di lancio per lo sviluppo sociale ed economico della popolazione metropolitana. I dati rilevati nel corso dell'edizione del 2019 del progetto "Bes delle Province" relativamente alla dimensione del Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, hanno evidenziato come nell'area metropolitana di Napoli ci sia una situazione difficile del mercato del lavoro, sia in termini assoluti che in confronto con i dati nazionali.

Tem	Indicatori	Misura	Napoli	Campania	Italia
Partecipazione	Tasso di mancata partecipazione al lavoro (15-74 anni)	%	41,7	37,4	19,7
	Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-24 anni)	%	75,2	70,8	47,6
	Differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro	%	18,1	15,0	7
Occupazione	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	42,2	45,3	63
	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M)	%	-29,4	-27,3	-19,8
	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	16,8	18,5	30,8
	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	%	73,1	70,5	78,7
	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 abitanti	-22,0	-19,9	-4,5
Disoccupazione	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	24,2	20,4	10,6
	Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni)	%	50,4	44,8	24,8
Sicurezza	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	8,9	11,1	11,9

Fonte: Progetto "BES Province 2019"

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro in ambito metropolitano, infatti, risulta superiore a quello, già di per sé elevato, della regione Campania ed addirittura più che doppio rispetto a quello nazionale. Nell'area metropolitana, infatti, quasi 1 persona su 2 (il 41,7%) disponibile subito a lavorare non lavora, contro circa una persona su 5 (il 19,7%) a livello nazionale.

Gli indicatori relativi all'occupazione nell'area metropolitana confermano la criticità della situazione con valori inferiori sia a quelli regionali che a quelli nazionali, da cui si discostano notevolmente. Il tasso di occupazione per la fascia di età da 20 a 64 anni, più basso di 20,8 punti percentuali dell'analogo valore nazionale, evidenzia come nell'area metropolitana meno della metà della popolazione in età lavorativa sia occupata e sono i giovani e le donne ad incontrare maggiori difficoltà, anche rispetto al resto del Paese.

La crisi economica nazionale, degli ultimi anni, ha assunto connotati ancora più marcati nella Città Metropolitana di Napoli e ciò è comprovato sia dalla crescita del tasso di disoccupazione, specialmente giovanile, che dal fenomeno del lavoro nero. Molto diffusa è l'economia sommersa, dove il mancato rispetto delle norme vigenti riguarda sia la sicurezza e l'ambiente di lavoro che gli aspetti retributivi (mancata applicazione dei contratti collettivi di lavoro), ciò è anche conseguenza del fatto che il tessuto produttivo è caratterizzato prevalentemente da imprese di piccole dimensioni che sono quindi più esposte al rischio fallimento e al rischio usura, per il reperimento dei capitali necessari al funzionamento delle loro piccole imprese.

D'altra parte il tessuto produttivo dell'area metropolitana negli anni è notevolmente mutato, le grandi industrie (siderurgiche, chimiche, di macchinari e mezzi di trasporto) hanno ritenuto più conveniente localizzare altrove gli insediamenti produttivi. Le attività produttive che permangono risultano molto ridimensionate e, attualmente, sono localizzate nelle aree interne dell'area metropolitana. Alcune di queste, comunque, trasformandosi in realtà più moderne e sfruttando l'affermarsi del Made in Italy, hanno raggiunto punte di eccellenza. I settori dove si possono trovare esempi più evidenti sono il tessile, l'abbigliamento (con le grandi sartorie note a livello internazionale) e l'agroalimentare.

Nonostante la forte urbanizzazione le superfici coltivate rappresentano ancora quasi la metà dell'area metropolitana. L'attività agricola svolge molteplici funzioni ed assume una valenza che va oltre i meri aspetti economico-produttivi garantendo la presenza di un patrimonio vegetazionale importantissimo ai fini ecologici e conservando ancora in buona misura i valori storico-paesaggistici che hanno sempre fortemente caratterizzato questo comprensorio. Sono, fra l'altro, numerose le produzioni tipiche, tutelate ed incentivate attraverso la registrazione di marchi di qualità, che nel loro complesso coprono la quasi totalità della superficie metropolitana. L'incentivazione e la protezione di tali produzioni, unitamente ad altre politiche di sviluppo delle attività agricole, costituisce una delle priorità delle politiche di pianificazione territoriale.

Le criticità più rilevanti per il patrimonio naturale derivano da un lato dai processi disordinati, spesso abusivi, di urbanizzazione e dall'altro dai comportamenti illeciti (dispersione di rifiuti, discariche illegali, prelievi idrici incontrollati, abuso di fertilizzanti ecc.). Significativo, da questo punto di vista, risulta il valore dell'indicatore relativo al tasso di mortalità per tumore che, in ambito locale, risulta significativamente più alto rispetto alla media nazionale (fino a 2,4 punti ogni 10mila abitanti) con una differenza negativa che si attesta, in termini percentuali, intorno al 26,7% in ambito metropolitano.

Nell'area metropolitana di Napoli si sovrappongono, comunque, pesanti situazioni di rischio sia di origine naturale (rischio sismico, vulcanico e idrogeologico) che connesse con fattori antropici (rischi di inquinamento).

Di seguito si elencano i principali indicatori socio-economici caratterizzanti le criticità dell'area metropolitana di Napoli.

- *Valore aggiunto pro-capite (anno 2018) in valore assoluto: €17.427,57 in incremento rispetto alla precedente annualità ma con una differenza negativa del 33,06% rispetto al valore nazionale di €26.034,19 (Fonte Centro Studi delle Camere di Commercio Guglielmo Tagliacarne)*
- *Tasso di disoccupazione nel 2018 per la fascia di età (15-74 anni): 24,2% con un incremento dello 0,3% rispetto all'anno precedente e contro il dato nazionale del 10,6% che invece, nello stesso periodo, è diminuito dello 0,6%. (Fonte ISTAT)*
- *Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni) nel 2018: 50,4% con un incremento di 1,2 punti percentuali rispetto al 2017 contro il 24,8% del dato nazionale in diminuzione di circa 1,9 punti percentuali. (Fonte ISTAT)*
- *Tasso di concentrazione giovanile (rapporto tra la popolazione residente con meno di 24 anni e quella totale): 26,18% contro il 21,94% del dato nazionale (dati al 1 gennaio 2019). (Fonte ISTAT)*
- *Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nell'anno 2018 per reati di associazione di tipo mafioso rispetto al totale nazionale è pari al 26,88% per l'intera area metropolitana e all'11,83% per il solo comune di Napoli. (Fonte ISTAT).*

Tutti gli indicatori mostrati evidenziano un elevato disagio sociale e urbano o, quanto meno, una situazione non in linea con quella nazionale. L'unico indicatore che rappresenta una situazione di crescita socio-economica è il valore aggiunto pro-capite che, pur evidenziando il mancato raggiungimento nell'area metropolitana della stessa intensità registrata a livello nazionale conferma una tendenza positiva nella produzione di ricchezza (cfr: €15.974,06 del 2014) e mostra il quasi totale assorbimento delle perdite registrate negli anni precedenti (cfr: €17.575,72 relativo all'anno 2008).

Come rilevato anche nella Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività della DIA – anno 2018, lo stato di disagio sociale e di illegalità diffusa caratterizza ampie zone del territorio metropolitano e, più in generale, campano. La convivenza tra le organizzazioni camorristiche vere e proprie ed i gruppi di malviventi urbani e bande di giovani delinquenti rende possibile una preoccupante “permeabilità”. Le prime, infatti, possono contare su una sorta di sinergia servente, e su persone costituite anche da minori, da impiegare come vedette, trasportatori di armi, corrieri a domicilio per la consegna di sostanze stupefacenti, fino addirittura alla commissione di omicidi.

Pertanto anche se le dinamiche criminali della camorra continuano ad essere particolarmente complesse, si evidenzia come sempre più spesso coesistono, nella stessa zona, gruppi diversi per struttura e scelte operative. Accanto a sodalizi minori, prevalentemente dediti al controllo di attività illecite sul territorio di rispettiva influenza, operano storiche e strutturate organizzazioni sempre più proiettate ad estendere il loro raggio d'azione in altre regioni e all'estero.

E se le finalità risultano diverse, altrettanto risulta essere il modus-operandi: “se per i primi la violenza è uno strumento necessario di affermazione criminale, i secondi tendono a rifuggire azioni eclatanti e appaiono sempre più orientati a controllare i mercati legali, stringendo

rapporti con il mondo imprenditoriale, le pubbliche amministrazioni ed esponenti politici in modo così invasivo e totalitario che adesso si può affermare, perché conclamato da atti giudiziari definitivi, che non vi è alcun settore lecito produttivo di ricchezza che non sia stato oggetto di attenzione da parte dei clan”.

I sodalizi si infiltrano nell’economia legale, sia attraverso la partecipazione in imprese sane che operando direttamente con proprie ditte di riferimento, caratterizzate da una continua modificazione di assetti e sedi sociali, in modo da rendere più complesso risalire alla reale proprietà. In alcuni casi si tratta di reti di imprese, attraverso le quali controllano l’intera filiera delle attività connesse ad un determinato settore economico.

Secondo l’ultima Relazione semestrale al Parlamento della DIA – I semestre 2019, infatti, analizzando i provvedimenti interdittivi antimafia emessi dalle Prefetture della Campania è possibile confermare “la patologica infiltrazione di imprese riconducibili alla camorra” in svariati settori economici, tra i quali quello “alberghiero, della ristorazione, delle pulizie, della gestione di stabilimenti balneari, nella raccolta e smaltimento dei rifiuti, nella realizzazione di lavori edili in generale, nei servizi cimiteriali e di onoranze funebri, di vigilanza, custodia e di trasporto.”

E’ indubbio, comunque, che entrambe le tipologie criminali “si innestano su territori caratterizzati da un profondo disagio culturale ed economico, di cui le prime vittime sono i giovani, protagonisti di gravi episodi di violenza urbana che la cronaca locale riporta giornalmente e che diventano bacino di reclutamento da parte delle organizzazioni criminali, in ragione di prospettive di facili guadagni e di una degradante pseudo-identificazione sociale”. È chiaramente percepibile, infatti, un rapporto causa- effetto tra il degrado sociale e familiare e la devianza giovanile.

Pertanto, per contrastare adeguatamente un fenomeno così articolato ed in continuo mutamento, non è sufficiente agire seguendo una sola linea d’azione, ma è necessario sviluppare sinergie di contrasto integrate. Se da una parte, infatti, le azioni di contrasto di tipo repressivo, basate su indagini della Magistratura e delle Forze di Polizia e sulle successive azioni cautelari, sono indispensabili per arginare i fenomeni delittuosi e cercare di comprendere i mutevoli equilibri tra le diverse organizzazioni, gli interessi sempre diversificati delle organizzazioni criminali ed il loro differente radicamento sul territorio, rende altrettanto necessaria ed indispensabile l’individuazione delle zone a rischio dove è più alto il disagio giovanile, al fine di intraprendere opportune e coinvolgenti iniziative culturali, sportive e formative avviando, così, una sorta di “risanamento culturale, ambientale e di coesione sociale”.

In taluni casi estremi, comunque, potrebbe rivelarsi efficace, a tutela dei minori provenienti da famiglie inserite in contesti camorristici, in presenza di condotte gravemente pregiudizievoli per il loro sviluppo, valutare la decadenza dalla potestà genitoriale o l’allontanamento dalla residenza familiare.

Il notevole ed immutevole interesse degli appalti pubblici per la camorra trova implicitamente conferma in numerose investigazioni sulle commistioni tra la criminalità, politici ed amministratori pubblici spesso podromiche ai decreti di scioglimento dei Consigli comunali per infiltrazione mafiosa, provvedimento che per alcuni Enti territoriali è intervenuto più volte negli anni.

Gli appalti costituiscono, infatti, uno degli obiettivi di interesse strategico delle organizzazioni mafiose, in quanto consentono non solo di reinvestire, in iniziative legali, le ingenti risorse “liquide” provenienti dalle molteplici attività criminali, ma soprattutto rappresentano un’ulteriore fonte di guadagni, e soprattutto il sistema migliore di pulizia del denaro sporco proveniente, per la maggior parte, dallo storico core business delle organizzazioni camorristiche, “il traffico di sostanze stupefacenti, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, l’estorsione, l’usura, la commercializzazione di prodotti con marchi contraffatti, lo smaltimento e la gestione dei rifiuti e la contraffazione”.

Particolare rilievo, in tale contesto, assumono le attività di monitoraggio sulle imprese interessate all’assegnazione di appalti pubblici. Imprese che, comunque, sempre più spesso hanno sede o operano in altre regioni (es. Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Molise) dove, in passato, si sono trasferiti elementi di spicco dei gruppi camorristici che hanno continuato a delinquere esportando sistemi criminali già collaudati in Campania e stringendo anche alleanze con altre matrici criminali.

Contesto interno

Per inquadrare **il contesto interno** si è proceduto ad un’analisi degli aspetti propri dell’ente collegati all’organizzazione ed alla gestione operativa.

Attualmente il modello organizzativo dell’ente si articola in servizi gestiti dai rispettivi responsabili titolari di posizione organizzativa.

L’attività di gestione dei responsabili di servizio è sottoposta alla valutazione da parte dell’OIV ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati nei documenti di pianificazione quali le linee programmatiche di mandato presentate in consiglio comunale, il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano della performance.

CAPITOLO N. 4

PREDISPOSIZIONE DELLA MAPPATURA DEI RISCHI – SERVIZI ED ATTIVITA' PARTICOLARMENTE ESPOSTI AL RISCHIO DI CORRUZIONE

I servizi e le attività del Comune maggiormente esposti al rischio corruzione sono:

Servizi

Servizio Urbanistica ed Attività Edilizia
Servizio ambiente
Servizio Lavori Pubblici e Manutenzioni
Servizi Sociali, ambito legge 328/2000
Servizio Ragioneria , con particolare riferimento all'emissione dei mandati di pagamento
Servizio tributi
Servizio Gestione delle risorse umane

Servizio di polizia municipale
Servizio Attività Produttive
Servizio legale

Le **Attività** dell'Ente a rischio di corruzione, riprendendo quanto contenuto nella Tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019, sono di seguito individuate:

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<i>Aree di rischio generali – Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alle autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16, articolo 1 l 190/2012) –</i>
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<i>Aree di rischio generale – All. 2 PNA 2013, Corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 della L 190/2012) –</i>
Contratti pubblici (ex affidamento di beni, servizi ed opere)	<i>Aree di rischio generali L. 190/2012- PNA 2013 e aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4.. Fasi delle procedure di approvvigionamento.</i>
Acquisizione e gestione del personale	<i>Aree di rischio generali – L. 190/2012 – PNA 2013 e aggiornamento 2015 al PNA, punto b, par. 6.3, nota 10</i>
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	<i>Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale par. 6.3, lettera b)</i>
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	<i>Aree di rischio generali – aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale par. 6.3, lettera b)</i>
Incarichi e nomine	<i>Aree di rischio generali- Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3, lettera b)</i>
Affari legali e contenzioso	<i>Aree di rischio generali- Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3, lettera b)</i>
Governo de territorio	<i>Aree di rischio specifiche – Parte speciale VI – governo del territorio del PNA 2016</i>
Gestione dei rifiuti	<i>Aree di rischio specifiche – Parte speciale III – governo del territorio del PNA 2018</i>
Pianificazione urbanistica	<i>Aree di rischio specifiche – PNA 2015</i>

All'individuazione dei servizi maggiormente esposti a fenomeni di corruzione ed alle aree a rischio fa seguito **la mappatura dei processi**, ovvero l'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta dal comune.

La descrizione delle attività dell'ente riveste un'importanza determinante nel complessivo sistema di gestione del rischio, per il cui corretto funzionamento sono stati coinvolti i responsabili di servizio che hanno provveduto nel corso dell'anno 2019, ciascuno per il proprio ambito di competenza, ad individuare la mappatura dei processi.

Le liste dei processi individuati dai singoli servizi, con la relativa valutazione del rischio, in base alle disposizioni del PNA 2019, sono state aggregate in un unico elenco in considerazione della loro omogeneità, riportato in allegato al presente piano (**allegato A**)

Risulta evidente, tuttavia, che l'operazione di mappatura nel corso dell'anno dovrà essere aggiornata, in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC (vedi paragrafo 4.8), anche allo scopo di realizzare il passaggio da soluzioni semplificate (ad esempio elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa).

Gli aggregati di processo per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio vanno ad identificare, nel "registro dei rischi misure conseguenti" le "aree di rischio", che rappresentano le attività più sensibili da valutare al fine del trattamento .

A – Le direttive

Per ciascuna delle Aree di rischio descritte sopra e con riferimento ai processi riportati nell'elenco (Allegato A) sono state individuate specifiche direttive per la prevenzione del rischio. In alcuni casi, tuttavia, stante la presenza di rischi comuni a più Aree, si prevede la stessa misura di prevenzione in più Aree di rischio. Le direttive di seguito individuate sono applicate nella specificità e dettaglio dei rispettivi contenuti con riferimento alle attività monitorate e ai processi classificati a rischio di corruzione basso e, soprattutto, medio/alto.

Area: acquisizione e gestione del personale
--

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale e i Responsabili dei Servizi	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs.33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano.	Responsabili dei Servizi	Immediata
c) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale	Tutto il personale	Immediata
d) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del	Tutto il personale	Immediata

personale del Comune al RPCT.

- | | | |
|--|--|-----------|
| e) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; | Responsabili dei Servizi | Immediata |
| f) Dichiarazione per i commissari, attestante l'assenza di situazioni d'incompatibilità tra gli stessi ed i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 cpc. | Commissari | Immediata |
| g) Attestazione nel corpo del provvedimento di approvazione della graduatoria e in quello di assunzione, da parte del responsabile del procedimento, dei componenti della commissione di concorsi e del responsabile del servizio circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art. 6-bis L. 241/90 | Responsabili dei Servizi e Responsabile del Procedimento | Immediata |
| h) Ricorso a procedure di evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione ivi comprese le fattispecie ex artt.90 e 110 | Responsabili dei Servizi | Immediata |
| i) Rispetto delle previsioni normative e regolamentari in tema di conferimento di incarichi di collaborazione | Responsabili dei Servizi | Immediata |

esterna ex art. 7

Attività di controllo:

- Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013)
- Monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi, mediante l'acquisizione di apposite autocertificazioni;
- Relazione periodica dei Responsabili dei servizi rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano;
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012.

Area: contratti pubblici

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano.	Responsabili dei Servizi	Come da D.Lgs. 33/2013 e da Piano Trasparenza
c) Pubblicazione sul sito internet con riferimento a tutti i procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, dei seguenti dati: struttura proponente, oggetto del bando, elenco degli operatori invitati a presentare offerte, aggiudicatario e importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura, importo	Responsabili dei Servizi	Immediata

delle somme liquidate e delibera/determina a contrarre.

d) Entro il 31 gennaio di ogni anno, pubblicazione delle informazioni di cui al punto c) in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in formato digitale aperto e trasmissione delle informazioni all'AVCP, secondo le modalità indicate dalla stessa Autorità

Responsabili dei Servizi

31 gennaio

e) Pubblicazione sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente" della determina a contrarre in tutti i casi in cui l'acquisizione non avviene a seguito di un bando di gara

Responsabili dei Servizi

Immediata

f) Utilizzo dei risultati del Rapporto sui controlli interni – atti amministrativi - per il miglioramento continuo dell'azione

Responsabili dei Servizi

Immediata

g) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale

Tutto il personale

Immediata

h) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPCT

Tutto il personale

Immediata

i) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità

Responsabili dei Servizi

Immediata

l) Rispetto delle previsioni normative in tema di proroghe e rinnovi

Responsabili dei Servizi

Immediata

(indizione, almeno tre mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto fornitura di beni e servizi, delle procedure di selezione secondo le previsioni del D. Lgs. n. 50/2016)

m) Ricorso a Consip e al MEPA (o all'analogo mercato elettronico regionale o al mercato elettronico interno) per forniture e servizi per acquisizioni sottosoglia comunitaria. Accurata motivazione in caso di autonome procedure di acquisto.

Responsabili dei Servizi

Immediata

n) Adesione al protocollo di legalità per gli affidamenti, come disciplinato al §4.11 al quale si rinvia e specificazione nei bandi di gara, negli avvisi e nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole del protocollo di legalità è causa di esclusione dalla gara

Responsabili dei Servizi

Immediata

o) Divieto di richiesta ai concorrenti di particolari qualificazioni con modalità, procedure e contenuti diversi da quelli contenuti espressamente dalla legge

Responsabili dei Servizi

Immediata

p) Subappalto. Rispetto pedissequo art. 105 D.lgs 50/2016. Istruttoria nei termini che eviti il c.d. "silenzio-assenso" in luogo dell'autorizzazione.

Responsabili dei Servizi

Immediata

Attività di controllo:

- Esclusione dalle commissioni di gara e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del

codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

- Monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi, mediante l'acquisizione di apposite autocertificazioni;

- Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno

- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012.

Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale.	Tutto il personale e gli Amministratori	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano.	Responsabili dei Servizi	Come da D.Lgs.33/2013 riformato e da Piano Trasparenza
c) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale	Tutto il personale	Immediata
d) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPCT	Tutto il personale	Immediata
e) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;	Responsabili dei Servizi	Immediata

Attività di controllo:

- Monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi, mediante l'acquisizione di apposite autocertificazioni;
- Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;
- Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.

Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale e gli Amministratori	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs.33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano.	Responsabile dei Servizi	Immediata
c) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale	Tutto il personale	Immediata
d) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPCT	Tutto il personale	Immediata
e) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto	Responsabile dei Servizi	Immediata

più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità.

f) Controllo, anche a campione, autocertificazione ex Dpr 445/2000 utilizzate per accedere alle prestazioni. Responsabile dei Servizi Immediata

Attività di controllo:

- Monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi, mediante l'acquisizione di apposite autocertificazioni;
- Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;
- Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.

Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale e gli Amministratori	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano	Responsabile dei Servizi	Come da D.Lgs.33/2013 e da Piano Trasparenza
c) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale	Tutto il personale	Immediata
d) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPC	Tutto il personale	Immediata
e) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica,	Responsabile dei Servizi	Immediata

motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto ampio .

Attività di controllo:

- Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;
- Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.

Area: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale e gli Amministratori	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano	Responsabile dei Servizi	Come da D.Lgs.33/2013 e da Piano Trasparenza
c) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale	Tutto il personale	Immediata
d) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPC	Tutto il personale	Immediata
e) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto ampio .	Responsabile dei Servizi	Immediata

Attività di controllo:

- Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;

- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;
- Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.

Area: Incarichi e nomine

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale e gli Amministratori	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano	Responsabile dei Servizi	Come da D.Lgs.33/2013 e da Piano Trasparenza
c) <i>Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
d) <i>Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPC</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
e) <i>nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto ampio.</i>	<i>Responsabile dei Servizi</i>	<i>Immediata</i>

Attività di controllo:

- *Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;*
- *Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;*
- *Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.*

Area: Affari legali e contenzioso

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione	Tutto il personale e gli	Immediata

tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Amministratori	
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano	Responsabile dei Servizi	Come da D.Lgs.33/2013 e da Piano Trasparenza
c) <i>Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
d) <i>Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPC</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
e) <i>nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto ampio.</i>	<i>Responsabile dei Servizi</i>	<i>Immediata</i>

Attività di controllo:

- *Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;*
- *Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;*
- *Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.*

Area: governo del territorio

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale e gli Amministratori	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano	Responsabile dei Servizi	Come da D.Lgs.33/2013 e da Piano Trasparenza

<i>c) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
<i>d) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPC</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
<i>e) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto ampio .</i>	<i>Responsabile dei Servizi</i>	<i>Immediata</i>

Attività di controllo:

- *Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;*
- *Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;*
- *Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.*

Area: Gestione dei rifiuti

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
<i>a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale</i>	<i>Tutto il personale e gli Amministratori</i>	<i>Immediata</i>
<i>b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano</i>	<i>Responsabile dei Servizi</i>	<i>Come da D.Lgs.33/2013 e da Piano Trasparenza</i>
<i>c) Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
<i>d) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPC</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
<i>e) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti</i>	<i>Responsabile dei Servizi</i>	<i>Immediata</i>

con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto ampio .

Attività di controllo:

- *Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;*
- *Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;*
- *Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.*

Area: Pianificazione Urbanistica

DIRETTIVA	DESTINATARI	TEMPISTICA
a) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	Tutto il personale e gli Amministratori	Immediata
b) Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex Dlgs. 33/2013 riformato, come specificati nel presente Piano	Responsabile dei Servizi	Come da D.Lgs.33/2013 e da Piano Trasparenza
c) <i>Rispetto delle previsioni del Codice comportamentale</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
d) <i>Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale del Comune al RPC</i>	<i>Tutto il personale</i>	<i>Immediata</i>
e) <i>nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto ampio .</i>	<i>Responsabile dei Servizi</i>	<i>Immediata</i>

Attività di controllo:

- *Relazione periodica dei Responsabili dei settori rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano da effettuarsi entro il 31 ottobre di ogni anno;*
- *Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012;*
- *Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento.*

4.1 Il sistema di controllo a campione sugli atti dei Responsabili dei servizi.

Con Deliberazione Consiliare del 18/02/2013, n. 25, come modificata con delibera consiliare del 30/07/2013, n. 155, il Comune in attuazione della L. 213/2012 si è dotato del nuovo regolamento sui controlli interni. Gli articoli 13 e 14 prevedono e disciplinano le modalità del “controllo successivo di regolarità amministrativa”.

Si è ritenuto opportuno, tuttavia, elaborare una rivisitazione delle disposizioni contenute nel regolamento, che hanno portato a redigere un nuovo schema, che sarà sottoposto per l’approvazione all’esame dell’organo consiliare.

4.2 Il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti.

I Responsabili dei servizi provvedono entro il 31 ottobre di ogni anno al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e, tempestivamente, all’eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono trasmessi all’OIV ai fini della valutazione sulla performance.

In ogni caso i Responsabili dei servizi, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il RPC, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione, e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

4.3 Gli obblighi di trasparenza e di pubblicità

Il rispetto dei principi di pubblicità e di trasparenza è comportamento utile e funzionale anche rispetto alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web del Comune dei dati e documenti richiesti dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come riformato con d. lgs del 25 maggio 2016, 97, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di

informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, nonché dalle linee guide emanate dall’ANAC con la deliberazione n. 1310 del 2016.

Come previsto dall’articolo 10, comma 2 del d. lgs. n. 33/2013, il Programma triennale per la trasparenza costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione.

La II sezione del presente PTPC intitolata “Programma triennale per la trasparenza” indica le principali azioni e linee di intervento che il comune di intende seguire nell’arco del triennio 2019-2021 in tema di trasparenza.

4.4 L’Accesso Civico.

La riforma della normativa sulla trasparenza amplia di molto l’accesso civico che diviene un diritto di ogni cittadino non solo di pretendere l’effettiva pubblicazione nei siti istituzionali degli atti e delle informazioni da rendere obbligatoriamente pubbliche, ma anche di ottenere, gratuitamente, dati, informazioni e documenti prodotti dalle amministrazioni, senza che vi sia uno specifico interesse all’accesso da dimostrare.

E’ questo l’elemento più rilevante della riforma, tale da indurre le amministrazioni e comportamenti.

Attenendosi alle linee guida dettate dall’ANAC con la delibera 1309 del 2016 è stata predisposta un’apposita disciplina che regola l’accesso civico, che viene riportata in un apposito regolamento comunale approvato con delibera di consiglio comunale n. 13/2018 richiamata nella premessa.

Per la gestione delle richieste di accesso civico è stato istituito un apposito registro informatico, gestito dal responsabile del servizio Sistemi Informativi.

4.5 La formazione del personale - Criteri.

Il RPC definisce apposito programma annuale di informazione e formazione sulle materie di cui al presente documento ed in generale, sui temi dell’etica e della legalità.

Il programma di formazione coinvolgerà:

- Il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- I Responsabili dei Servizi;
- Il personale destinato ad operare nei Servizi a rischio individuato dai Responsabili di Servizio.

Ai fini della corretta rilevazione del fabbisogno formativo da soddisfare con il programma, i Responsabili di Servizio devono formulare specifiche proposte formative contenenti:

- le materie oggetto di formazione;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative, specificando gli aspetti da approfondire;
- le priorità.

Il bilancio di previsione annuale dovrà prevedere gli opportuni ed adeguati interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

Il percorso formativo potrà anche basarsi su momenti di auto-formazione interna e comunque prioritariamente su partecipazione a corsi e convegni organizzati da organismi dei quali il Comune fa parte (partecipazione gratuita e/o a prezzi sostenibili).

4.6 Il codice di comportamento.

Il Comune in attuazione dell'articolo 54 del D.Lgs.165/2001, seguendo la procedura prevista del comma 3, si è dotato di un codice di comportamento interno del personale dipendente.

Il Codice è consultabile sul sito del comune, sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali".

Sull'argomento è intervenuto il PNA 2018 ritenendo necessario un intervento riformatore, attesa la scarsa innovatività registrata dei codici di amministrazione definiti di prima generazione.

Per tale motivo l'ANAC ha inteso promuovere una seconda generazione di Codici di amministrazione con l'adozione di nuove linee guida in materia, tanto di carattere generale quanto di carattere settoriale.

Al momento tali linee guide sono state predisposte e sono in fase di consultazione.

Una volta approvate in via definitiva si procederà ad una rielaborazione del codice di comportamento aziendale, ponendo come fine principale un'articolazione dei doveri di condotta dei dipendenti, sufficiente a garantire il successo delle misure di prevenzione previste nel Piano.

4.7 Rotazione del personale.

A conclusione delle procedure concorsuali in itinere, con la definizione delle quali sarà realizzato un consistente turn-over, e comunque entro la fine dell'anno 2020, sarà predisposto un **piano di rotazione** del personale sulla base dei seguenti criteri:

- periodicità (in modo da consentire il raffreddamento prima di tornare a ricoprire lo stesso incarico);
- gradualità (da applicare in primis ai responsabili dei procedimenti afferenti ad attività comprese tra quelle soggette a rischio);
- formazione professionale (aggiornamento);
- anzianità di servizio nella specifica posizione;
- incentivazione della rotazione su base volontaria.

In attesa del suddetto piano di rotazione i responsabili dei servizi continueranno ad applicare le **misure alternative disposte nell'anno 2019** quali:

- la segregazione delle funzioni di istruttoria, accertamento, adozione e attuazione delle decisioni, verifiche;

- affiancamento di altra unità al responsabile del provvedimento;
- ogni altra misura di natura preventiva ritenuta idonea dal responsabile del servizio a prevenire condotte di carattere corruttivo.

Rotazione straordinaria

Nel caso in cui venga verificata nei confronti di un dipendente la sussistenza dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare, derivante da una condotta che, per le informazioni acquisite e la gravità dei fatti ascritti, è qualificabile come "corruttiva", deve essere disposta la rotazione straordinaria dello stesso ai sensi dell'articolo 16, comma 1, del d. lgs 165/2001.

La misura è stata oggetto di approfondimenti da parte dell'ANAC che con deliberazione n. 215/2019 ha fornito alcune indicazioni.

In base a tali indicazioni il momento in cui l'Amministrazione è tenuta ad adottare il provvedimento per quanto riguarda il procedimento penale si verifica quando il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'articolo 355 del c.p.p., momento che il dipendente ha l'obbligo di comunicare all'Amministrazione, mentre per il procedimento disciplinare il momento coincide con la notifica della contestazione di addebito.

In ogni caso la rotazione straordinaria è disposta se il procedimento penale ha avuto inizio per i reati indicati dall'articolo 7 della Legge n. 69/2015, ovvero dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale.

Nel caso di personale non titolare di posizione organizzativa, la rotazione straordinaria si attua con l'assegnazione ad altro ufficio o servizio.

Nell'ipotesi di personale titolare di posizione organizzativa l'accertamento della sussistenza delle condizioni previste dal citato articolo 16, comporta la revoca dell'incarico o l'assegnazione di altro servizio, disposto con provvedimento motivato del sindaco.

4.8 Altre misure di contrasto

Conformemente a quanto contenuto nella sezione strategica ed operativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel DUP 2020/2022 i responsabili dei servizi dovranno realizzare i seguenti obiettivi che saranno ripresi anche nel **Piano della performance 2020**:

- Tutti i responsabili di servizio, ciascuno per l'ambito di propria competenza, devono procedere entro il 30 ottobre all'aggiornamento della mappatura dei processi per le attività a rischio previste nel presente PTPC con relativa valutazione del rischio, al fine di adeguare la stessa alle nuove disposizioni contenute nel PNA 2019. A tale riguardo sarà costituito un gruppo di lavoro che avrà il compito di raccogliere e coordinare i dati forniti dai responsabili;

- Il responsabile del servizio risorse umane entro il 31 marzo 2020, sentiti tutti i responsabili dei servizi, deve elaborare il nuovo piano di formazione annuale del personale, da sottoporre al RPCT.
- Il responsabile del servizio Gestione del territorio è tenuto allo svolgimento delle funzioni e dei compiti di Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)
- Il responsabile del servizio dei sistemi informativi deve curare la gestione del registro informatico delle richieste di accesso civico;
- I responsabili dei servizi, ciascuno per il proprio ambito di attività di competenza, devono provvedere all'aggiornamento dei regolamenti comunali in vigore ovvero all'approvazione di nuovi testi in materia ancora prive di disciplina di dettaglio.
- **Il responsabile del servizio affari generali deve predisporre un registro per la raccolta ai fini della conservazione di tutte le dichiarazioni rese ai sensi dell'articolo 20 del d. lgs. n. 39/2013 dai professionisti esterni ai quali sono stati affidati incarichi di consulenza.**

Verifica cause ostative al conferimento degli incarichi di responsabile, verifica della insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità.

Con il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190), il Governo ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e in altri enti a questa collegati, in ossequio alla delega conferitagli dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della L. 190/12.

L'art. 1, comma 1, del provvedimento in esame, che mantiene ferme le disposizioni di cui agli articoli 19 (incarichi di funzioni dirigenziali) e 23 bis (in materia di mobilità pubblica e privata) del d.lgs. 165/2001, nonché le altre disposizioni in materia di collocamento fuori ruolo o in aspettativa, determina nuovi criteri per l'attribuzione dei suddetti incarichi.

Tale normativa riguarda non solo gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno della pubblica amministrazione, ma anche eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a.: inconferibilità ed incompatibilità.

L'**inconferibilità**, ossia la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i c.d. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (es. sindaco, assessore o consigliere regionale, provinciale e comunale) (art. 1, comma 2, lett. g);

Il comune è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire l'incarico all'atto del conferimento.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 (1) del medesimo decreto.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

L'altro istituto con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a. è l'**incompatibilità**, cioè *"l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico"* (art. 1, comma 2, lett. h).

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Ai fini della verifica le dichiarazioni su richiamate devono essere corredate con un'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto dichiarante, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Per il monitoraggio dell'attività di verifica delle dichiarazioni su richiamate, è istituito presso il servizio affari generali un registro nel quale devono essere raccolte tutte le dichiarazioni in oggetto ed i relativi aggiornamenti rese ai sensi dell'articolo 20 del d. lgs. n. 39/2013 dai professionisti esterni ai quali sono stati affidati incarichi di consulenza. A tale riguardo i responsabili di servizio sono tenuti a trasmettere al servizio affari generali le dichiarazioni acquisite ciascuno per il proprio ambito di competenza con l'esito delle verifiche effettuate e gli eventuali aggiornamenti.

Direttive:

L'Amministrazione (Il Sindaco):

1) prima di procedere al conferimento di incarico di Responsabile del Servizio dovrà chiedere al soggetto selezionato che rilasci l'attestazione, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione e da inserire nel fascicolo personale, di insussistenza delle eventuali condizioni ostative all'atto del conferimento previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013 e di incompatibilità di cui ai Capi V e VI .

2) Nel decreto di incarico di Responsabile del Servizio dovrà essere espressamente menzionata la dichiarazione suddetta.

Il Responsabile del Servizio, poi, nel caso in cui l'incarico abbia durata pluriennale, dovrà presentare entro il 31 Gennaio di ogni anno apposita dichiarazione dell'insussistenza delle condizioni di incompatibilità (anche questa da pubblicare nel sito).

Il Responsabile del Servizio, prima di incaricare un proprio dipendente alla responsabilità di ufficio o procedimento dovrà farsi rilasciare una apposita dichiarazione ex art. 445/2000, attestante la non condanna, nemmeno con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I, titolo II, libro secondo del codice penale.

Condanne penali

I soggetti che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i delitti contro la pubblica amministrazione, reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, dall'articolo 314 all'articolo 335-bis:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici del Comune preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Queste disposizioni integrano le leggi e regolamenti, preesistenti e diversa natura, che disciplinano la formazione di Commissioni e la nomina dei relativi Segretari.

4.9 Attività ed incarichi extra istituzionali.

I dipendenti del comune possono singolarmente essere autorizzati a svolgere incarichi retribuiti affidati da pubbliche amministrazioni, enti pubblici non economici e privati, secondo la disciplina contenuta all'articolo 34 del regolamento comunale dei servizi e degli uffici vigente.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti; in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

Gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza.

Continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione.

4.10 Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage - revolving doors).

Al fine di garantire l'applicazione dell' art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, L. 190/2012, che prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego, vengono stabilite le seguenti

Direttive:

1) Nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) - per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio tale personale eserciti poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione - presso

i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi).

2) Nei contratti di assunzione già sottoscritti l' art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, L. 190/2012 è inserito di diritto ex art. 1339 cc, quale norma integrativa cogente.

3) In caso di personale assunto antecedentemente alla c.d. contrattualizzazione del pubblico impiego (quindi con provvedimento amministrativo), il citato articolo 53, comma 16 ter si applica a decorrere dalla sua entrata in vigore.

I dipendenti interessati dal divieto sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (funzionari titolari di funzioni dirigenziali, cioè i Responsabili dei Servizi, e, se diverso, il responsabile del procedimento in materia di appalti di lavori).

4) Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata (compresa la trattativa privata diretta), è inserita la condizione soggettiva "di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del comune di San Giuseppe Vesuviano nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto".

Nei bandi di gara o negli atti prodromici dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola sarà sanzionata con l'esclusione dalla procedura di affidamento. Sarà disposta, altresì l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali emerga la situazione di cui al punto precedente;

5) Il lavoratore che cessa dal servizio o dall'incarico, al momento della cessazione, è obbligato a sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto previsto dall'articolo 53 citato.

6) Il comune agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

Il divieto in esame si applica anche per coloro assunti dal comune con un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Sanzioni

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione

opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

4.11 Adozione di misure per la tutela del whistleblower.

AI dipendenti che segnalano episodi di illegittimità viene garantito l'anonimato, fatti salvi i casi in cui ciò è espressamente previsto dalla normativa.

Sarà attivata nel corso dell'anno una procedura per la segnalazione al RPCT in forma telematica e riservata di illegittimità, da effettuarsi in modo da non consentire la identificazione del dipendente che provvede a tale assegnazione.

Nel frattempo continuerà ad applicarsi la precedente disciplina prevista nel piano 2017/2019 a cui si rinvia.

4.12 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti.

I protocolli di legalità costituiscono oggi utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato, riducendo, inoltre, possibili sacche di corruzione.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica (normalmente la Prefettura UTG, il Contraente Generale, la Stazione appaltante e gli operatori della filiera dell'opera pubblica).

In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

L' art. 1 comma 17 della L. 190/2012 recita: "Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara."

La determinazione N. 4/2012 dell' AVCP chiarisce che: mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara."

4.13 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento (D.P.R. n. 62/2013). L'art. 6 di questo decreto infatti prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

Sanzioni

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Al riguardo si rinvia al Codice di comportamento integrativo adottato dal Comune di San Giuseppe Vesuviano.

4.14 Sistema di monitoraggio dei rapporti tra comune e i soggetti che con esso stipulano contratti.

Il Responsabile PTPC monitora tra i dipendenti (responsabili dei Servizi e responsabili del procedimento) adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente piano - i rapporti aventi maggior valore economico tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i soggetti interessati ai procedimenti in questione e i responsabili dei Servizi e i dipendenti dell'amministrazione.

Il monitoraggio si espleta mediante l'inserimento in tutti gli atti e provvedimenti di conferimento adottati della seguente attestazione da rendere obbligatoriamente:

“Si da atto che nella fattispecie in oggetto sia il responsabile del servizio firmatario del presente atto sia il responsabile del procedimento non si trovano in nessuna delle cause di conflitto di interesse previste dalla legge”.

4.15 Le relazioni periodiche dei Referenti per l'attuazione delle previsioni del Piano Anticorruzione.

Ciascun Responsabile di servizio, in quanto Referente, invierà entro il 31 ottobre di ogni anno al Responsabile del Piano Anticorruzione una Relazione sull'attuazione delle previsioni del Piano,

Nella relazione dovranno essere trattati in modo particolare i seguenti aspetti:

- a) Le risultanze del monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti (4.2 del PTPC);
- b) Se vi sono state denunce del whistleblower e le modalità di relativa gestione (4.11 del PTPC);
- c) In merito al rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage - revolving doors - 4.10) l'attestazione dell'inserimento della clausola di cui al punto 4) del 4.10 ed in quali occasioni;
- d) Le richieste di attività ed incarichi extra istituzionali e i relativi provvedimenti autorizzativi e di diniego;
- e) L'attestazione della previsione nei bandi di gara, avvisi pubblici, etc., dei protocolli di legalità per gli affidamenti (4.12. del PTPC);
- f) Eventuali suggerimenti per l'ottimizzazione del PTPC. In particolare, i responsabili dei settori devono monitorare costantemente la mappatura del processo del rischio e segnalare eventuali scostamenti od eventuali ulteriori settori di rischio rilevati al fine di operare i conseguenti correttivi al presente piano;
- g) l'attività di verifica circa l'insussistenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità riguardanti consulenti esterni ai quali sono stati affidati incarichi.

Alla relazione sono allegate le autocertificazioni previste nel presente piano.

Le relazioni dei responsabili dei servizi sono pubblicate sul sito istituzionale del comune, in “Amministrazione trasparente”, sezione “altri contenuti” - sottosezione “Corruzione”.

CAPITOLO N. 5

VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL PIANO E DELLA SUA IDONEITA'.

Il RPC, entro il 15 dicembre di ogni anno, salva diversa indicazione normativa, pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della L. 190/2012).

Le attività indicate nel presente piano dovranno essere, come sopra specificato, integrate coordinate anche con il Piano della Performance, approvato congiuntamente al Piano Esecutivo di Gestione.

Ogni segnalazione in merito ad eventuali comportamenti rilevanti ai fini del presente piano devono essere segnalati al RPC al seguente indirizzo di posta elettronica: segretariogenerale@pcert.postacert.it

SEZIONE II- IL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

CAPITOLO I

Principi

1.1 Contenuti del programma triennale della trasparenza

Con la redazione del Programma triennale per la trasparenza il Comune di San Giuseppe Vesuviano intende dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura della legalità, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

Il programma definisce le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai responsabili di Servizio.

1.2 Riferimenti Normativi

Il presente programma viene attuato nel rispetto del D.Lgs n. 33/2016 sul “ riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche

amministrazioni”, così come riformato con il D.Lgs n. 97 del 25/05/2016 ed in considerazione delle linee guida adottate dall’ANAC di cui alle deliberazioni del 28/12/2016, n. 1309 in materia di accesso e n. 1310 sull’attuazione degli obblighi previsti dalla citata normativa.

1.3 I soggetti responsabili

La Giunta Comunale, che approva il programma della trasparenza quale apposita sezione del relativo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C);

Il Responsabile per la Trasparenza;

I Responsabili dei Servizi in qualità di referenti;

I dipendenti incaricati della pubblicazione.

Capitolo II

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

2.1 L’organizzazione

Il Modello Organizzativo del Comune di San Giuseppe Vesuviano si articola in 13 servizi, il cui dettaglio, con i riferimenti ai funzionari titolari ed i recapiti di contatto, è riportato in calce all’allegato 1 “ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE” del presente PTPCT.

2.2 I Referenti per la trasparenza

Responsabile della prevenzione della corruzione

SEGRETARIO GENERALE

Responsabile per la trasparenza

SEGRETARIO GENERALE

Referenti

RESPONSABILI DEI SERVIZI

Disposizioni per la pubblicazione di informazioni e documenti

Esecutori delle Pubblicazioni

Sono riportati nell’ultima colonna dell’allegato “B” contenente l’elenco degli obblighi di pubblicazione

I Responsabili dei Servizi, in qualità di referenti per l’attuazione e il monitoraggio del Piano Anticorruzione svolgono anche il ruolo di referenti per la trasparenza favorendo ed attuando le azioni previste dal programma.

2.3 La sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è inserita nella home page del sito istituzionale dell'Ente www.comune.sangiuseppevesuviano.na.it un'apposita sezione denominata “Amministrazione trasparente” organizzata nel rispetto di quanto indicato nell'allegato A al D.L.gs. 33/2013, come riformato con D.lgs. n. 97/2016.

2.4 Il Responsabile per la trasparenza

Il Segretario Generale, dott. Girolamo Martino, quale responsabile per la prevenzione della corruzione ricopre anche il ruolo di Responsabile della trasparenza.

Compiti del Responsabile per la trasparenza:

- Predisporre il Programma sulla base dei contributi dei singoli servizi e ne controlla l'attuazione.
- Svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'Organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina.
- Provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la Trasparenza attraverso il coinvolgimento delle strutture interne dell'amministrazione;
- In relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

2.5 I Responsabili dei Servizi

- adempiono agli obblighi di pubblicazione, di cui all'Allegato A del presente Programma, mediante la pubblicazione degli atti relativi alle materie di propria competenza;
- garantiscono il tempestivo e regolare caricamento delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività per quanto di competenza, la comprensibilità, l'omogeneità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità e riutilizzabilità delle pubblicate ove possibile.

2.6 Misure organizzative

Nell'allegato B al presente Programma sono previsti tutti gli obblighi di pubblicazione, organizzati in sezioni corrispondenti a quelle di cui al D.Lgs. 33/2013, come riformato dal D.Lgs. 97/2016.

L'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" del sito istituzionale dell'Ente avviene in forma decentrata. I responsabili dei servizi provvedono alla pubblicazione dei dati e degli atti da pubblicare, immediatamente direttamente e/o per il tramite degli incaricati alla pubblicazione, nei termini di legge ovvero, in mancanza, nei termini stabiliti da apposita disposizione/direttiva del RPCT.

Dall'analisi emerge un differente grado di coinvolgimento nel processo di trasparenza per le strutture dell'Ente.

2.7 Corsi di Formazione e Incontri

Nel corso del triennio 2020/2022 il Responsabile della Trasparenza ed i Responsabili dei Servizi a supporto frequenteranno corsi di formazione in materia di trasparenza ed integrità e di prevenzione della corruzione nella P.A.

Periodicamente, almeno una volta all'anno, il Responsabile della Trasparenza convoca i Responsabili dei Servizi per chiarimenti, confronti e verifiche in materia.

A loro volta i Responsabili dei Servizi provvederanno ad informare tutto il personale del Servizio di competenza per renderlo partecipe delle problematiche della trasparenza e della prevenzione della corruzione e porlo in grado, ove occorra di sostituire i soggetti incaricati della pubblicazione di atti e documenti di competenza.

2.8 Il ruolo dell'OIV

Responsabilità dell'OIV

- Verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art 10 del D.Lgs. 33/2013 e quelli indicati nel Programma di Mandato e nel Piano della Performance.
- Valuta la funzionalità dei sistemi informativi e informatici per l'attuazione del presente programma e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalle norme vigenti.

- Utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance organizzativa, dei titolari di Posizione Organizzativa responsabili della trasmissione dei dati ai fini della pubblicazione.
- provvede alla attestazione relativa agli specifici obblighi di pubblicazione con le modalità e scadenze fissate dall'ANAC.

2.9 Coordinamento del Programma Triennale per la Trasparenza con il Piano della Performance

Posizione centrale nel programma per la trasparenza occupa l'adozione del Piano della Performance, che ha il compito di specificare indicatori, livelli attesi e realizzati di prestazione, criteri di monitoraggio.

Con tale documento, i cittadini hanno a disposizione la possibilità di conoscere e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato degli Enti Pubblici. La pubblicazione dei dati relativi alla performance rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita, rendendo quindi ancora più utile lo sviluppo di sistemi che garantiscano l'effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire degli Enti.

2.10 Misure di Monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il processo di controllo

Il RPCT supportato dai Responsabili dei Servizi, esercita la funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte dei Responsabili, predisponendo apposite segnalazioni in caso di riscontro di mancato o ritardato adempimento.

Le sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei titolari di Posizione Organizzativa, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione ed comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei Responsabili.