



ALLEGATO A

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI



**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113; art. 2, comma 1, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81; art. 5, comma 1-ter, del d.lgs. 150/2009)



INDICE

PREMESSA	4
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 Scheda Anagrafica	6
1.2 Presentazione dell'Ente	6
1.2.1 L'organigramma	7
1.2.2 Le partecipazioni	8
1.2.3 Lo stato di salute finanziaria	13
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	19
2.1 Sottosezione Valore Pubblico	19
2.1.1 Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione	19
2.1.2 Il Documento Unico di Programmazione	23
2.1.3 Gli obiettivi della sezione strategica del DUP 2024/2026	24
2.1.4 Gli obiettivi della sezione operativa del DUP 2024/2026	48
2.1.5 Accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità	56
2.1.6 L'Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli	58
2.2 Sottosezione Performance	73
2.2.1 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2024/2026	73
2.2.2 Le attività trasversali	74
2.2.3 Il PNRR	77
2.2.4 Gli obiettivi di accessibilità	83
2.2.5 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano triennale di azioni positive 2024/2026	86
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	99
2.3.1 Il Contesto Esterno e il Benessere Equo e Sostenibile (B.E.S.) della Città Metropolitana di Napoli	100
2.3.2 Il Contesto Interno: la prevenzione della corruzione nella Città Metropolitana di Napoli fino al 2023	143
2.3.3 Mappatura delle attività a rischio corruzione	144
2.3.4 Misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza	148
2.3.5 La Trasparenza	184
2.3.6 Il collegamento degli obiettivi di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici di performance	187
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	188
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	188
3.1.1 Il sistema di classificazione del personale	189
3.1.2 La dotazione organica	191
3.1.3 Piano Welfare Integrativo Aziendale	192
3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile	193
3.2.1 Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo	193
3.2.2 I fattori abilitanti del lavoro agile	194
3.2.3 L'infrastruttura informatica	195
3.2.4 Misure di razionalizzazione delle dotazioni informatiche per il triennio 2024/2026	198
3.2.5 Condizionalità e misure organizzative	199
3.2.6 Analisi dell'organico della Città Metropolitana di Napoli in un'ottica di "genere"	202



3.2.7 L'attività lavorativa in S.W. nel corso dell'anno 2023	202
3.2.8 Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile	224
3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	225
3.3.1 Piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026. Ricognizione dotazione organica del personale. Art. 6 del D. Lgs.n.165/2001 e succ. modifiche.	225
3.3.2 Programma delle attività di formazione del personale dirigente e dipendente della Città Metropolitana di Napoli	232
4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO	235
4.1 Governance del PIAO	235
4.2 Monitoraggio del PIAO	235
4.2.1 Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" e delle misure ivi indicate.	236
4.2.2 Monitoraggio relativo all'attuazione del Piano delle Azioni Positive	237
4.2.3 Monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile	237
4.2.4 Soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste	238



PREMESSA

a) I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D. Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i relativi principi di riferimento confluiscono nel PIAO continuando a governarne i contenuti delle rispettive sezioni. Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di differimento del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, entro trenta giorni successivi a quello per l'approvazione dei bilanci;
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale;
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Provvedimento cardine per dare attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.", che individua i Piani che vengono assorbiti dal PIAO:

- Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, commi 1, 4 e 6 d.lgs. 165/2001)
- Piano della performance (art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, d.lgs. 150/2009)
- Piano organizzativo del lavoro agile - POLA (art. 14, comma 1, della legge 124/2015)
- Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) legge 190/2012)
- Piani di azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006)
- Piano delle azioni concrete (art. 60-ter d.lgs. 165/2001)

Con Decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia delle Finanze, è stato emanato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", con il quale è stato previsto che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali di cui al modello di Piano-tipo allegato al citato DM.

Per l'anno 2024 il Ministro dell'Interno, con proprio decreto del 22 dicembre 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 da parte degli enti locali al 15 marzo 2024. Di conseguenza, la nota di aggiornamento al DUP 2024-2026 e il bilancio triennale di previsione 2024-2026 della Città Metropolitana di Napoli sono stati approvati dal Consiglio Metropolitan in data 15 aprile 2024, con le deliberazioni n. 52 e n. 53, pertanto, è stato possibile ultimare il PIAO 2024-2026 solo successivamente l'approvazione di tali documenti di programmazione strategica e finanziaria. Il PIAO, subito dopo l'approvazione, viene pubblicato in Amministrazione Trasparente e risulta consultabile alla seguente pagina web istituzionale <https://www.cittametropolitana.na.it/piao>



b) Le opportunità che l'Ente intende cogliere

Il PIAO rappresenta un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO deve essere legato a più elementi dove:

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".



1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: **Città Metropolitana di Napoli**

Indirizzo: Piazza Matteotti, 1 - 80133 Napoli

Codice fiscale/Partita IVA: 01263370635

Codice Istat: 263

Sindaco: Prof. Gaetano Manfredi

Contatti:

Telefono: 081 7949111

Sito web istituzionale: www.cittametropolitana.na.it

URP: www.cittametropolitana.na.it/ufficio-per-le-relazioni-con-il-pubblico

PEC: cittametropolitana.na.pec@pec.it

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 940

Numero abitanti al 1° gennaio 2024: 2.967.736 (dati ISTAT)

1.2 Presentazione dell'Ente

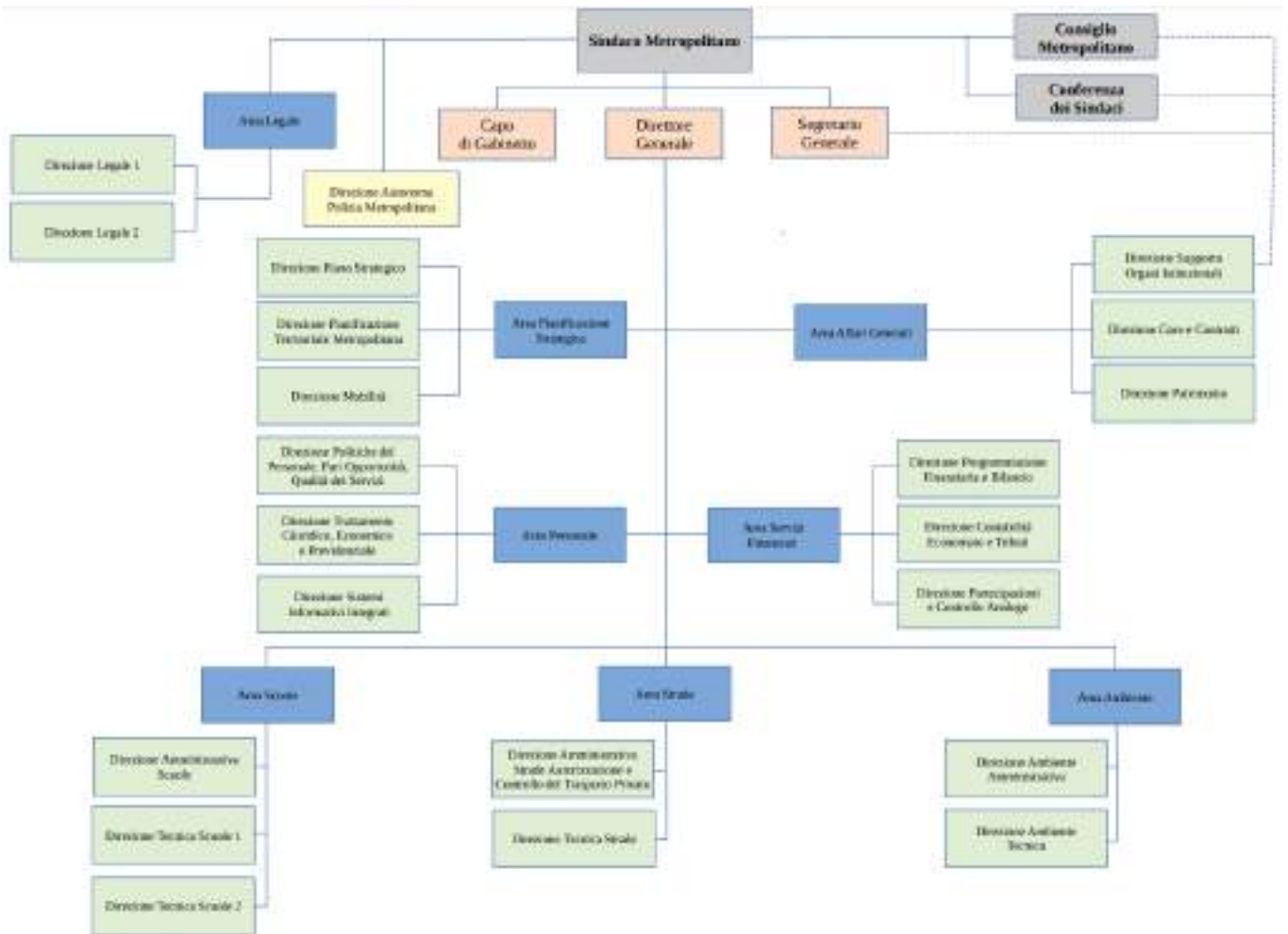
Alla data del 31/12/2023, a seguito della realizzazione del Piano del Fabbisogno del Personale 2022/2024, il personale in servizio risulta di 940 unità, di cui 876 dipendenti del comparto, 20 Dirigenti, 41 collaboratori ex art. 90 del TUEL, il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto e il Vicecapo di Gabinetto, come da tabella seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023*	
DIPENDENTI	876
DIRIGENTI	18
DIRIGENTI A T.D.	2
SEGRETARIO GENERALE	1
CAPO DI GABINETTO	1
VICECAPO DI GABINETTO	1
PERSONALE DI STAFF	41
TOTALE	940

(*) Dati forniti dalla Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale



1.2.1 L'organigramma





1.2.2 Le partecipazioni

Il sistema di partecipazioni possedute dalla Città Metropolitana di Napoli comprende società con partecipazione totalitaria o di controllo, società con partecipazione minoritaria non di controllo, consorzi, associazioni e fondazioni nelle quali la Città Metropolitana è membro insieme ad altri soggetti pubblici e/o privati per il perseguimento delle sue finalità istituzionali, ai sensi dell'art.4 comma 1 del Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (D.Lgs. n.175/2016 s.m.i.).

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica degli organismi attualmente partecipati:



**LE SOCIETÀ PARTECIPATE**

Denominazione	Quota di partecipazione	Descrizione attività
AR.ME.NA. S.p.A.	100,00%	Servizi strumentali (<i>in house providing</i>)
S.A.P.NA. S.p.A.	100,00%	Trattamento e smaltimento rifiuti solidi urbani
Società Gestione Servizi Aeroporti Campani - GE.S.A.C. S.p.A.	11,88%	Sviluppo, progettazione, realizzazione, manutenzione e uso impianti e infrastrutture, esercizio attività aeroportuale
Agenzia Locale di Sviluppo dei Comuni Area Nolana S.c.p.A.	6,60%	Promozione e realizzazione di attività dirette allo sviluppo economico del territorio dell'Area Nolana, nonché nel campo della gestione dei rifiuti e dei servizi ambientali
Mostra d'Oltremare S.p.A.	4,41%	Gestione della struttura Mostra d'Oltremare per fiere, mostre, etc.
ACN S.r.l. in liquidazione	25,00%	Progettazione, gestione e realizzazione di eventi
T.E.S.S. - Costa del Vesuvio S.p.A. in liquidazione	9,15%	Sviluppo e promozione delle attività economiche nel territorio vesuviano

AR.ME.NA. S.p.A. (capitale sociale: € 745.612,00) è una società qualificata “*in house providing*” per l'affidamento diretto alla società da parte dell'Ente di servizi cd. strumentali ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera d) e dell'art.16 del testo unico. La società è infatti affidataria di servizi da parte dell'Ente proprietario quali:

- la vigilanza, controllo afflussi utenza, custodia e portierato delle sedi della Città Metropolitana di Napoli e del Bosco Inferiore della Reggia di Portici;
- la manutenzione ordinaria degli edifici scolastici di competenza dell'Ente;
- il *Multiservice* per le strade e pertinenze di proprietà e in gestione della Città Metropolitana di Napoli;
- le attività strumentali inerenti le funzioni in materia di controllo degli Impianti Termici e in materia di ricerca ed utilizzo delle acque pubbliche;
- il *Multiservice* per il bosco di Portici ed altri beni patrimoniali;
- il Servizio di Supporto al Datore di Lavoro ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente.

Per la società AR.ME.NA., in sede di approvazione del Piano Industriale 2023-2025 con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n.234 del 22/12/2022, erano stati specificati i seguenti indirizzi generali:

- consolidamento delle commesse “storiche”;
- incremento della produttività, in termini di efficacia ed efficienza di tutte le attività;
- piano di assunzioni di nuovo personale da implementare nel triennio 2023-2025, al fine di acquisire forza lavoro per incrementare e migliorare la produzione, diminuire il ricorso al lavoro straordinario;
- individuazione di una sede unica operativa.

Per il 2024 si conferma l'obiettivo di **consolidamento delle commesse tradizionali** affidate alla società, con un maggiore ricorso al servizio di guardiania e ronda presso alcuni Istituti scolastici situati in zone isolate e oggetto di ripetuti atti vandalici ed episodi di furto. Si sta procedendo, pertanto, ad un aggiornamento del Piano Industriale con riferimento alle annualità 2024-2026.

Nella sezione operativa del DUP è stato inserito il dettaglio degli affidamenti previsti per il triennio coperto dal bilancio di previsione 2024-2026 e gli obiettivi operativi assegnati alla società.

Anche nel 2024 il controllo analogo si esplicherà nelle forme di cui al capo VI del regolamento dei controlli interni: controllo societario, controllo economico e finanziario, controllo sui servizi affidati, controllo sulla gestione della società e controllo ispettivo.



S.A.P.NA. S.p.A. (capitale sociale: € 3.000.000,00) ha svolto e svolge tuttora il servizio di gestione del ciclo dei rifiuti urbani relativamente al segmento “*trattamento e smaltimento RR.SS.UU.*”.

Il servizio in questione trova regolamentazione nella legge regionale n.14/2016, di recente oggetto di modifiche a opera della Legge regionale n.19 del 7 agosto 2023, volta ad armonizzare il dettato normativo regionale, a seguito dell'introduzione del D.Lgs. n.201/2022 di “*Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica*” e a favorire, tramite la previsione di tempistiche stringenti, l'implementazione della nuova *governance* del settore.

L'attuale quadro normativo prevede che l'esercizio del servizio di gestione integrata dei rifiuti sia affidata agli Ambiti Territoriali Ottimali (ATO) e ai relativi organi di governo (Ente d'Ambito). Secondo l'art. 26-bis, ciascun Ente d'Ambito avrebbe dovuto, entro un termine di 90 giorni, adottare atti formali di individuazione delle forme di gestione dei servizi (affidamento a terzi mediante procedura ad evidenza pubblica; società mista pubblico-privata; società in house), nonché atti di individuazione delle dotazioni essenziali e, nei successivi 150 giorni, procedere all'affidamento e alla stipula del contratto di servizio.

Essendo scaduto a inizio novembre 2023 il primo dei termini indicati dalla norma, la Regione Campania potrà intervenire con i previsti poteri sostitutivi, optando fra l'affidamento con procedura di evidenza pubblica, la società mista o l'affidamento in house (a nuova società o a società già esistente).

Tenuto conto che il divieto per gli Enti d'ambito di partecipare a soggetti incaricati della gestione del servizio non si estende agli enti locali ricompresi nell'ambito, l'attuale *governance* consente ai Comuni di acquisire la proprietà delle azioni di S.A.P.NA.

Gli stessi EdA, in caso di affidamento in house, devono adottare lo schema di Statuto della società definendo le modalità di ripartizione e acquisizione delle quote da parte dei Comuni. Di seguito, ciascun EdA – sempre entro termini ben definiti dal legislatore regionale (a pena di intervento sostitutivo della Regione) - dovrà adottare l'atto formale di affidamento del servizio, allegando lo schema di contratto di servizio, e provvedere alla stipula del contratto.

Qualora sarà deliberato – all'atto della scelta delle forme di gestione dei servizi - l'affidamento alla S.A.P.NA., i Comuni potranno acquisire la proprietà del capitale azionario della società nelle forme e secondo le modalità indicate nella deliberazione: in tal caso la Città Metropolitana disporrà la cessione delle quote richieste.

Qualora fosse confermato l'*in house* quale modalità di affidamento del servizio e si procedesse, previo intervento sostitutivo della Regione Campania, nel percorso sopra delineato di affidamento in house a società già costituita, i Comuni dell'area metropolitana potrebbero quindi acquisire, nel corso del 2024, quote del capitale azionario della S.A.P.NA., secondo modalità da definire. In tal caso la Città Metropolitana disporrà la cessione delle quote richieste.

Proprio in relazione a tale possibile prospettiva e sempre che non sia delineato un percorso diverso da parte della Regione Campania, è stato confermato l'obiettivo di dismissione mediante alienazione della società S.A.P.NA. ai Comuni facenti parte degli ATO Napoli 1, Napoli 2 e Napoli 3.

Allo stesso modo, a seguito della individuazione da parte degli EdA delle dotazioni essenziali per il servizio, la Città Metropolitana ne curerà il trasferimento agli Enti d'Ambito a titolo gratuito, come prescrive l'art. 40 comma 3 della citata legge regionale.

In prospettiva, pertanto, occorre attendere la scelta della forma di gestione del servizio rifiuti ed i relativi atti conseguenziali.

Recentemente, a seguito dell'adozione di nuovi atti di indirizzo da parte dell'Eda Napoli 3 con i quali è stato deliberato dai Sindaci dell'Ambito Napoli 3 di acquisire da Città metropolitana la proprietà dello



STIR di Tufino e di individuare quale modello gestionale per il servizio di smaltimento dei rifiuti indifferenziati il modello della Società Mista a capitale pubblico-privato con individuazione di un socio privato a mezzo gara pubblica.¹, è stato proclamato lo stato di agitazione da parte del personale dipendente di S.A.P.NA. e lo sciopero del 16 gennaio scorso.

Nel corso delle interlocuzioni fra i diversi soggetti coinvolti, l'orientamento prevalente per la definizione della nuova *governance* del servizio rifiuti - emerso in sede di riunione convocata presso la Regione Campania a seguito dello stato di agitazione dei lavoratori S.A.P.NA. - è quello di mantenere la S.A.P.NA. in mano pubblica anche prevedendo una delega di funzioni alla Città Metropolitana di Napoli, sulla base delle previsioni normative dell'art 5 del richiamato decreto legislativo 201/2022 sui servizi pubblici locali.

La società, nelle more della determinazione delle forme di gestione del servizio e della definizione dei passaggi successivi continua a svolgere le funzioni assegnate e la Città Metropolitana di Napoli prosegue nell'esercizio del controllo analogo, sulla base del vigente Statuto di S.A.P.NA.

Tra gli organismi non societari partecipati dall'Ente vi sono, infine, Enti di Diritto Privato Controllati ed Enti Pubblici Vigilati:

GLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI

L'art. 22 del D.lgs. n.33/2013 relativo agli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni offre anche una definizione di Enti di Diritto Privato Controllati, dei quali viene richiesta la pubblicazione del relativo elenco.

Si tratta di *“enti di diritto privato in controllo pubblico, enti di diritto privato sottoposti a controllo da parte di amministrazioni pubbliche, oppure enti costituiti o vigilati da pubbliche amministrazioni nei quali siano a queste riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”*.

Gli enti di diritto privato controllati dalla città metropolitana di Napoli sono:

Denominazione	Descrizione attività/Oggetto sociale
Agenzia napoletana per l'energia e per l'ambiente (in via di trasformazione in s.r.l.)	Miglioramento dell'efficienza energetica e promozione del risparmio energetico
Associazione Teatro Stabile della Città di Napoli	Promozione di manifestazioni teatrali e culturali in particolare nell'ambito della città e della provincia di Napoli
Fondazione Annali dell'Architettura e delle Città	Promozione della cultura espositiva, della conservazione e della diffusione dell'architettura e dell'urbanistica nell'Italia Meridionale
Fondazione C.I.V.E.S.	Gestione del Museo Archeologico Virtuale di Ercolano e promozione e gestione di attività culturali
Fondazione Castel Capuano	Assicurare al Castel Capuano una destinazione che ne esalti la tradizione giuridico forense e promuovere la creazione di un polo di alta formazione giuridica e professionale
Fondazione ITS BACT	Promuovere la diffusione della cultura tecnica e scientifica e sostenere le misure per lo sviluppo dell'economia e le politiche attive del lavoro
Fondazione Premio Cimitile	Organizzazione di manifestazioni, premi e convegni volti alla valorizzazione dei vari settori della cultura, della società e dell'economia
Fondazione Premio Napoli	Incoraggiare la produzione culturale italiana e, soprattutto, favorire la lettura e il dibattito culturale e civile nella città, nella provincia e nell'intera area regionale
Fondazione Teatro di San Carlo in Napoli	Diffusione dell'arte musicale, educazione musicale della collettività, sviluppo artistico e professionale del personale

¹ Delibera dell'assemblea dei Sindaci di Eda Napoli 3 n. 01 del 02/01/2024



GLI ENTI PUBBLICI VIGILATI

L'art. 22 del D.lgs. n.33/2013 relativo agli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni offre una definizione di enti pubblici vigilati, per i quali viene richiesta la pubblicazione dell'elenco di: *“enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati o finanziati dall'amministrazione medesima nonché di quelli per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente”*.

Per la Città metropolitana essi sono:

Denominazione	Descrizione attività/Oggetto sociale
Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale	Ente di governo del territorio portuale di Napoli Salerno e Castellammare di Stabia
Ente Ambito risorse idriche Napoli – Volturno ATO2 in liquidazione	Consorzio obbligatorio di funzioni (L.R. n. 14/1997) relativo al servizio idrico integrato nell'ambito territoriale ottimale "Napoli-Volturno" (sostituito dal Ente Idrico Campano)
Ente Ambito risorse idriche Sarnese-Vesuviano ATO3 in liquidazione	Consorzio obbligatorio di funzioni (L.R. n. 14/1997) relativo al servizio idrico integrato nell'ambito territoriale ottimale "Sarnese - Vesuviano" (sostituito dal Ente Idrico Campano)



1.2.3 Lo stato di salute finanziaria

Entrate e spese dell'Ente

Con deliberazione n. 53 del 15/04/2024 il Consiglio metropolitano ha approvato definitivamente il bilancio di previsione 2024-2026 e i relativi allegati.

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente (art. 29 del d.lgs. n. 33/2013 decreto trasparenza) il bilancio di previsione è pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione - Sezione Amministrazione trasparente - completo degli allegati e degli schemi obbligatori. Lo stesso articolo, al comma 1, prevede che le amministrazioni forniscano una rappresentazione dei dati di bilancio in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche, e infine - al comma 1-bis - che gli stessi dati vengano resi disponibili in formato tabellare aperto, in modo da consentirne l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo. Tali dati risultano consultabili al seguente link <https://www.cittametropolitana.na.it/bilancio-preventivo>

Il bilancio presenta un totale di entrate e spese in pareggio di bilancio pari a € 677.476.942,36 per il 2024, € 490.421.283,65 per il 2025 e € 461.852.644,12 per il 2026.

Il titolo 9 dell'entrata e il titolo 7 della spesa (entrate/spese per partite di giro e servizi c/terzi) ammontano a 59.473.700,00 in entrata e in spesa per ciascuno dei tre anni del bilancio di previsione.

Si tratta di entrate e spese sostenute per conto di altri soggetti, mere poste tecniche su cui l'Ente non ha discrezionalità decisionale, e che non impiega per la realizzazione di obiettivi e competenze proprie.

Per questi motivi, nella rappresentazione degli impieghi delle risorse finanziarie stanziare nel bilancio di previsione, non si terrà conto delle entrate di titolo 9 e delle spese di titolo 7.

Per dare un ordine di grandezza della situazione finanziaria dell'Ente, si riportano di seguito l'entità delle entrate e delle spese attraverso alcune tabelle esplicative, rimandando ulteriori e più esaustivi dettagli alla consultazione del bilancio di previsione 2024-2026.

Le entrate nel bilancio di previsione 2024/2026

Le entrate iscritte in bilancio, distinte in titoli in base alla loro fonte di provenienza, costituiscono le risorse che l'Ente utilizza per le spese di funzionamento dei servizi interni e soprattutto per lo svolgimento delle funzioni e competenze (classificate in Missioni e programmi nel sistema di contabilità armonizzata) assegnate dalla legge.

Il totale generale delle entrate in previsione vincolato, comprensivo dell'importo del fondo pluriennale vincolato, dell'avanzo vincolato applicato e dei servizi conto terzi e per partite di giro, è riportato nella sottostante tabella:

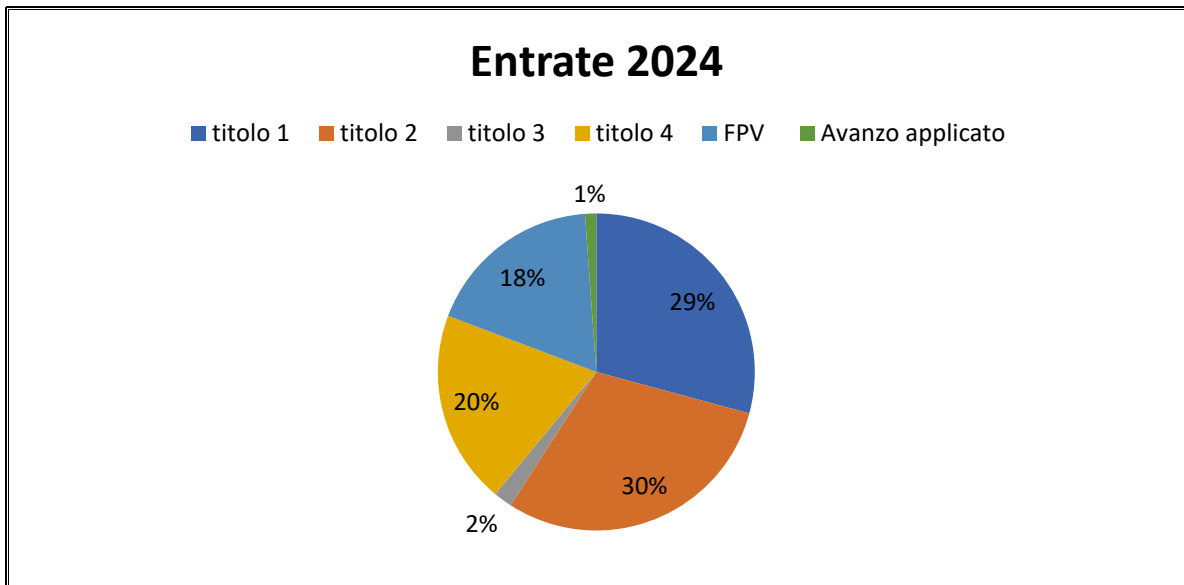
ENTRATE	2024	2025	2025
Utilizzo Avanzo di amministrazione	7.070.734,76	-	-
Fondo pluriennale vincolato	111.821.951,13	8.426.921,55	4.709.144,93
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	180.500.353,06	180.500.000,00	180.500.000,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti Titolo 3	184.651.555,47	184.737.529,41	186.479.908,27
- Entrate extra-tributarie Titolo 4 -	11.890.789,53	10.427.340,16	10.326.784,35
Entrate in conto capitale	122.067.858,41	46.855.792,53	20.363.106,57
Titolo 5 - Entrate per riduzione di attività finanziarie		-	-
Totale entrate finali	618.003.242,36	430.947.583,65	402.378.944,12
Titolo 6 - Accensione prestiti	-	-	-
Titolo 7 - Anticipazioni da tesoriere	-	-	-
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	59.473.700,00	59.473.700,00	59.473.700,00
Totale complessivo entrate	677.476.942,36	490.421.283,65	461.852.644,12



Considerando, come già detto in precedenza, i totali per ciascun anno al netto del titolo 9, le entrate correnti (titoli 1-3) rappresentano circa il 30% del totale.

Le entrate in c/capitale (titolo 4) ammontano al 30% del totale.

Il fondo pluriennale vincolato incide per il 18%, mentre una quota del 1% è costituita da avanzo applicato al bilancio.





Le spese nel bilancio di previsione 2024/2026

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente per il triennio 2024/2026 sono così distribuite:

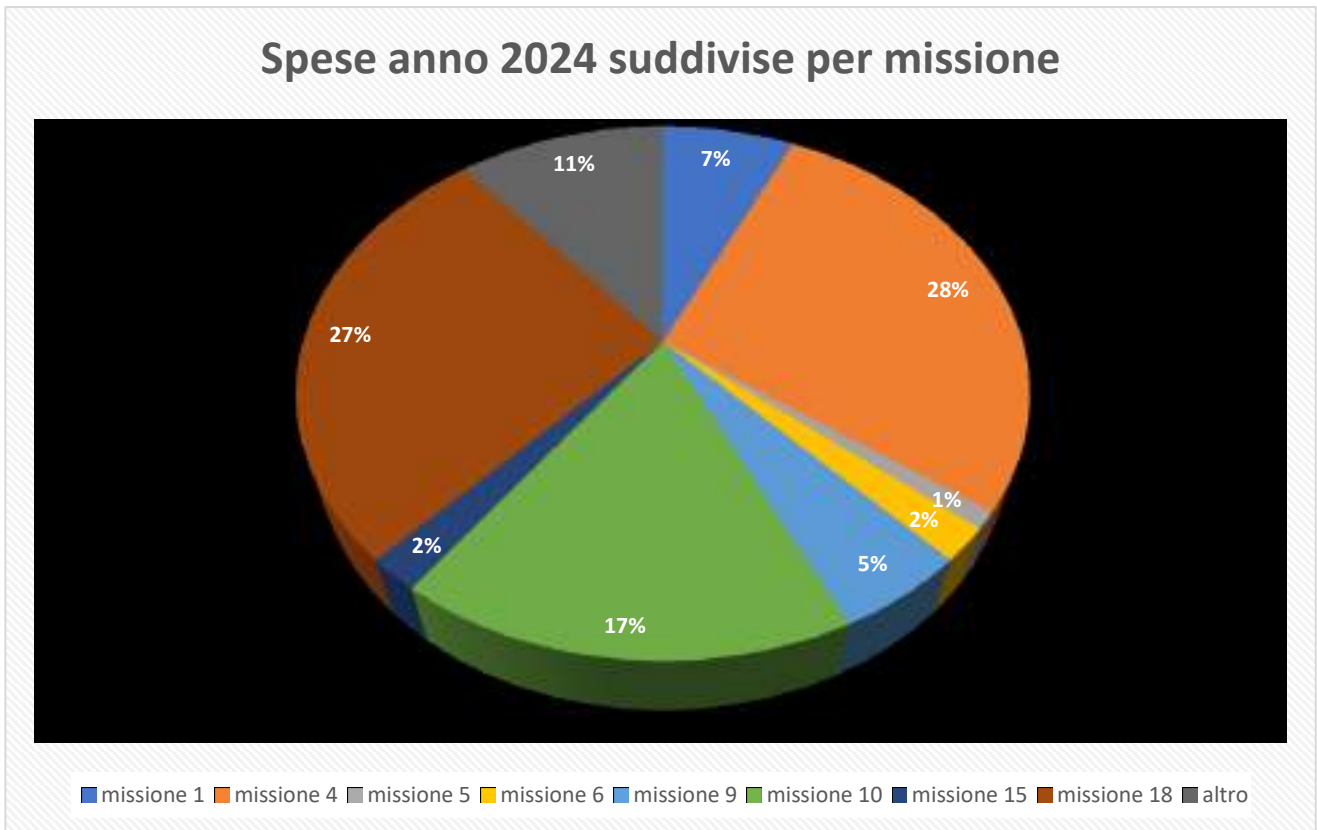
SPESE	2024	2025	2026
Disavanzo di amministrazione	-	-	-
Titolo 1 - Spese correnti	370.614.639,42	366.741.796,24	359.992.621,92
- di cui fondo pluriennale vincolato	4.718.989,33	4.709.144,93	4.702.748,12
Titolo 2 - spese in conto capitale	247.388.602,94	64.205.787,41	42.386.322,20
- di cui fondo pluriennale vincolato	3.707.932,22	-	-
Titolo 3 - Spese incremento att. fin.		-	-
Totale spese finali	618.003.242,36	430.947.583,65	402.378.944,12
Titolo 4 - Rimborso prestiti	-	-	-
Titolo 5 - Chiusura ant. da tesoriere	-	-	-
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	59.473.700,00	59.473.700,00	59.473.700,00
Totale complessivo spese	677.476.942,36	490.421.283,65	461.852.644,12

In relazione all'annualità 2024 spese correnti rappresentano circa il 60% del totale delle spese finali. Le spese in c/capitale ammontano al 40%, come rappresentato dal grafico seguente:





Inoltre, si rappresentano di seguito le spese suddivise per missioni come previste per l'anno 2024, di cui al D. Lgs 118/2011, in relazione agli importi più rilevanti.



LEGENDA

- MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
- MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio
- MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
- MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero
- MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
- MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità
- MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale
- MISSIONE 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali



Il risultato di amministrazione dell'esercizio finanziario 2023

Al momento della predisposizione del presente documento il risultato di amministrazione dell'esercizio 2023 non risulta ancora approvato dal Consiglio metropolitano. Tuttavia, il Sindaco Metropolitano con deliberazione n. 65 del 15/04/2024 ha approvato la relativa proposta al Consiglio.

Il risultato di amministrazione, determinato sulla base delle registrazioni contabili sussistenti alla data di elaborazione del bilancio di previsione 2024/2026, risulta essere pari a € **474.233,164,42** ed è così composto:

B) Quota accantonata	311.700.310,75
<i>di cui Fondo crediti dubbia esigibilità</i>	<i>139.116.288,54</i>
<i>di cui Fondo rischi spese legali</i>	<i>124.973.353,26</i>
<i>di cui Fondo perdite società partecipate</i>	<i>468.762,26</i>
<i>di cui altri accantonamenti</i>	<i>47.141.906,69</i>
C) Quota vincolata	55.968.264,47
<i>di cui vincoli derivanti da leggi e principi contabili</i>	<i>11.370.489,43</i>
<i>di cui vincoli derivanti da trasferimenti</i>	<i>42.632.909,23</i>
<i>di cui vincoli derivanti da mutui e altri finanziamenti di cui vincoli formalmente attribuiti dall'ente</i>	<i>83.312,67</i>
<i>di cui altri vincoli</i>	<i>1.881.553,14</i>
C) Quota destinata agli investimenti	0,00
D) Quota disponibile(A-B-C-D)	106.564.589,20

La tabella dimostrativa del risultato di amministrazione è un allegato al bilancio di previsione che evidenzia le risultanze presuntive della gestione dell'esercizio precedente a quello cui si riferisce il bilancio di previsione e consente l'elaborazione di previsioni coerenti con tali risultati.

In particolare, la tabella dimostrativa del risultato di amministrazione presunto consente di verificare l'esistenza di un eventuale disavanzo e di provvedere alla relativa copertura.

**TABELLA DIMOSTRATIVA DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO 2023**

1) Determinazione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2023:		
(+)	Risultato di amministrazione iniziale dell'esercizio 2023	513.676.014,97
(+)	Fondo pluriennale vincolato iniziale dell'esercizio 2023	244.754.046,72
(+)	Entrate già accertate nell'esercizio 2023	551.700.729,60
(-)	Uscite già impegnate nell'esercizio 2023	558.410.697,15
(-)	Riduzione dei residui attivi già verificatasi nell'esercizio 2023	1.271.035,68
(+)	Incremento dei residui attivi già verificatasi nell'esercizio 2023	5.101.387,65
(+)	Riduzione dei residui passivi già verificatasi nell'esercizio 2023	758.939,58
=	Risultato di amministrazione dell'esercizio 2023 alla data di redazione del bilancio di previsione dell'anno 2024/2026	756.309.385,69
+	Entrate che prevedo di accertare per il restante periodo dell'esercizio 2023	-
-	Spese che prevedo di impegnare per il restante periodo dell'esercizio 2023	-
-	Riduzione dei residui attivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2023	-
+	Incremento dei residui attivi presunto per il restante periodo dell'esercizio 2023	-
+	Riduzione dei residui passivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2023	-
-	Fondo pluriennale vincolato finale presunto dell'esercizio 2023	318.364.132,07
=	A) Risultato di amministrazione presunto al 31/12/2023	437.945.253,62
2) Composizione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2023:		
Parte accantonata		
	Fondo crediti di dubbia esigibilità	137.922.725,85
	Fondo perdite società partecipate	468.762,26
	Fondo contenzioso	137.815.847,79
	Altri accantonamenti	45.293.227,57
	B) Totale parte accantonata	321.500.563,47
Parte vincolata		
	Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	13.385.609,20
	Vincoli derivanti da trasferimenti	31.794.711,20
	Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui	-
	Vincoli formalmente attribuiti dall'ente	84.512,33
	Altri vincoli	13.900.000,00
	C) Totale parte vincolata	59.164.832,73
Parte destinata agli investimenti		
	D) Totale destinata agli investimenti	0,00
	E) Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)	57.279.857,42
3) Utilizzo quote del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2023 previsto nel bilancio:		
Utilizzo quota accantonata (da consuntivo anno precedente o previa verifica di preconsuntivo - salvo l'utilizzo del FAL)		
Utilizzo quota vincolata		7.070.734,76
Utilizzo quota destinata agli investimenti (previa approvazione del rendiconto)		-
Utilizzo quota disponibile (previa approvazione del rendiconto)		-
	Totale utilizzo avanzo di amministrazione presunto	7.070.734,76



2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

In questa sezione, sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione strategica e finanziaria adottati.

Vengono di seguito espresse le opportunità e i rischi analizzati per il prossimo futuro e le strategie e azioni che l'Ente intende perseguire nel corso mandato amministrativo.

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'Ente ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il Documento Unico di Programmazione è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le azioni dell'amministrazione, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

2.1.1 Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione

Di seguito viene esposta una sintesi delle priorità strategiche che l'Ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, queste rappresentano gli obiettivi generali che costituiscono il cuore del Valore Pubblico dell'Ente.

La fonte di tali priorità sono le Linee Programmatiche e di mandato ed è in coerenza a tali direttrici fondamentali che l'Ente intende sviluppare la propria azione, anche attraverso la successiva declinazione in obiettivi di performance.

Il Sindaco Metropolitan nella seduta del 3 maggio 2022 ha presentato al Consiglio Metropolitan le Linee Programmatiche e di Mandato 2021-2026, in relazione alle quali il Consiglio ne ha votato la presa d'atto di cui alla deliberazione n. 74 del 31 maggio 2022.

PNRR, scuole moderne, una rete stradale sicura, transizione ecologica e smart city

Il Sindaco Metropolitan in data 3 maggio 2022 ha presentato al Consiglio Metropolitan le linee programmatiche e di mandato 2021-2026, documento fondamentale di programmazione, nel quale sono articolate le priorità dell'Amministrazione. Il Consiglio Metropolitan con la deliberazione n. 74 nel corso della seduta del 31 maggio 2022, ha preso atto delle linee programmatiche e di mandato 2021-2026.

Il Programma corre lungo tre ambiti strategici: **Ri-Generare l'area metropolitana, Smart City Area Metropolitana e Transizione ecologica**. Prioritari risultano anche la tutela e la promozione del territorio e della Risorsa Mare, la valorizzazione del Patrimonio Metropolitan, cultura e il turismo 4.0, l'efficientamento organizzativo dell'Ente, la gestione integrata dei servizi e una mobilità adeguata a un'area metropolitana europea.

Per l'Amministrazione risulta fondamentale rafforzare l'azione e la rappresentatività in un'ottica di area vasta, semplificando i processi decisionali, sostenendo una maggiore capacità di relazione con le comunità locali, la Regione e il Governo.

Ri-generare l'area metropolitana, attraverso un'istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente, una rete stradale sicura, la tutela del territorio e dell'ambiente in uno con la transizione ecologica e le energie pulite, la promozione della risorsa mare e la valorizzazione del patrimonio della Città Metropolitana. E poi, ancora, cultura e turismo 4.0, una mobilità adeguata a un'area metropolitana europea, per fare della Città Metropolitana una vera *smart city*. Tutto ciò, naturalmente, mediante l'efficientamento della macchina amministrativa e una gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitan.



Certamente tra le principali sfide strategiche che l'Amministrazione ha inteso raccogliere c'è senz'altro la realizzazione dei Piani Urbani Integrati (PUI) presentati al Ministero dell'Interno in attuazione della linea progettuale «Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2» del PNRR e che lo stesso dicastero ha approvato, per un finanziamento complessivo di 351 milioni di euro: i due progetti per il capoluogo, ReStart Scampia e Taverna del Ferro per complessivi 122 milioni, quello per il rinnovato rapporto con il mare per l'area costiera vesuviano-sorrentina che vale 70 milioni, e gli altri tre, la nuova idea di 'abitare resiliente' nell'area dei Campi Flegrei e del Giuglianese, la Smart City Napoli Nord e un nuovo sistema per lo sport e l'inclusione sociale per l'area interna vesuviano-nolana, ciascuno di circa 52 milioni e mezzo.

Il Programma corre lungo tre ambiti strategici: **Ri-Generare l'area metropolitana, Smart City Area Metropolitana e Transizione ecologica.**

➤ Ri-Generare l'area metropolitana

• Un'istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente

La Città Metropolitana di Napoli propone un'offerta formativa basata su 161 istituti statali di istruzione secondaria di II grado facenti parte della rete scolastica di propria competenza, i cui 290 plessi risultano uniformemente ripartiti sul territorio: 116 sono di proprietà, 122 condotti in uso gratuito in quanto di proprietà di altri Enti pubblici e 50 in locazione in base a contratti con privati. Il numero complessivo di iscritti nell'anno scolastico 2020-2021 è stato di 167.651 studenti, compresi gli alunni dei corsi serali (CPIA Centri Provinciali Istruzione Adulti).

L'investimento sugli edifici scolastici rappresenta uno degli obiettivi primari dell'Amministrazione: Strutture sicure e accoglienti permettono lo sviluppo sereno della didattica e il potenziamento delle attività della scuola, diventando moltiplicatori di occasioni educative. L'obiettivo è, dunque, l'ammodernamento degli edifici attraverso la realizzazione di nuovi plessi, insieme con l'adeguamento e la riqualificazione di quelli esistenti anche al fine di consentire una maggiore dotazione di aule, laboratori, palestre. La valorizzazione degli spazi scolastici, in un'ottica di recupero e cura del patrimonio esistente, sarà attuata anche attraverso l'adesione alle opportunità offerte dal PNRR e da altri avvisi e bandi pubblici.

• Una rete stradale sicura

La dotazione stradale presente nel territorio della Città metropolitana di Napoli (circa 600 km) è fra le più alte delle città metropolitane italiane. L'Amministrazione intende realizzare nel prossimo triennio importanti interventi sulla rete di competenza per oltre 100 milioni di euro, attraverso il sistema degli accordi quadro, al fine di migliorarne la sicurezza. Saranno previsti, dunque, lavori di manutenzione della rete stradale anche mediante la rimozione di rifiuti abbandonati, con il concorso attivo dei comuni interessati, oltre a interventi di messa in sicurezza dei ponti e dei viadotti esistenti, previa verifica della loro vulnerabilità sismica.

• Tutelare il nostro territorio e la Risorsa Mare

Obiettivo strategico è la prevenzione dei rischi idrogeologici da raggiungere attraverso una pianificazione territoriale generale condivisa con i Comuni volta alla riduzione del consumo di territorio, interventi di riconfigurazione delle scogliere e di ripascimento degli arenili, la messa in sicurezza e stabilizzazione dei versanti, delle opere marittime e delle scogliere, il potenziamento della programmazione e degli interventi di Protezione Civile anche mediante un aggiornamento del Piano Metropolitan approvato lo scorso luglio. Il mare, inoltre, deve tornare ad essere una risorsa, anche turistica, per tutta l'area metropolitana. I vari porti



Città Metropolitana di Napoli - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026
turistici presenti vanno rilanciati nella direzione della transizione ambientale investendo nell'integrazione di sistemi smart basati su energie rinnovabili.

• **Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano**

La Città Metropolitana è proprietaria di molti beni patrimoniali aventi caratteristiche di pregio sotto il profilo storico, culturale, architettonico, naturalistico ed istituzionale: la Reggia di Portici con il suo progetto di realizzazione del polo museale, Monte Faito, Villa Tropeano, Villa De Nicola a Torre del Greco, Villa Parnaso a Torre Annunziata, Villa Araneo a Marechiaro, il palazzo della Questura, il palazzo della Prefettura e molti altri.

Essenziale è individuare le azioni e gli interventi di valorizzazione secondo una visione strategica e policentrica, senza tralasciare le opportunità di riuso sociale dei beni confiscati, quali opportunità di sviluppo del welfare, della legalità e della cultura. Le parole d'ordine saranno programmazione e pianificazione: non basta più rifunzionalizzare un patrimonio dall'alto valore simbolico sociale e civile, ma inserire questo all'interno di una visione di sviluppo locale saldata con la tendenza produttiva dei territori.

• **Efficientamento organizzativo dell'Ente**

La dotazione organica della Città Metropolitana di Napoli ha subito negli ultimi anni un progressivo depauperamento delle risorse umane a causa di cessazioni dal servizio e trasferimenti non compensate da nuove assunzioni a causa del blocco del turnover e per i vincoli imposti dalla normativa. Massima attenzione sarà dedicata al potenziamento, sia dal punto di vista numerico che qualitativo attraverso un incremento delle ore di formazione, del capitale umano, attraverso un piano straordinario di assunzioni, che potrà essere perseguito grazie alle ultime modifiche normative, e una sistemazione più razionale delle strutture esistenti.

• **Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano**

La Città Metropolitana è stata individuata dall'ANAC quale Soggetto Aggregatore e Centrale Unica di Committenza. Occorre sviluppare questo ruolo per superare la significativa frammentazione amministrativa che si registra attorno al capoluogo, razionalizzando gli investimenti e gli acquisti, valicando le divisioni territoriali per garantire uno sviluppo coerente ed un uso efficiente delle risorse, snellendo le procedure secondo il principio "*once only*".

➤ **Smart City Area Metropolitana**

• **Transizione digitale: completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione**

L'Amministrazione ha iniziato da anni un percorso di dematerializzazione e digitalizzazione dei documenti e delle procedure, ai sensi della vigente normativa in materia. Occorre ancor di più promuovere e rafforzare l'innovazione digitale semplificando in modo sistematico i procedimenti amministrativi, con particolare riferimento all'organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano e al settore delle opere pubbliche.

• **La cultura e il turismo 4.0: volano dello sviluppo economico e sociale del territorio**

Obiettivo dell'Ente è riqualificare l'offerta turistica, attraverso sistemi integrati di promozione e di servizi, per rendere il territorio metropolitano di Napoli una destinazione di riferimento nel mondo; valorizzare il patrimonio culturale diffuso mettendolo in rete con i grandi attrattori culturali delle aree costiere, delle isole e dei SITI UNESCO; investire sulla Cultura 4.0 allo scopo di consolidare la presenza dell'Area Metropolitana nei circuiti internazionali; predisporre un programma strutturato di eventi, volto a sostenere la diffusione del patrimonio storico – artistico e culturale.

• **Una mobilità adeguata a un'area metropolitana europea**



Città Metropolitana di Napoli - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Il rilancio dell'economia e la ripresa dello sviluppo del territorio necessitano di un serio e urgente piano dei trasporti e della mobilità delle merci e delle persone, che non può prescindere dal privilegiare i sistemi di trasporto sostenibili e di massa. Il turismo, l'università, la sanità, le imprese e l'economia in generale devono poter contare su trasporti moderni, efficienti e a basso impatto ambientale.

Occorre promuovere lo sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente, con soluzioni vantaggiose per l'ambiente e il territorio. L'elaborazione del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS), frutto di un laborioso processo partecipativo con Comuni del territorio e tutti gli altri portatori di interesse, garantirà una migliore qualità della vita consentendo la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare pubblico e privato nelle aree urbane e metropolitane.

➤ **Transizione ecologica**

• **Salvaguardia dell'ambiente**

Il recupero e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano costituisce una priorità per l'amministrazione, da raggiungere attraverso l'elaborazione di piani e politiche efficaci per lo sviluppo della forestazione urbana in partnership con Università ed Enti competenti, anche attraendo investimenti comunitari. Particolare attenzione sarà riposta alla prevenzione degli incendi boschivi e al rimboschimento delle aree di competenza.

Per quel che riguarda i rifiuti, si intende migliorare il recupero e l'economia circolare, rafforzando le infrastrutture comunali per la raccolta differenziata, ammodernando e sviluppando nuovi impianti di trattamento e promuovendo progetti *flagship* altamente innovativi per filiere strategiche quali rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE), industria della carta e del cartone, tessile, riciclo meccanico e chimica delle plastiche.

Nell'ambito degli interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza («PNRR»), la SAPNA SpA, in qualità di gestore attuale degli impianti minimi previsti nell'ATO di riferimento, si è proposta ai Comuni sedi degli impianti STIR ed è stata delegata dai Comuni di Tufino e Caivano a candidare a finanziamento interventi finalizzati all'implementazione degli impianti STIR esistenti, prevedendone l'ammodernamento mediante la realizzazione di piattaforme integrate ad alta automazione per il recupero dei rifiuti urbani da raccolta differenziata, l'upgrade dell'impianto di compostaggio e la realizzazione di una sezione di digestione anaerobica per il trattamento della FORSU con produzione di biometano da destinare al trasporto sostenibile o da immettere in rete.

• **Promozione delle energie pulite**

L'Amministrazione di ricarica presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente; saranno individuati, inoltre, istituti scolastici nei quali predisporre spazi e stalli per la sosta delle biciclette degli studenti e dei professori nonché, in convenzione con società specializzate, aree di sosta di bici elettriche e monopattini elettrici a noleggio.

Sarà, altresì, implementata la sostenibilità energetica degli edifici di proprietà dell'Ente, sia per le sedi scolastiche che istituzionali, mediante interventi di riqualificazione energetica e di installazione di pannelli solari.



2.1.2 Il Documento Unico di Programmazione

Partendo dalle linee programmatiche e di mandato sono stati predisposti obiettivi e azioni strategiche declinati nella Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022/2025 approvato dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 117 del 02.08.2022.

Tale documento strategico è stato sottoposto a monitoraggio attraverso il controllo strategico, in relazione al quale il Consiglio Metropolitan ha approvato la deliberazione n. 90 del 02.08.2023 avente ad oggetto “Verifica stato di attuazione dei programmi al 31/12/2022. Combinato disposto ex art. 147-ter TUEL e Allegato 4/1 D. Lgs. 118/2011”.

In base agli indirizzi dell’Amministrazione, il Documento Unico di Programmazione è stato aggiornato per il triennio 2023/2025 con la deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 86 del 02.08.2023 con cui è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2023/2025.

Infine, la Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 è stata approvata dal Consiglio Metropolitan con la deliberazione n. 112 del 6 ottobre ai sensi dell’art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, precedentemente adottata con deliberazione consiliare n. 152 del 09/08/2023.

In data 15 aprile 2024 con la deliberazione n. 52 il Consiglio Metropolitan ha approvato definitivamente la Nota di Aggiornamento al DUP 2024/2026, completando la programmazione con la definizione della Sezione Strategica e della Sezione Operativa.

Tale documento di valenza strategica per l’Amministrazione è pubblicato sul sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://www.cittametropolitana.na.it/documenti-di-programmazione-strategicogestionale>



Con specifico riferimento alla programmazione strategica del DUP, che per il triennio 2024/2026 ha visto dapprima il Consiglio Metropolitaniano approvare la sezione strategica del DUP 2024/2026 con deliberazione n. 112 del 06/10/2023 e successivamente approvare la Nota di Aggiornamento al DUP 2024/2026, composta dalla sezione strategica e dalla sezione operativa, con la deliberazione n. 52 del 15/04/2024.

Le strategie individuate e i risultati attesi nel medio-lungo termine o di impatto sul contesto di riferimento rappresentano il valore pubblico che si intende generare. Tali strategie, in un'ottica di collegamento tra tutti i documenti di programmazione dell'ente, sono rappresentate nelle seguenti schede, alle quali verranno poi collegati gli obiettivi di performance:

Ambito Strategico 1 – Ri-Generare l'Area Metropolitana

L'Amministrazione metropolitana è impegnata nella nuova sfida di sfruttare al meglio la grande occasione offerta dal PNRR puntando sul rafforzamento delle capacità di investimento e sulla semplificazione delle procedure di definizione dei progetti di area vasta.

Come precisato all'art. 31 dello Statuto della Città metropolitana di Napoli con la pianificazione strategica generale, la Città metropolitana individua la strategia complessiva di lungo periodo per lo sviluppo economico sociale della comunità metropolitana. Il metodo partecipativo ed il confronto sostengono l'individuazione delle direttrici per tale sviluppo. In ossequio al principio di sussidiarietà orizzontale, va perseguito il più efficace raccordo tra pubblico e privato, con il coinvolgimento degli enti pubblici, delle forze economiche, delle associazioni di categoria, degli ordini professionali, delle autonomie funzionali, dell'associazionismo e del terzo settore.

Nell'ambito della pianificazione strategica, il Piano Strategico metropolitaniano dovrà disegnare l'orizzonte identitario e di crescita dell'area metropolitana al fine di migliorare le condizioni di vita, di salute, di relazioni e di benessere dei cittadini.

La sfida è quella di renderlo uno strumento di innovazione nelle modalità di *governance* del territorio, che crei una sinergia tra la politica, che individua le risorse e la direzione strategica del territorio, ed il contributo del sistema produttivo e delle università.

Considerato che la ri-generazione della Città metropolitana non può prescindere da una visione integrata tra la pianificazione strategica, la pianificazione metropolitana territoriale e la mobilità, lo sviluppo condiviso e partecipato della formazione del Piano Strategico, del Piano Territoriale Metropolitaniano e del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile, rappresenta un fattore chiave per rilanciare una visione sistemica territoriale dell'intera area, con la finalità di perseguire il raggiungimento di obiettivi condivisi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, in massima sicurezza.

Nella consapevolezza che un'amministrazione più efficiente e semplice deve far leva sulle proprie risorse umane, proseguiranno le iniziative volte al rafforzamento della dotazione organica, alla crescita e formazione professionale, alla riorganizzazione delle competenze, nonché a tutte azioni indispensabili per incrementare la qualità del lavoro e della produttività.

Al fine di agevolare il processo di trasformazione e modernizzazione dell'Ente, si incentiva l'utilizzo della tecnica di rilevazione della misurazione del grado di soddisfazione dell'utenza (*customer satisfaction*), nell'ottica dello sviluppo della qualità dei servizi erogati.

Rigenerare per costituire un'idea condivisa di Città metropolitana innovativa ma al passo con le esperienze delle principali città europee. Un primo passo verso la costruzione del Piano Strategico della Città metropolitana di Napoli quale voce di un'autoriflessione condotta dalla società locale in continuo confronto con il mondo scientifico, la società civile, le forze produttive, superando le logiche distributive. Programmare e progettare in sinergia con gli attori urbani e le università del territorio come soggetto chiave per lo sviluppo della *governance* metropolitana.



Azione:	Azione 1 - Interventi di ristrutturazione per garantire agli istituti scolastici la dotazione di nuove aule, laboratori moderni e palestre	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente	
Linea Programmatica:	LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 -Favorire la partecipazione degli attori coinvolti nella rete scolastica	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente	
Linea Programmatica:	LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Acquisto/Realizzazione di nuovi edifici scolastici;	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente	
Linea Programmatica:	LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 3 - Interventi di manutenzione volti a migliorare la sicurezza degli ambienti destinati alle attività formative	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente	
Linea Programmatica:	LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 4 - Una scuola più green	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente	
Linea Programmatica:	LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 1 - Miglioramento della viabilità e della sicurezza dei ponti e viadotti	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale	
Linea Programmatica:	LP 2 - Una rete stradale sicura	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 2 - Realizzazione nuovi assi viaria volti a favorire il collegamento tra i Comuni dell'Area metropolitana	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale	
Linea Programmatica:	LP 2 - Una rete stradale sicura	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Manutenzione della rete stradale e incremento della sicurezza degli assi viari di competenza	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale	
Linea Programmatica:	LP 2 - Una rete stradale sicura	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 4 – Ammodernamento della rete stradale	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale	
Linea Programmatica:	LP 2 - Una rete stradale sicura	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 5 - Informatizzazione del monitoraggio della rete stradale di competenza. Riduzione delle spese per sinistri stradali	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale	
Linea Programmatica:	LP 2 - Una rete stradale sicura	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 1 - Riduzione del consumo del territorio e sviluppare una pianificazione territoriale generale condivisa con i Comuni del territorio	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Prevenzione dei rischi idrogeologici a tutela del benessere della collettività amministrata	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Messa in sicurezza del territorio dai rischi idrogeologici, con interventi di prevenzione e di ripristino	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Prevenzione dei rischi idrogeologici a tutela del benessere della collettività amministrata	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 3 - Puntuale e tempestiva gestione delle emergenze e potenziamento degli interventi di Protezione Civile e tutela del territorio.	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Prevenzione dei rischi idrogeologici a tutela del benessere della collettività amministrata	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 4 - Potenziamento del sistema metropolitano di protezione civile per le aree a rischio vulcanico dei Campi Flegrei	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Prevenzione dei rischi idrogeologici a tutela del benessere della collettività amministrata	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 5 – PNRR MSC212.2 - Rigenerazione urbana delle Periferie delle Città Metropolitane	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS – Piani Urbani Integrati	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione 6 –Concorso alla rete Salva Vita per la tutela dei cittadini e azioni di pronto intervento promosse dalla Polizia Metropolitana		
Azione:	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS – Promozione di interventi a tutela della salute pubblica e della sicurezza dei cittadini	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione 7 –Incremento delle azioni a tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica		
Azione:	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS – Promozione di interventi a tutela della salute pubblica e della sicurezza dei cittadini	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione 1 – Valorizzazione degli impianti sportivi del territorio		
Azione:	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Potenziamento e riqualificazione dei luoghi dello sport	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 1 - Dotazione di personale funzionale ai compiti demandati all'Ente	
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Potenziamento della dotazione organica	
Linea Programmatica:	LP 4 - Efficientamento organizzativo dell'Ente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 1 - Riorganizzazione ed Efficientamento della macchina amministrativa	
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Riordinare competenze e funzioni delle strutture dell'Ente	
Linea Programmatica:	LP 4 - Efficientamento organizzativo dell'Ente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Semplificazione delle procedure, razionalizzazione dei processi e miglioramento dei servizi erogati all'utenza	
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Innalzare il livello di qualità dei servizi erogati	
Linea Programmatica:	LP 4 - Efficientamento organizzativo dell'Ente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 1 - Migliorare il clima ed il benessere dei dipendenti	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere la salute organizzativa e di genere	
Linea Programmatica:	LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Promuovere misure che favoriscano le pari opportunità, la tutela delle diversità, l'etica e le sane relazioni interpersonali	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere la salute organizzativa e di genere	
Linea Programmatica:	LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 1 - Assicurare un adeguato livello di partecipazione ai corsi di formazione anche al fine di innalzare il livello di competenze digitali	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo della salute professionale	
Linea Programmatica:	LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 2 - Sviluppare le azioni e gli obiettivi a supporto di un innovativo modello di organizzazione del lavoro che promuova una efficiente conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo della salute professionale	
Linea Programmatica:	LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 1 - Estendere l'adesione dei Comuni del territorio agli strumenti di aggregazione della spesa	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - promozione della collaborazione inter-istituzionale con i Comuni del territorio	
Linea Programmatica:	LP 6 - Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 2 - Promozione della gestione associata delle Risorse Umane rivolta ai Comuni del territorio metropolitano e assistenza tecnico/amministrativa (art.1 co. 85 Legge 56/2014)	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - promozione della collaborazione inter-istituzionale con i Comuni del territorio	
Linea Programmatica:	LP 6 - Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Supportare la progettazione e la gestione dei finanziamenti europei e da parte dei Comuni anche attraverso attività di supporto alla gestione delle procedure di gara. Supportare la gestione e la progettazione dei finanziamenti relativi al parco progetti dei Comuni del Piano strategico metropolitano attraverso l'istituzione del Comitato di Coordinamento.	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - promozione della collaborazione inter-istituzionale con i Comuni del territorio	
Linea Programmatica:	LP 6 - Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 4 - Incrementare le attività di supporto ai Comuni, con particolare riferimento all'implementazione degli strumenti tecnologici a disposizione dei Comuni nel settore dell'e-procurement o degli approvvigionamenti in modalità elettroniche	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - promozione della collaborazione inter-istituzionale con i Comuni del territorio	
Linea Programmatica:	LP 6 - Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 1 - Iniziative per l'attuazione della legge "Salva mare". Azioni per il recupero dei rifiuti in mare e promozione dell'economia circolare	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Valorizzare e promuovere la risorsa mare e la tutela delle coste e degli abitati costieri	
Linea Programmatica:	LP 7 - Promozione della Risorsa Mare per una maggiore fruibilità ai cittadini	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Manutenzione dei versanti, delle opere marittime e delle scogliere lungo la costa della Città Metropolitana	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Valorizzare e promuovere la risorsa mare e la tutela delle coste e degli abitati costieri	
Linea Programmatica:	LP 7 - Promozione della Risorsa Mare per una maggiore fruibilità ai cittadini	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Attività di prevenzione e repressione di sversamenti abusivi in mare/Vigilanza sulla Sicurezza della Navigazione e della Salvaguardia della Vita Umana	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Valorizzare e promuovere la risorsa mare e la tutela delle coste e degli abitati costieri	
Linea Programmatica:	LP 7 - Promozione della Risorsa Mare per una maggiore fruibilità ai cittadini	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 1 - Valorizzazione Sito Reale Borbonico Reggia di Portici	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo del turismo attraverso la valorizzazione del patrimonio dell'Ente	
Linea Programmatica:	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Valorizzazione del complesso monumentale di S. Maria La Nova	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo del turismo attraverso la valorizzazione del patrimonio dell'Ente	
Linea Programmatica:	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Valorizzazione dei beni appartenenti al patrimonio immobiliare dell'Ente, con particolare attenzione alle Ville storiche, al fine di restituire beni di valore di interesse storico-culturale alla pubblica fruizione e Restauro e riqualificazione del Complesso di Via Arenaccia	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo del turismo attraverso la valorizzazione del patrimonio dell'Ente	
Linea Programmatica:	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 1 – Messa in sicurezza e pieno utilizzo dei beni confiscati alla criminalità organizzata da destinare a finalità sociali e/o culturali	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Valorizzazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata	
Linea Programmatica:	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Ambito Strategico 2 - Smart City Area Metropolitana

La strategia della transizione digitale rappresenta una direzione cruciale per lo sviluppo della società e dell'economia dei prossimi anni che l'area napoletana deve intraprendere con convinzione, per migliorare la qualità della vita dei propri cittadini, promuovere la competitività delle imprese operanti sul territorio e recuperare il ruolo di protagonista che merita.

Con uno stanziamento totale di 49,86 miliardi di euro, l'obiettivo della Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" del PNRR è rilanciare la competitività e la produttività del Paese, agendo su alcuni temi-chiave del sistema economico, intervenendo sulla connettività di cittadini, imprese e PA, adeguando il sistema produttivo e valorizzando il patrimonio culturale e turistico. La Missione 1 comprende investimenti rivolti alla PA per la Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, per 11,15 mld di euro, e per il Turismo e cultura 4.0, per 8,3 mld di euro.

L'Amministrazione deve essere in grado di cogliere tutte le opportunità che il PNRR offre per tale settore utilizzando al meglio gli investimenti ivi previsti, oltre a risorse proprie, al fine di completare la modernizzazione dell'Ente, sviluppare la digitalizzazione dei processi, con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali, oltre alla promozione del turismo in chiave *smart*.



Azione:	Azione 1 - Digitalizzazione dei processi e dei servizi	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Banca dati appalti pubblici, autorizzazioni e attribuzioni di vantaggi economici (art. 12 L. 241/1990)	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Digitalizzazione del Patrimonio Immobiliare	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 4 - Rafforzare e promuovere la collaborazione inter-istituzionale in ambito digitale	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 5 - Rafforzare i livelli di sicurezza informatica	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 6 - Promozione di iniziative per la cittadinanza digitale e l'e-inclusion	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 7 - Promuovere l'attivazione di nuovi canali digitali di comunicazione, interazione e partecipazione, anche al fine di valorizzare l'immagine e i servizi di competenza dell'Ente e della Polizia Metropolitana	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 1 - Promozione e potenziamento dell'offerta culturale. Promuovere e valorizzare le eccellenze culturali del territorio: attività teatrali, artistiche dello spettacolo in genere, scientifiche, sportive e congressuali.	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sostenere lo sviluppo economico e sociale del territorio attraverso la riqualificazione dell'offerta turistica	
Linea Programmatica:	LP 2 - La cultura e il turismo 4.0: vero volano dello sviluppo economico e sociale del territorio	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Sostenere i progetti per potenziare la digitalizzazione della comunicazione e degli itinerari turistici attraverso lo sviluppo di piattaforme integrate	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sostenere lo sviluppo economico e sociale del territorio attraverso la riqualificazione dell'offerta turistica	
Linea Programmatica:	LP 2 - La cultura e il turismo 4.0: vero volano dello sviluppo economico e sociale del territorio	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 1 - Innovare il sistema della mobilità, potenziando le soluzioni di trasporto sostenibili, per i cittadini ed i turisti	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Promuovere interventi volti a garantire la mobilità universale e inclusiva, con particolare riferimento alla mobilità delle persone con disabilità	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Promuovere interventi volti alla razionalizzazione del sistema della logistica in un'ottica di sostenibilità ed efficienza	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Azione:	Azione 4 - Promozione della mobilità su ferro attraverso la realizzazione di nuove opere	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 6 - Promuovere la mobilità ciclopedonale attrezzata	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 7 - Rigenerazione urbana e all'inclusione sociale	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



Ambito Strategico 3 – Transizione Ecologica

La strategia della transizione ecologica deve essere intesa come condizione indispensabile di ogni strategia di sviluppo locale, che deve accompagnare la trasformazione delle città del futuro secondo un nuovo modello di rigenerazione urbana, che metta al centro la qualità della vita delle persone compatibilmente con l'ecosostenibilità della società, dell'economia e del territorio.

Nella ri-generazione della Città, *green technologies* e protocolli energetico-ambientali accompagneranno gli interventi in materia di mobilità sostenibile, valorizzazione dei rifiuti ed efficientamento energetico del patrimonio edilizio.

Nel PNRR sono quattro le componenti della Missione 2 “Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica”, che prevedono misure e investimenti per un totale di quasi 70 mld di euro, che la città metropolitana di Napoli deve essere in grado di cogliere nel miglior modo possibile:

- Economia circolare e agricoltura sostenibile;
- Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile;
- Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici;
- Tutela del territorio e della risorsa idrica.

Supportata dalle azioni attivate in parallelo dalla transizione digitale, la transizione ecologica dovrà ridisegnare il rapporto tra attività antropica ed equilibrio ecologico, modificando radicalmente aspirazioni e benessere collettivo, mediante processi trasformativi urbani, reimpostando gli *asset* dell'economia circolare e quelli energetici salvaguardando le risorse naturali.

Azione:	Azione 1 - Promozione di politiche ambientali volte alla riduzione dei rifiuti e all'inquinamento territoriale anche attraverso progetti pilota di economia circolare	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Tutela e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano	
	Durata	Note
	2022 - 2026	



Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Interventi di riduzione dell'inquinamento ambientale	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 5 - Promuovere le green communities a livello di cittadini, imprese, scuola e ricerca	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 6 - Potenziamento sinergico attività di tutela ambientale	
	Durata	Note
	2022 - 2026	



Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 1 - Iniziative volte ad incentivare l'utilizzo delle energie pulite. Promozione di interventi anche presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo delle energie pulite	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 2 - Promozione di infrastrutture e strutture di supporto per la mobilità sostenibile anche presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente	
	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo delle energie pulite	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	

Azione:	Azione 3 - Potenziamento dell'efficientamento energetico dei beni patrimoniali. Interventi di riqualificazione energetica degli edifici pubblici, anche presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente.	
----------------	---	--



	Durata	Note
	2022 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Promuovere lo sviluppo delle energie pulite	
Linea Programmatica:	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



2.1.4 Gli obiettivi della sezione operativa del DUP 2024/2026

Nella Sezione operativa sono individuati per ogni singola missione, e coerentemente con gli indirizzi strategici contenuti nella Sezione strategica, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nel triennio in previsione con le risorse finanziarie, umane e strumentali ad essi destinate.

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI				
SEZIONE OPERATIVA DUP 2024-2026				
AZIONI/OBIETTIVI OPERATIVI	MISSIONE - PROGRAMMA	2024 Livello Operativo di Programmazione	2025 Livello Operativo di Programmazione	2026 Livello Operativo di Programmazione
Dotazione di personale funzionale ai compiti demandati all'Ente	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Riorganizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa (Istituzione di una struttura di coordinamento, supporto e monitoraggio dei fondi PNRR e Fondi europei con competenze tecniche, amministrative e contabili al fine del conseguimento dei target previsti dalle misure d'investimento)	01.10	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento
Riorganizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa (Reingegnerizzazione dei processi, semplificazioni amministrative e maggiore interconnessione tra le diverse Direzioni)	01.10	Avvio	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Semplificazione delle procedure, razionalizzazione dei processi e miglioramento dei servizi erogati all'utenza	01.10	Avvio	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Migliorare il clima ed il benessere dei dipendenti	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Studio/Progettazione
Promuovere misure che favoriscano le pari opportunità, la tutela delle diversità, l'etica e le sane relazioni interpersonali	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione



Assicurare un adeguato livello di partecipazione ai corsi di formazione anche al fine di innalzare il livello di competenze digitali	01.10	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Sviluppare le azioni e gli obiettivi a supporto di un innovativo modello di organizzazione del lavoro che promuova una efficiente conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Promozione della gestione associata delle Risorse Umane rivolta ai Comuni del territorio metropolitano e assistenza tecnico/amministrativa (art.1 co. 85 Legge 56/2014)	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Digitalizzazione dei processi e dei servizi	01.08	Studio/Progettazione	Sviluppo	Gestione/Esecuzione
Sviluppare le azioni e gli obiettivi a supporto di un innovativo modello di organizzazione del lavoro che promuova una efficiente conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Incrementare le attività di controllo ai Comuni, con particolare riferimento all'implementazione degli strumenti tecnologici a disposizione dei Comuni nel settore dell'e-procurement o degli approvvigionamenti in modalità elettroniche	01.09	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Digitalizzazione dei processi e dei servizi	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Banca dati appalti pubblici, autorizzazioni ed attribuzioni di vantaggi economici (art.12 L.241/90)	01.08	Sviluppo	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione
Digitalizzazione del Patrimonio Immobiliare	01.03	Sviluppo	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione
Rafforzare e promuovere la collaborazione inter-istituzionale in ambito digitale	01.09	Studio/Progettazione	Avvio	Completamento/Conclusione
Promozione di iniziative per la cittadinanza digitale e l'e-inclusion	01.08	Avvio	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione



Predisposizione accordi per la messa a disposizione di aree su cui implementare le infrastrutture di supporto per le varie tipologie di autobus ad alimentazione alternativa e redazione del progetto di fattibilità tecnico/economico	10.02	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Acquisizione autobus a basso impatto ambientale	10.02	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Attuazione delle misure previste nel PSCL 2024	10.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Completamento iter procedurale del PUMS approvato	10.02	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Monitoraggio ed aggiornamento del PUMS	10.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Miglioramento della viabilità e della sicurezza di ponti e viadotti	10.05	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione
Realizzazione nuovi assi viari volti a favorire il collegamento tra i Comuni dell'Area Metropolitana	10.05	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento
Manutenzione della rete stradale e incremento della sicurezza degli assi viari di competenza	10.05	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento
Ammodernamento della rete stradale	10.05	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione
Acquisto/Realizzazione di nuovi edifici scolastici	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Acquisto/Realizzazione di nuovi edifici scolastici	04.02	Avvio	Avvio	Avvio
Tutela e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano	09.05	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Innovare il sistema della mobilità, potenziando le soluzioni di trasporto sostenibile, per i cittadini ed i turisti	10.02	Avvio	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione



Tutela e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano	09.05	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Supportare la progettazione e la gestione dei finanziamenti europei e da parte dei Comuni anche attraverso attività di supporto di gestione delle procedure di gara	01.09	Sviluppo	Avvio	Gestione/Esecuzione
Supportare la gestione e la progettazione dei finanziamenti relativi al parco progetti dei Comuni del Piano Strategico metropolitano anche attraverso la gestione delle attività del Comitato di Coordinamento	01.09	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Riorganizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa/Intensificare le relazioni e lo scambio di buone pratiche mediante la partecipazione attiva alla rete nazionale e internazionali di città metropolitane (Progetto Metropoli Strategiche di ANCI, Rete Metrex, Rete EMA, Rete Carbon Disclosure Project, ecc.) Promozione del territorio legata all'arte e alla cultura	01.10	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Sostenere lo sviluppo economico e sociale del territorio attraverso la riqualificazione dell'offerta turistica/Giro d'Italia 2024	07.01	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento
Riduzione del consumo del territorio e sviluppare una pianificazione territoriale generale condivisa con i Comuni del territorio/Approvazione del Piano Territoriale Metropolitano recependo disposizioni dei Piani territoriali di settori sovraordinati	08.01	Completamento/Conclusione	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione
Riduzione del consumo del territorio e sviluppare una pianificazione territoriale generale condivisa con i Comuni del territorio/Estensione dei servizi cartografici digitali e di geolocalizzazione degli interventi e dei finanziamenti	08.01	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Realizzazione nuovi assi viari volti a favorire il collegamento tra i Comuni dell'Area Metropolitana/Apertura nuovi svincoli asse mediano s.p.500	10.05	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Rigenerazione urbana ed inclusione sociale/Realizzazione Progetto di riqualificazione urbana del quartiere di Scampia e delle zone limitrofe	08.01	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione	Gestione/Esecuzione



Puntuale e tempestiva gestione delle emergenze e potenziamento degli interventi di Protezione Civile e tutela del territorio	11.01	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Tutela e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano	09.05	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Potenziamento del sistema metropolitano di protezione civile per le aree a rischio vulcanico dei Campi Flegrei	11.01	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Messa in sicurezza del territorio dai rischi idrogeologici con interventi di prevenzione e di ripristino	09.01	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Semplificazione delle procedure, razionalizzazione dei processi e miglioramento dei servizi erogati all'utenza	01.10	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Promozione di iniziative per la cittadinanza digitale e l'e-inclusion: PNRR Misura 1.4.2 "Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali"	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Promozione di iniziative di nuovi canali digitali di comunicazione, interazione e partecipazione, anche al fine di valorizzare l'immagine e i servizi di competenza dell'Ente e della Polizia Metropolitana	01.08	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento
Promozione e potenziamento dell'offerta culturale. Promuovere e valorizzare le eccellenze culturali del territorio: attività teatrali, artistiche dello spettacolo in genere, scientifiche, sportive e congressuali.	05.02	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento
Promuovere la salute organizzativa e di genere: interventi di welfare aziendale per i dipendenti	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Studio/Progettazione
Promuovere la salute organizzativa e di genere: Gestione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, tra cui il lavoro agile, improntati alla programmazione delle attività per obiettivi e orientate al raggiungimento dei risultati	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Sviluppo
Promuovere la salute organizzativa e di genere: sviluppare il senso etico, un clima di relazioni improntato alla gentilezza ed alla collaborazione, l'inclusione e le pari opportunità	01.10	Studio/Progettazione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione



Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano: Promozione e incremento delle convenzioni con i Comuni del territorio	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Interventi di ristrutturazione per garantire agli istituti scolastici la dotazione di nuove aule, laboratori moderni e palestre	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Interventi di manutenzione volti a migliorare la sicurezza degli ambienti destinati alle attività formative	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Una scuola più green	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Estendere l'adesione dei Comuni del territorio agli strumenti di aggregazione della spesa	01.09	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Supportare la progettazione e la gestione dei finanziamenti europei e da parte dei Comuni anche attraverso attività di supporto di gestione della procedura di gara	01.09	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Incrementare le attività di controllo ai Comuni, con particolare riferimento all'implementazione degli strumenti tecnologici a disposizione dei Comuni nel settore dell'e-procurement o degli approvvigionamenti in modalità elettroniche	01.09	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Favorire la partecipazione degli attori coinvolti nella rete scolastica	04.02	Sviluppo	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Acquisto/Realizzazione di nuovi edifici scolastici	04.02	Sviluppo	Sviluppo	Sviluppo
Una scuola più green	04.02	Studio/Progettazione	Sviluppo	Avvio
Promozione e potenziamento dell'offerta culturale. Promuovere e valorizzare le eccellenze culturali del territorio: attività teatrali, artistiche dello spettacolo in genere, scientifiche, sportive e congressuali.	05.02	Sviluppo	Sviluppo	Sviluppo
Iniziative volte ad incentivare l'utilizzo delle energie pulite. Promozione di interventi anche presso istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente	09.08	Studio/Progettazione	Sviluppo	Sviluppo



Promozione di infrastrutture e strutture di supporto per la mobilità sostenibile anche presso istituti scolastici e principali sedi istituzionali dell'Ente	09.08	Studio/Progettazione	Sviluppo	Sviluppo
Potenziamento dell'efficiamento energetico dei beni patrimoniali. Interventi di riqualificazione energetica degli edifici pubblici, anche presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente.	09.08	Studio/Progettazione	Sviluppo	Sviluppo
Puntuale e tempestiva gestione delle emergenze e potenziamento degli interventi di Protezione Civile e tutela del territorio: Potenziamento degli interventi di polizia stradale-ambientale	03.01	Sviluppo	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Concorso alla rete Salva Vita per la tutela dei cittadini e azioni di pronto intervento promosse della Polizia Metropolitana	09.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Attività di prevenzione e repressione di sversamenti abusivi in mare/Vigilanza sulla Sicurezza della Navigazione e della Salvaguardia della Vita Umana	09.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Promuovere l'attivazione di nuovi canali digitali di comunicazione, interazione e partecipazione, anche al fine di valorizzare l'immagine e i servizi di competenza dell'Ente e della Polizia Metropolitana.	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Promuovere le green communities a livello di cittadini, imprese, scuole e ricerca	09.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Potenziamento sinergico attività di tutela ambientale	09.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Interventi di ristrutturazione per garantire agli istituti scolastici la dotazione di nuove aule, laboratori moderni e palestre	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Interventi di manutenzione volti a migliorare la sicurezza degli ambienti destinati alle attività formative	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Una scuola più green	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione



Informatizzazione del monitoraggio della rete stradale di competenza. Riduzione delle spese per sinistri stradali	10.05	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Informatizzazione del monitoraggio della rete stradale di competenza. Riduzione delle spese per sinistri stradali e del contenzioso stradale	10.05	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Aggiornamento costante dei dati sui sinistri sulle strade di competenza. Messa in esercizio di software con funzione di database per la gestione dei sinistri e restituzione dati in formato digitale aperto	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Ammodernamento della rete stradale finalizzato alla sicurezza stradale	10.05	Studio/Progettazione	Studio/Progettazione	Avvio
Valorizzazione del Sito Reale Borbonico – Reggia di Portici	05.01	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/completamento
Valorizzazione del complesso monumentale di S.Maria La Nova	05.01	Studio/Progettazione	Avvio	Gestione/Esecuzione
Valorizzazione dei beni appartenenti al patrimonio immobiliare dell'Ente, con particolare attenzione alle Ville storiche, al fine di restituire beni di valore di interesse storico-culturale alla pubblica funzione	05.01	Studio/Progettazione	Avvio	Gestione/Esecuzione
Messa in sicurezza e pieno utilizzo dei beni confiscati alla criminalità organizzata da destinare a finalità sociali e/o culturali	01.06	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Digitalizzazione del Patrimonio Immobiliare	01.03	Sviluppo	Completamento/Conclusioni	Gestione/Esecuzione



2.1.5 Accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

Un'attenzione particolare l'Amministrazione ha inteso dedicarla al rafforzamento del legame della Città Metropolitana con i propri interlocutori ed utenti. In un'ottica di inclusione sociale e di rimozione di ogni tipo di ostacolo ai soggetti più fragili e vulnerabili, in modo da favorire la piena fruibilità dei servizi offerti a tutta comunità, negli ultimi anni sono stati pianificati mirati interventi volti a garantire la piena accessibilità fisica e digitale degli uffici e dei servizi.

Per quanto concerne l'accessibilità fisica degli uffici, nel corso del 2022 è stata effettuata una puntuale mappatura dello stato dei luoghi delle sedi della Città Metropolitana adibite ad uffici, in modo da verificare l'accessibilità fisica agli uffici in termini di presenza di eventuali barriere architettoniche. La Direzione Patrimonio, con il coinvolgimento attivo di tutte le Direzioni, ha ricevuto segnalazioni ed ha effettuato sopralluoghi in tutte le sedi adibite ad uffici.

A valle di tale attività, la Direzione Patrimonio ha formalizzato una puntuale relazione con gli esiti delle verifiche effettuate e per ogni sede istituzionale sono stati evidenziati gli interventi necessari da porre in essere per superare le criticità rilevate.

Nel 2023 le attività sono proseguite con la progettazione degli interventi individuati come necessari, la stima dei relativi costi e l'inserimento nei piani di miglioramento degli edifici.

Nel 2024 sono stati avviati i primi interventi volti ad eliminare le barriere architettoniche presenti, anche per il tramite della società Armena.

In base alle priorità di intervento individuate ed in relazione alle risorse finanziarie disponibili, gli interventi sul patrimonio dell'Ente continueranno anche negli anni 2025 e 2026 e costituiranno obiettivi specifici per le annualità di riferimento, al fine di consentire la piena accessibilità agli uffici pubblici della Città Metropolitana di Napoli.

Per quanto riguarda l'accessibilità digitale, l'accesso all'informazione e ai servizi online è diventato una parte essenziale della vita quotidiana per tutti i cittadini, pertanto, garantire l'accessibilità di siti web, documenti digitali e servizi digitali è un obbligo attuativo del principio fondamentale di uguaglianza sancito dall'articolo 3 della Costituzione.

Per realizzare gli obiettivi previsti in materia e nell'ottica di migliorare l'accessibilità dei propri contenuti digitali e del sito web, la Città metropolitana di Napoli ha realizzato negli ultimi anni innumerevoli attività che rappresentano il punto di partenza per lo sviluppo dei prossimi anni.

Le azioni realizzate dalla Città metropolitana sono state caratterizzate da un approccio volto a garantire il più ampio coinvolgimento degli utenti e del personale dell'Ente.

In particolare:

- il Portale istituzionale è stato oggetto di una profonda revisione per rendere migliore l'esperienza di navigazione e l'accessibilità, conformemente al D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio. L'attività si è svolta secondo gli obiettivi e le indicazioni contenute nelle "Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione" adottate dall'AGID;
- è stato predisposto un "tool-kit per l'accessibilità" reso disponibile in apposita sezione del sito internet istituzionale accessibile agli utenti interni, in modo da fornire a tutti i dipendenti gli elementi di base in materia di accessibilità digitale. Lo strumento pubblicato contiene video con esercitazioni pratiche per la creazione di documenti accessibili e quant'altro possa essere di supporto all'attività redazionale dei dipendenti (normativa, casi studio, esercitazioni ...). È stato attivato, inoltre, un "Help Desk" telefonico, quale servizio interno, per l'attività di accompagnamento e consulenza alla corretta redazione di documenti accessibili oggetto di successiva pubblicazione sul sito web istituzionale;



- al fine di promuovere la cultura della trasparenza attraverso l'uso di tecnologie e metodi innovativi e con l'intento di promuovere le politiche di valorizzazione del patrimonio informativo dell'Ente, la Città metropolitana si è dotata di un sistema per la catalogazione, la distribuzione sul web e l'archiviazione di Dati Aperti che soddisfa le Linee Guida AgID per la valorizzazione del Patrimonio Informativo Pubblico e le Linee Guida per il Design dei siti della Pubblica Amministrazione. Il Catalogo dei Dati Aperti della Città metropolitana di Napoli è raggiungibile all'indirizzo web: <https://dati.cittametropolitana.na.it/> ed è federato al Portale Nazionale dei dati e con il Portale Ufficiale dei Dati Europei. Attualmente sono 87 i *dataset* pubblicati e sono in corso ulteriori sviluppi, al fine di aggiungerne ulteriori e rendere autonome le singole strutture dell'Ente nell'aggiornamento dei dati pubblicati, dando, così, piena attuazione al principio *open by default* espresso nell'art. 52 del D. Lgs. n.82/2005;
- la Città metropolitana è destinataria di un finanziamento di euro 562.000,00 per la realizzazione del progetto *Citizen Inclusion – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali* rientrante nella misura 1.4.2 del PNRR. Il finanziamento è articolato su tre target di attività:
 - a. assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità;
 - b. erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
 - c. ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali rivolti ai cittadini, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente.



2.1.6 L'Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli

Il programma di mandato 2021 – 2026 del Sindaco metropolitano individua nell'ambito strategico denominato “*smart city area metropolitana*” la linea programmatica della “Transizione digitale: completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione” da realizzarsi attraverso le azioni volte a promuovere e rafforzare l'innovazione digitale semplificando in modo sistematico i procedimenti amministrativi, con particolare riferimento all'organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano e al settore delle opere pubbliche.

In considerazione della rilevanza del processo di trasformazione digitale il Sindaco con decreto n. 101 del 4 aprile 2022 ha nominato il Responsabile per la Transizione al Digitale a cui è attribuito, dall'articolo 17 del CAD, il compito di trainare i processi organizzativi e funzionali della PA verso l'innovazione digitale.

Gli obiettivi dell'innovazione digitale sono stati ricondotti all'interno del piano programmatico “Linee Guida dell'Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli – Piano Strategico per la Transizione Digitale 2023-2026” adottato dal Consiglio Metropolitano.

Nell'ambito dei progetti ed attività di digitalizzazione interna ad alto contenuto di innovazione le realizzazioni più significative attuate nell'Ente negli ultimi anni hanno riguardato:

il Portale Gare Telematiche (2004), l'albo pretorio on line (2010), il sistema di conservazione a norma dei documenti digitali (2012), la dematerializzazione dei fascicoli dei dipendenti (2014), l'abolizione dei protocolli interni di reparto e l'attivazione del protocollo unico informatico (2014), la fatturazione elettronica (2015), la dematerializzazione delle istanze interne (2017), la timbratura on line su dispositivi mobili (2017), la piattaforma per il monitoraggio delle OO.PP. (2017), l'applicazione per il controllo di regolarità amministrativa degli atti (2017), il Sistema di gestione documentale per gli atti amministrativi SISDOC (2018), la digitalizzazione delle fatture (2018), l'applicazione per il *whistleblowing* (2018), l'adesione a pagoPA (2018), il portale del dipendente (2019), il portale ambiente (2019), la piattaforma in *cloud* per la gestione integrata del ciclo della performance (2019), la rete wireless a copertura totale delle sedi dell'ente (2019), l'adesione a SPID (2019), l'attivazione piano di adeguamento allo standard BIM per le OO.PP (2019), il sistema di telefonia VoIP (2020), il sistema integrato per la sicurezza informatica SIEM (2020), il sistema di videoconferenza (2020), la transizione portale istituzionale in *cloud* (2020).

Nel solco degli interventi già attivati nell'Ente e coerentemente alla strategia nazionale del Piano triennale per l'Informatica 2021-2023 nella PA, le Linee Guida hanno individuato le seguenti linee di azione:

a. **Adozione del modello *cloud***

Implementazione del paradigma *cloud* al fine di semplificare la gestione dei sistemi informativi anche con riguardo alla sicurezza e protezione dei dati e ridurre i relativi costi;

b. **Digitalizzazione dei processi gestionali**

Interventi di digitalizzazione delle procedure dell'Ente allo scopo di semplificare le modalità di presentazione delle istanze, ridurre i tempi e rendere disponibili ai cittadini ed agli utenti interni le informazioni sullo stato dei procedimenti assicurando il controllo sui dati durante il loro ciclo di vita;

c. **Integrazione e interoperabilità dei sistemi applicativi**

Utilizzo di piattaforme che possano disegnare processi di integrazione tra sistemi interni ed esterni basati su tecnologie standard.



Il Consiglio Metropolitanano ha affidato al Responsabile della Transizione al Digitale e alla Direzione Sistemi Informativi Integrati, secondo le rispettive competenze, le attività di coordinamento e implementazione delle azioni previste dalle citate Linee Guida.

Le modalità di attuazione del documento programmatico saranno declinate nel Piano Triennale per l'informatica la cui concreta realizzazione, in ragione della complessità degli interventi previsti e dell'impatto di natura organizzativa, richiederà il coinvolgimento e la collaborazione attiva di tutti i responsabili delle strutture dell'Ente.

Le Linee Guida Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli - Piano Strategico per la Transizione Digitale 2023-2026 sono state adottate con deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 153 del 5 ottobre 2022, costituivano già allegato del PIAO 2022-2024 nell'ambito della sottosezione valore pubblico ed in tale sottosezione trovano conferma anche nel PIAO 2023-2025 come di seguito riportate:



Glossario dei termini	
AgID	Agenzia per l'Italia Digitale
BPM	Business Process Management
CAD	Codice dell'Amministrazione Digitale
CMNA	Città Metropolitana di Napoli
DL	Decreto Legge
DPCM	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
DPR	Decreto del Presidente della Repubblica
DSI	Direzione Sistemi Informativi Integrati
ECM	Piattaforma di gestione dei contenuti aziendali
EIM	Piattaforma di gestione delle informazioni aziendali
GDPR	General Data Protection Regulation
ICT	Information and Communication Technologies
LA	Lavoro Agile
PA	Pubblica Amministrazione
PNRR	Piano Nazionale Ripresa e Resilienza
SI	Sistema Informativo
URP	Ufficio Relazioni con il Pubblico



1. Premesse ed obiettivi

1.1 Scopo del documento

Il presente documento vuole costituire l'Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli, intesa quale strumento di pianificazione strategica finalizzato a promuovere e incentivare l'innovazione digitale e lo sviluppo dei sistemi informatici in ambito metropolitano.

L'orizzonte temporale di interesse è quello coincidente con il mandato del Sindaco Metropolitano. L'Agenda Digitale va intesa come strumento dinamico di riferimento per le scelte dell'Ente, suscettibile di continui aggiornamenti, in ragione delle mutevoli condizioni di contesto.

L'Agenda Digitale trova il suo naturale sviluppo operativo nel Piano triennale per l'informatica dell'ente che, in analogia con il Piano triennale per l'informatica nella PA dell'AgID, sviluppa il programma degli interventi individuando tempi, risultati attesi e risorse necessarie.

1.2 Contesto europeo e nazionale

Le tecnologie ICT, tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nate dalla diffusione massiva di Internet e dei dispositivi ad essa connessi, apportando spazi di innovazione all'interno delle attività produttive con la creazione di più moderni servizi e nuovi modelli di business, hanno avuto un fortissimo impatto sulle modalità organizzative del lavoro e nel coordinamento di individui e gruppi, sia nell'ambito di organizzazioni private che pubbliche.

Il contesto della pubblica amministrazione differisce, però, come noto, profondamente dal settore privato; la PA, in ogni sua articolazione, subisce vincoli e limiti, la sua azione dipende fortemente dalle scelte di finanziamento e di allocazione dei budget, deve rendere conto dell'attività di erogazione dei servizi nell'ambito del più ampio rispetto dei principi di imparzialità, di stabilità e di continuità nell'erogazione.

Per tante e tali ragioni, anche l'implementazione delle tecnologie ICT per poter produrre valore reale deve seguire logiche e soluzioni specifiche.

Per comprendere la reale portata del fenomeno della digitalizzazione della PA è necessario prendere le mosse da un'analisi del contesto europeo onde poi approfondire la disciplina introdotta, a livello interno, con il Codice dell'Amministrazione Digitale, modificato e integrato in attuazione della delega legislativa contenuta nella L.124/2015 (c.d. "Riforma Madia").

L'Agenda Digitale Europea contiene le strategie e le principali linee guida per la diffusione delle tecnologie ICT in Europa che mirano ad un incremento delle tecnologie a banda larga, della ricerca e dell'innovazione e più in generale alla realizzazione di una strategia europea per il digitale con la creazione di uno spazio unico digitale all'interno dell'Unione Europea, con libertà di usufruire di servizi digitali (e-government).

In particolare con il termine e-government (amministrazione digitale) la Commissione Europea ha inteso indicare il *"processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ossia l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle pubbliche amministrazioni, coniugato a modifiche organizzative ed all'acquisizione di nuove competenze al fine di migliorare i servizi pubblici ed i processi democratici e di rafforzare il sostegno alle politiche pubbliche"* fissando, al contempo, i principi attuativi.

L'obiettivo cui deve tendere l'azione di implementazione delle nuove tecnologie nel settore dell'azione amministrativa, secondo quanto indicato dalla Commissione Europea, deve ispirarsi ai valori della massima trasparenza, efficienza, inclusività ed accessibilità, affinché vengano erogati servizi pubblici a tutti i cittadini e a tutte le imprese nell'UE.

Secondo quanto previsto dalle normative e dalle direttive europee ed italiane in termini di digitalizzazione (e-IDAS, CAD, etc.), la PA grazie alle nuove tecnologie ICT potrà ricercare i documenti più facilmente, accedere direttamente agli atti di altre amministrazioni, trasmettere e ricevere informazioni in formato digitale ed in tempo reale: potrà dunque esercitare le proprie funzioni istituzionali in tempi rapidi e con costi minori. Il cittadino potrà a sua volta accedere ai servizi on-line in maniera sicura e protetta ed avere costantemente a disposizione le informazioni e la documentazione di proprio interesse in modalità totalmente digitale, senza bisogno di accedere



fisicamente agli uffici, compiere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo attività che in precedenza presupponevano un accesso diretto presso un ufficio, con risparmio di tempo, energie e risorse.

Questo percorso si rafforza enormemente se si considerano gli obiettivi del Next Generation EU, un fondo approvato nel luglio 2020 dal Consiglio europeo al fine di sostenere gli Stati membri colpiti dalla pandemia di COVID-19.

Il processo di adozione delle tecnologie digitali, in special modo in ambito lavorativo, è in forte accelerazione e se da un lato richiede un utilizzo dei servizi digitali che prima ignoravamo, dall'altro necessita di nuovi strumenti e piattaforme tecnologiche ripensate per il lavoro in modalità digitale.

Le imprese e la Pubblica Amministrazione dovranno rivedere i propri modelli di business e la propria organizzazione in tale ottica; infatti, oltre a dover garantire la presenza di infrastrutture adeguate dovranno riuscire a digitalizzare lo svolgimento delle proprie attività con la finalità di offrire servizi in modalità digitale.

È con questo scopo che nasce, nel 2012, con il c.d. "Decreto sviluppo", l'AgID che ha il ruolo di contribuire all'adeguamento tecnologico della P.A. controllandone il processo di digitalizzazione e di ammodernamento con lo scopo finale di garantire la realizzazione degli obiettivi dell'Agenda Digitale Italiana, sviluppata quale strategia nazionale per raggiungere gli obiettivi indicati dall'Agenda Digitale Europea.

1.3 PNRR

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

All'interno del Next Generation EU (NGEU) si inserisce il PNRR, finanziato dal Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RFF), che ha una durata di 6 anni, dal 2021 al 2026.

La Missione 1 del PNRR mira a promuovere e sostenere la transizione digitale, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura, con l'obiettivo di dare un impulso decisivo alla competitività e produttività del Paese.

La digitalizzazione come strumento di crescita e sviluppo del paese è centrale nella Missione 1, ma riguarda trasversalmente anche tutte le altre missioni del Piano.

In particolare la componente M1C1 "Digitalizzazione, Innovazione e sicurezza nella PA" della Missione 1 ha l'obiettivo di trasformare in profondità la PA attraverso una strategia centrata sulla digitalizzazione per rendere la PA in grado di fornire servizi sempre più efficienti a cittadini e imprese e, conseguentemente, migliorare la competitività e la produttività del Paese.

Per fare ciò da un lato si prevede di agire sugli aspetti dell'infrastruttura digitale, spingendo la migrazione al cloud, accelerando l'interoperabilità tra enti pubblici, snellendo le procedure secondo il principio del *once-only* e rafforzando le difese di *cyber security*, dall'altro si prevede di estendere i servizi ai cittadini migliorandone l'accessibilità e di realizzare interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali.

I finanziamenti del PNRR dedicati alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, accessibili alle Città Metropolitane, riguardano le seguenti misure:

- Piattaforma Digitale Nazionale Dati;
- Sportello Digitale Unico;
- Accessibilità;
- Adozione identità digitale;
- MaaS.

L'Amministrazione ha già aderito alle misure relative alla accessibilità e all'identità digitale, in attesa della pubblicazione degli altri bandi di interesse per l'Amministrazione.



2. Quadro normativo di riferimento

2.1 Il Codice dell'Amministrazione Digitale

L'utilizzo delle ICT nella pubblica amministrazione italiana ha visto progressivi avanzamenti con provvedimenti legislativi che si sono susseguiti nel corso degli anni con un passaggio importante di riassetto nell'emanazione del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) con il Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

Il Codice, vera *“Costituzione del mondo digitale”*, ha prodotto nel corso degli anni un'intensa opera di semplificazione e riorganizzazione della normativa in materia di informatica nelle amministrazioni pubbliche, attraverso l'introduzione di innovativi strumenti digitali e la predisposizione di mezzi necessari a dare validità giuridica alle innovazioni nell'attività quotidiana della PA e nei rapporti istituzionali tra PA, nonché verso i cittadini e le imprese.

Rispetto all'originaria stesura del 2005, il Codice è stato più volte modificato attraverso successivi interventi normativi (DL 201/2011, DL 6/2012, DL 179/2012, L. 190/2014, D.Lgs. 179/2016, D.Lgs. 217/2017) che hanno introdotto ulteriori innovazioni in merito al domicilio digitale e all'obbligo della trasmissione telematica dei documenti tra pubbliche amministrazioni e tra queste e le imprese, alla previsione dell'obbligo per le amministrazioni pubbliche e le società partecipate da enti pubblici di utilizzo esclusivo di canali e servizi digitali nelle comunicazioni con i cittadini.

Agli interventi sugli aspetti infrastrutturali si sono aggiunti quelli sugli ambiti organizzativi, sui processi, e sulle risorse complementari e con l'ultima riforma strutturale introdotta dal nostro legislatore con la Legge delega n. 124/15, la c.d. Riforma Madia, si è cercato di imprimere un significativo impulso alla realizzazione degli obiettivi e delle strategie più recenti dal punto del *e-government*.

Ai sensi dell'art. 1 della suddetta legge, il Governo è stato delegato ad emanare norme di modifica del CAD volte a *“garantire ai cittadini ed alle imprese il diritto di accedere a tutti i dati, i documenti ed i servizi di loro interesse in modalità digitale”* attraverso *“la semplificazione nell'accesso ai servizi alla persona, riducendo la necessità dell'accesso fisico agli uffici pubblici”* e *“la ridefinizione e semplificazione dei procedimenti amministrativi, in relazione alle esigenze di celerità dei tempi e trasparenza nei confronti dei cittadini e delle imprese, mediante una disciplina basata sulla loro digitalizzazione e per la piena realizzazione del principio “innanzitutto digitale” (digital first), nonché dell'organizzazione e delle procedure interne a ciascuna amministrazione”*.

La delega è stata attuata con il D.lgs. n. 179/16, e successivamente con il D.Lgs. 217/2017 contenente disposizioni integrative e correttive al precedente decreto, che ha apportato rilevanti modifiche al testo del CAD, tutte accomunate dall'obiettivo della semplificazione.

Attualmente il CAD, anche in considerazione delle modifiche apportate dalle leggi delega istituisce, tra le altre cose: l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale (SPID) di cittadini ed imprese, l'obbligo per tutte le amministrazioni di accettare i pagamenti attraverso strumenti di pagamento elettronico.

Inoltre, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di garantire, per ciascun procedimento amministrativo di propria competenza, opportuni servizi di interoperabilità o integrazione e si dovrà procedere non soltanto all'aggiornamento tecnologico, ma occorrerà una standardizzazione, intesa quale conformità alle linee guida AgID, delle procedure.

Occorrerà, poi, procedere all'utilizzo del c.d. fascicolo informatico all'avvio di ogni procedimento amministrativo, privilegiare le comunicazioni telematiche, razionalizzare e semplificare i procedimenti amministrativi, le attività gestionali, i documenti, la modulistica, le modalità di accesso e di presentazione delle istanze da parte dei cittadini e delle imprese, assicurando che l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione avvenga in conformità alle prescrizioni tecnologiche definite nelle Linee guida.

D'altra parte, però, l'azione di spinta alla digitalizzazione della PA pone non poche criticità rispetto alla sicurezza ed alla riservatezza (privacy) dei dati raccolti e gestiti. Ne consegue, pertanto, che la PA dovrà far ricorso, ad esempio, a sistemi tecnologici per la custodia delle informazioni che, attraverso il rispetto di specifici protocolli di monitoraggio e strumenti di *cyber-security*, siano in



grado di soddisfare il rispetto della riservatezza e sicurezza dei dati. Ciò anche in considerazione della possibilità che, in osservanza al principio del *cloud-first*, il servizio di custodia potrà essere affidato a società che si occupano del c.d. *cloud-computing*, con i dati accumulati e spostati su server localizzati fuori dalle sedi dell'amministrazione.

Inoltre, con le modifiche apportate dalla normativa adottata a seguito dell'emergenza pandemica, il CAD ha recepito anche le direttive dell'eIDAS "Electronic Identification and Trust Services Regulation" - Regolamento (UE) n. 910 del 23 luglio 2014 (2014/910/UE) volto a garantire la piena interoperabilità a livello comunitario non solo della firma elettronica ma di tutto un insieme di servizi di identificazione ed autenticazione.

Ed infine, vanno citate le modifiche apportate dal decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, finalizzate, tra l'altro, a "semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

2.2 Normativa di riferimento per la gestione documentale

In ragione degli obiettivi che la trasformazione digitale impone è opportuno richiamare in questa sede il percorso di adeguamento dei processi e degli strumenti che la normativa ha imposto alle PPAA nell'ambito della gestione documentale. La normativa intervenuta nel corso degli anni ha previsto per tutte le PPAA:

- l'adozione di un sistema di Protocollo Informatico in linea con le nuove normative e circolari, in grado di gestire nativamente i flussi documentali in ingresso e uscita ai singoli uffici ed unità organizzative (già disciplinato dal DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche per il protocollo informatico");
- l'adozione di un sistema di Conservazione a norma compatibile con gli standard ed i processi definiti in materia di conservazione dei documenti informatici (già disciplinato dal DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche in materia di sistema di conservazione") o di un servizio di conservazione presso uno dei Soggetti Conservatori accreditati presso AgID.
- l'adozione di un sistema di Gestione dei Flussi Documentali (workflow) in linea con le nuove normative e con le specifiche di sicurezza previste (già disciplinato dal DPCM 13 novembre 2014, contenente "Regole tecniche in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici") che consenta l'acquisizione di documenti e relativi metadati e sia in grado di integrarsi a (o posseda nativamente) servizi applicativi di firma qualificata, marcatura temporale e conservazione a norma.

2.3 Le nuove Linee Guida AgID per la gestione documentale

Il 1° gennaio 2022, dopo un rinvio dovuto a modifiche da apportare ad alcuni allegati e correggere alcuni errori materiali contenuti nel documento principale, sono entrate in vigore le nuove Linee Guida AgID relative alla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici.

Tali Linee Guida AgID, a partire dalla data di applicazione, abrogano il DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche in materia di sistema di conservazione"; il DPCM 13 novembre 2014, contenente "Regole tecniche in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici" e parzialmente il DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche per il protocollo informatico".

Il duplice scopo, infatti, delle nuove linee guida è di:

- aggiornare le regole tecniche attualmente in vigore in base all'art. 71 del CAD, concernenti la formazione, protocollazione, gestione e conservazione dei documenti informatici;
- raccogliere in un unico provvedimento normativo materie prima regolate separatamente, disciplinando in modo coordinato l'intero ciclo di vita del documento informatico, dalla formazione fino alla conservazione, passando per la fase di gestione.



Con un preciso impatto tecnico ed operativo, le nuove linee guida mirano ad uniformare la normativa con la creazione di un testo unico di base per la formazione, gestione e conservazione di tutti i documenti informatici.

3. Le linee programmatiche e di mandato della Città Metropolitana di Napoli

È indubbio che nelle linee programmatiche e di mandato della Città Metropolitana di Napoli il tema della digitalizzazione e delle tecnologie ICT trova una collocazione centrale.

L'Ambito Strategico 2 – Smart City Area Metropolitana” del Documento Unico di Programmazione 2021-2026 dell'ente evidenzia che *“la strategia della transizione digitale rappresenta una direzione cruciale per lo sviluppo della società e dell'economia dei prossimi anni che l'area napoletana deve intraprendere con convinzione, per migliorare la qualità della vita dei propri cittadini, promuovere la competitività delle imprese operanti sul territorio e recuperare il ruolo di protagonista che merita.”* (...) *“L'Amministrazione deve essere in grado di cogliere tutte le opportunità che il PNRR offre per tale settore utilizzando al meglio gli investimenti ivi previsti, oltre a risorse proprie, al fine di completare la modernizzazione dell'Ente, sviluppare la digitalizzazione dei processi, con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali, oltre alla promozione del turismo in chiave smart.”*

E nel declinare i conseguenti obiettivi strategici, affidati alla cura dei Consiglieri Delegati e dei dirigenti preposti, individua una serie di risultati da raggiungere entro la fine del mandato, fra i quali:

- il completamento della digitalizzazione dei procedimenti dell'amministrazione e, in particolare dei processi di reclutamento e di lavoro;
- la transizione al modello cloud dei sistemi e dei servizi informatici dell'Ente;
- la realizzazione di un software per l'estrazione e catalogazione automatica di dati gestionali per garantire una maggiore trasparenza amministrativa e un più efficace monitoraggio dei processi gestionali;
- la realizzazione di una piattaforma software per la gestione digitalizzata del patrimonio immobiliare e dell'inventario generale dell'Ente;
- l'implementazione di nuove modalità di comunicazione e interlocuzione bidirezionale con la cittadinanza e con le associazioni di categoria attraverso nuovi canali di comunicazione digitali interattivi;
- la promozione e realizzazione di iniziative di collaborazione interistituzionale per diffondere l'Amministrazione Digitale, il riuso dei prodotti e le best practices, l'esercizio comune di funzioni e/o servizi.
- la promozione e realizzazione di iniziative per contrastare il fenomeno del *digital divide* ed assicurare la piena cittadinanza digitale.

4. Attuazione della Transizione Digitale

Negli ultimi anni la Città Metropolitana di Napoli ha avviato numerosi progetti ed attività di digitalizzazione interna ad alto contenuto di innovazione, tesi alla costruzione di un'amministrazione modellata secondo le indicazioni del Codice dell'Amministrazione Digitale e dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID).

Giova qui ricordare le realizzazioni più significative: Portale Gare Telematiche (2004), Albo pretorio on line (2010), Sistema di conservazione a norma dei documenti digitali (2012), Dematerializzazione dei fascicoli dei dipendenti (2014), Abolizione dei protocolli interni di reparto e attivazione del Protocollo unico informatico (2014), Fatturazione elettronica (2015), Dematerializzazione delle istanze interne (2017), Timbratura on line su dispositivi mobili (2017), Piattaforma per il monitoraggio delle OO.PP. (2017), Applicazione per il controllo di regolarità amministrativa degli atti (2017), SISDOC Sistema di gestione documentale per gli atti amministrativi (2018), Digitalizzazione delle fatture (2018), Applicazione per il whistleblowing (2018), Adesione a pagoPA (2018), Portale del dipendente (2019), Portale Ambiente (2019), Piattaforma in cloud per la gestione integrata del ciclo della performance (2019), Rete wireless a copertura totale delle sedi dell'ente



(2019), Adesione a SPID (2019), Attivazione piano di adeguamento allo standard BIM per le OO.PP (2019), Sistema di telefonia VoIP (2020), SIEM Sistema integrato per la sicurezza informatica (2020), Sistema di videoconferenza (2020), Transizione portale istituzionale in cloud (2020).

La contingenza dell'emergenza epidemiologica degli ultimi due anni ha ulteriormente confermato il valore dei risultati conseguiti nel campo della digitalizzazione dell'ente. La diffusa digitalizzazione dei processi e la disponibilità di una infrastruttura informatica solida e flessibile hanno consentito all'ente, nel suo complesso, di garantire la continuità ed efficienza dei propri servizi amministrativi e tecnici anche in presenza di una trasformazione epocale degli stili di lavoro (passaggio da lavoro in presenza a lavoro in remoto).

Purtuttavia, oggi è necessario sfruttare l'enorme accelerazione nei processi di cambiamento indotti dall'evento pandemico per un'ulteriore evoluzione delle politiche di digitalizzazione dell'Ente.

È necessario un profondo cambio di paradigma del sistema informativo dell'ente verso l'integrazione dei sistemi e la valorizzazione e disponibilità della conoscenza, nella consapevolezza del ruolo strategico che le informazioni hanno nel supportare i processi decisionali e l'operatività complessiva dell'Ente.

È necessario far evolvere il sistema informativo dell'ente da una architettura formata da singoli componenti e archivi distinti, pur validi per il loro specifico ambito, ad una nuova architettura integrata che vede tutti i processi e dati integrati fra loro.

Tale opera di modernizzazione dell'azione amministrativa, d'altra parte, non può non tenere conto dei risultati già acquisiti in merito alla digitalizzazione dell'ente e ciò anche al fine di rispettare i principali obiettivi, di efficienza e risparmio di spesa delle PA, perseguiti attraverso l'evoluzione della normativa di riferimento emanata nel corso degli ultimi anni in tema di azione amministrativa e gestione dei documenti e più in generale dei contenuti digitali.

Si rende necessaria l'adozione di una piattaforma unica e centralizzata per la fruizione di tutti i servizi digitali quali, ad esempio, i repository documentali, la gestione dei fascicoli digitali, la collaborazione online, la gestione di caselle di posta elettronica e la conservazione a norma.

In altri termini, è maturo il tempo che l'ente adotti una piattaforma unificata per la gestione delle informazioni EIM - *Enterprise Information Management* (EIM) che fornisca strumenti e tecnologie per la dematerializzazione e la completa gestione digitale del ciclo di vita delle informazioni e dei processi ad esse collegati (comunicazioni, dati, documenti, fascicoli e processi aziendali), nel rispetto dei requisiti di conformità normativa (CAD e delle Linee Guida emanate da AgID).

4.1 Piattaforma unificata per la gestione delle informazioni (EIM)

Un EIM può essere definito come un framework applicativo con tecniche, strategie e strumenti dinamici in grado di distribuire dati e contenuti a classi di utenza specifiche. I servizi disponibili in un EIM, oltre alla gestione di documenti, prevedono la gestione di formati di documenti elettronici non strutturati, ad esempio e-mail, grafica, immagini, contenuti web, video, record multimediali e altre risorse ed implicano l'accessibilità, la raccolta sistematica, l'organizzazione logica e la consegna dei contenuti digitali e dei dati ad essi associati ai diversi utenti coinvolti.

L'EIM fonde la gestione dei dati strutturati e non strutturati portandola ad un livello superiore in termini di prospettiva informativa aziendale, basata essenzialmente sui bisogni di chi deve operare sulle informazioni.

L'importanza ed i benefici dell'adozione di una piattaforma EIM centralizzata nell'ambito del SI, in cui i contenuti possono essere conservati, gestiti secondo il proprio ciclo di vita e diffusi in modo conforme ai requisiti dettati dalle normative ed alle linee guida vigenti in materia di gestione digitale, possono essere riassunti come segue:

- standardizzazione dei processi documentali e di conservazione a norma che evita soluzioni "personalizzate" che possono esporre l'Azienda a rischi di conformità normativa e potenziale carenza di interoperabilità;



- semplificazione dell'accesso ai contenuti informativi poiché fornisce strumenti omogenei per la gestione dei contenuti, standardizza le strategie di archiviazione e conservazione e aumenta la trasparenza e la condivisione delle informazioni;
- miglioramento dell'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti dalla PA poiché supportati da strumenti di automazione ed ottimizzazione dei processi e degli iter procedurali.
- miglioramento della produttività, semplificazione dei processi collaborativi e supporto dello smart working;
- semplificazione delle procedure di integrazione e scambio di dati ed informazioni tra diversi sistemi sia interni che esterni all'organizzazione;
- semplificazione delle procedure di sicurezza e protezione delle informazioni sia in termini di garanzia della privacy (GDPR) che di implementazione delle politiche di backup e ripristino di emergenza (Disaster Recovery).

4.2 Piano strategico per la transizione digitale

Risulta evidente che l'adozione di un EIM rappresenta la chiave di volta attorno alla quale ridefinire le scelte strategiche dell'ente per la transizione digitale che sono oggi viepiù sollecitate dall'entrata in vigore, da ultimo, delle Nuove Linee Guida AgID il 1° gennaio 2022, dal Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione 2021-2023 e dalle nuove misure dedicate alla transizione digitale relative al PNRR.

È inderogabile la predisposizione di un vero e proprio "Piano strategico per la transizione digitale" della Città Metropolitana di Napoli che preveda una pianificazione degli investimenti e degli interventi realizzativi da avviare con l'obiettivo di implementare una piattaforma applicativa unica che possa:

- funzionare da framework di integrazione e scambio di informazioni e dati tra le diverse applicazioni e sistemi in uso presso l'ente;
- adeguare il sistema di protocollo informatico alle Nuove Linee Guida AgID sull'interoperabilità tra i sistemi di protocollo delle PPAA e protocollare, anche in modalità automatizzata, i messaggi pervenuti o inviati dai diversi canali di comunicazione con possibilità di avvio automatico di processi aziendali ed iter di lavoro;
- gestire in modalità centralizzata caselle e-mail/PEC aziendali e canali istituzionali di comunicazione digitale e gestire in modo nativo le notifiche ed i messaggi di ritorno previsti dallo standard di comunicazione PEC e dalle piattaforme ministeriali (SDI, NSO, SIOPE+, etc.);
- centralizzare ed unificare gli archivi digitali in un unico sistema di gestione documentale come previsto dalle Linee Guida AgID, dove dovranno risiedere tutte le informazioni, i documenti ed i fascicoli digitali prodotti e ricevuti dall'Ente;
- consentire lo scambio e la condivisione dei contenuti che costituiscono il patrimonio informativo dell'ente ai fini del lavoro agile, della collaborazione e dello smart working;
- digitalizzare i processi gestionali (affidamenti, contratti, rinnovi, proroghe, autorizzazioni, concessioni, provvedimenti, etc.) mediante la loro definizione in digitale (disegno), l'esecuzione ed il monitoraggio dello stato di avanzamento;
- standardizzare l'uso della firma digitale mediante un'unica piattaforma integrata semplificando l'utilizzo da parte degli utenti sia per le operazioni di firma che di verifica della validità;
- consentire la gestione, assegnazione e monitoraggio delle attività da svolgere da parte degli utenti in modalità totalmente digitale;
- funzionare da framework unificato di servizi digitali a supporto delle attività dell'URP;
- fornire un'area documentale riservata ai dipendenti dell'azienda che consenta la digitalizzazione di processi come la richiesta ferie, invio certificati medici ed altro;



- consentire la definizione di processi automatici e pianificati per il versamento dei contenuti digitali (fatture, PEC, documenti firmati digitalmente, etc.) nel sistema di conservazione a norma.

Una scelta di questo tipo di piattaforma consente anche di valorizzare i progetti e gli investimenti già effettuati sino ad ora dalla Città Metropolitana, poiché permette di integrare le componenti del sistema informativo già realizzate e utilizzare i risultati ed il *know-how* acquisito al fine di implementare una piattaforma unica e completa capace di supportare in maniera definitiva e più tempestiva ogni tipo di esigenza di digitalizzazione mediante l'adozione di un gestore dei processi trasversale a tutto il Sistema Informativo.

A tali esigenze primarie si aggiunge anche la necessità di supportare il lavoro agile con strumenti più evoluti e specifici rispetto alla posta elettronica, al protocollo informatico ed ai sistemi sino ad ora utilizzati, esigenza che risulta di particolare importanza in un periodo che ha costretto le organizzazioni di tutto il mondo a dotarsi di nuovi strumenti e piattaforme tecnologiche.

La nuova piattaforma dovrà inoltre essere predisposta per la successiva fase di realizzazione dei servizi digitali "bidirezionali" che potranno essere acceduti ed utilizzati dall'esterno da Comuni, PA, cittadini, professionisti, etc.

5. Interventi per la transizione digitale

Riportiamo qui di seguito le linee di intervento su cui costruire successivamente il Piano Triennale per l'informatica della Città metropolitana di Napoli che programmi tempi, modalità e risorse da impegnare nel periodo 2023-2026.

5.1 Transizione digitale al modello cloud AgID

Il Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione 2021-2023 dell'AgID impegna tutte le PP.AA. a predisporre un proprio Piano Triennale per l'informatica al fine di raggiungere gli obiettivi, tra i quali, l'adozione del modello cloud per i propri servizi informatici. L'implementazione di tale paradigma architetturale per i sistemi informatici comporta importanti benefici in termini di flessibilità e risparmio, oltre ad un significativo incremento di qualità, sicurezza e affidabilità dei servizi.

Il processo di transizione digitale al cloud è già attivo nella CMNA con il portale istituzionale dell'Ente, il sistema di gestione della performance e l'applicazione per la gestione del personale.

Inoltre, è stato già elaborato un Piano generale per la transizione al modello cloud di tutti i servizi e applicazioni dell'Ente. La DSI sta, infatti, operando per il rispetto delle seguenti scadenze stabilite dall'AGID con Determinazione n.628/2021:

- entro il 18 luglio 2022 - trasmissione all'ACN dell'elenco e la classificazione dei dati e dei servizi digitali dell'Ente;
- entro il 28 febbraio 2023 - trasmissione al DTD e all'AGID del piano di migrazione al cloud dell'Ente;
- entro il 30 giugno 2026 - completamento del piano di migrazione al cloud della CMNA.

In tale contesto, l'implementazione di una piattaforma EIM centralizzata, fruibile in "cloud", consentirà di accelerare in maniera significativa il processo di transizione digitale, permettendo al CMNA di raggiungere gli obiettivi previsti seguendo un percorso di digitalizzazione omogeneo ed integrato, evitando di procedere "per interventi isolati" sulla base di esigenze estemporanee.

5.2 Gestione unificata delle caselle di posta elettronica

L'Ente gestisce attualmente il servizio di posta elettronica mediante risorse strumentali hardware e software interne, ma tale modello tecnico-organizzativo non è più adeguato in termini di efficienza, efficacia ed economicità e non è coerente con le linee guida dell'AgID espresse nel Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione 2021-2023.



L'intervento tecnico-organizzativo prevede la transizione ad un modello gestionale delle caselle in outsourcing erogato in "cloud", dove sarà possibile gestire i messaggi di posta elettronica direttamente dalla piattaforma EIM. Infatti, uno degli obiettivi principali che si vuole raggiungere mediante l'adozione di una piattaforma di questo tipo, è la possibilità di gestire, in maniera unificata, tutti i canali digitali (caselle di posta elettronica, servizi on-line, sportelli digitali, etc.) in maniera totalmente integrata con gli strumenti di gestione messi a disposizione dalla piattaforma quali gestione documentale, gestione dei processi, gestione attività, etc.

5.3 Adeguamento del Protocollo Informatico alle Nuove Linee Guida AgID

L'intervento consiste nell'adeguamento del sistema di Protocollo Informatico dell'Ente alle Nuove Linee Guida AgID anche con riguardo all'interoperabilità tra i sistemi di protocollo della PA.

L'integrazione nella piattaforma EIM che si intende realizzare, oltre a consentire di protocollare in modalità automatizzata tutti i messaggi pervenuti o inviati dalle caselle e-mail e PEC dell'ente e dai diversi canali di comunicazione digitale (portale istituzionale, sportelli digitali, URP, etc.), potrà garantire anche la possibilità di avviare automaticamente processi ed iter di lavoro, notificando al mittente l'apertura della pratica, l'avanzamento e la chiusura a conclusione dell'iter, così come previsto dall'AgID.

5.4 Gestione Documentale Unificata secondo le Nuove Linee Guida AgID

L'intervento prevede la centralizzazione ed unificazione degli archivi digitali in un sistema di gestione documentale centralizzato capace di gestire tutte le fasi del processo: formazione, gestione e conservazione, così come previsto dalle Linee Guida AgID.

Nel sistema di gestione documentale dovranno, quindi, risiedere le principali informazioni generate dagli applicativi in uso, i documenti ed i relativi metadati prodotti e ricevuti dall'Ente ed i fascicoli digitali a supporto degli iter procedurali.

Il sistema di gestione documentale deve, infatti, consentire di governare con efficacia ogni singolo accadimento che coinvolge la vita dei documenti e dei fascicoli digitali favorendo la collaborazione, nel rispetto delle misure di sicurezza previste e dei principi generali in materia di trattamento dei dati personali. La corretta gestione dei documenti, sin dalla loro fase di formazione, rappresenta la migliore garanzia per il corretto adempimento degli obblighi di natura amministrativa, giuridica e archivistica tipici della gestione degli archivi pubblici. Grazie a tale sistema unificato sarà possibile adempiere all'attività obbligatoria di classificazione dei documenti che ha il fine di organizzare logicamente tutti i documenti amministrativi digitali prodotti o ricevuti da un ente nell'esercizio delle sue funzioni. L'attività di classificazione si avvale del piano di classificazione che mappa, su più livelli gerarchici, tutte le funzioni dell'ente.

Inoltre, in ottemperanza a quanto disposto dal CAD, il sistema di gestione documentale consente di assolvere agli obblighi di conservazione definendo opportuni processi di versamento nel sistema di conservazione a norma in base alla specifica tipologia documentale.

5.5 Integrazione e interoperabilità tra i sistemi applicativi

La piattaforma EIM potrà essere utilizzata per disegnare processi di integrazione tra sistemi interni ed esterni basati su tecnologie standard che potranno interoperare e consentire di scambiare dati in ingresso e uscita tra le diverse applicazioni che compongono il sistema informativo della CMNA.

L'adozione di questa tipologia di piattaforma, nell'ambito dell'interoperabilità tra sistemi, consente di standardizzare le integrazioni, rendendo le componenti applicative del sistema informativo sostituibili anche in base ad esigenze evolutive future.

Alcuni esempi di integrazione possono riguardare:

- archiviazione degli atti amministrativi prodotti dall'applicativo gestionale nei registri particolari (come previsto dal CAD) all'interno del sistema di gestione documentale unificato per consentirne la catalogazione e la condivisione all'interno dell'Ente;



- pubblicazione automatizzata degli atti amministrativi e della documentazione soggetta agli obblighi di trasparenza sul portale istituzionale;
- archiviazione automatizzata delle fatture elettroniche, degli ordini e dei contratti sottoscritti digitalmente;
- acquisizione automatica delle istanze online presentate da cittadini, imprese e professionisti ed avvio degli iter procedurali interni.

5.6 Portale del dipendente

L'introduzione di una piattaforma EIM non potrà che efficientare e migliorare dal punto di vista comunicativo quanto già realizzato nell'Ente con l'attuale Portale del dipendente.

Tale piattaforma web ha completamente dematerializzato il rapporto Ente-dipendente, consentendo a quest'ultimo di accedere in maniera del tutto autonoma ai database aziendali per consultare e verificare i propri dati anagrafici e di carriera, consultare e stampare i propri cedolini/CUD/730, i propri cartellini di timbratura, consultare il proprio Fascicolo Personale Elettronico, trasmettere le richieste/comunicazioni di ferie, permessi e autorizzazioni.

5.7 Supporto al Lavoro Agile

Il Lavoro Agile (LA) è ormai entrato a pieno titolo nella PA come modello organizzativo del lavoro e la sua efficace adozione trova nella tecnologia informatica uno dei suoi principali fattori abilitanti. Alle misure di carattere infrastrutturale, già in parte realizzate, deve essere necessariamente associata una soluzione tecnologica adeguata che fornisca le funzionalità per il lavoro collaborativo (e-collaboration), unitamente alla digitalizzazione dei processi e dei servizi.

L'adozione di una piattaforma EIM integrata fornirà proprio quegli strumenti avanzati di e-collaboration necessari a favorire il LA, la digitalizzazione e la dematerializzazione, quali:

- Condivisione documenti e fascicoli informatici;
- Gestione integrata della firma digitale;
- Gestione delle aree di lavoro condivise;
- Digitalizzazione dei processi gestionali e degli iter procedurali;
- Assegnazione e gestione digitale delle attività (Task Management);
- Integrazione con sistemi di gestione dell'identità digitale (SPID, CIE, etc.).

5.8 Digitalizzazione dei processi gestionali

La completa digitalizzazione dei processi amministrativi dell'Ente dovrà riguardare tutte le procedure che, ad esito di una dettagliata analisi, anche in relazione agli obblighi scaturenti dall'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione dell'ente (PIAO), risulteranno oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione.

Tali procedure dovranno essere integrate con il resto dei sistemi dell'Ente al fine di acquisire automaticamente le informazioni gestionali e raggiungere il massimo grado di automazione possibile. L'attività di digitalizzazione consente anche di raggiungere l'ulteriore obiettivo di estrazione e catalogazione automatica di dati gestionali previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 che detta gli indirizzi per l'organizzazione ed il funzionamento del sistema di prevenzione dell'illegalità e della corruzione.

La digitalizzazione dei processi e la disponibilità di piattaforme per l'integrazione delle basi dati sono, infatti, di fondamentale importanza per raggiungere i suddetti obiettivi; nello specifico l'adozione di una piattaforma EIM integrata permette l'estrazione dei dati indispensabili all'analisi delle procedure gestionali anche correlate ad affidamenti a terzi effettuati dell'ente.

5.9 URP, servizi online e Sportelli Digitali

L'intervento prevede l'adozione della piattaforma EIM, dove risiedono i documenti, le pratiche e le informazioni relative a procedimenti amministrativi interni ed esterni, per supportare in maniera



digitale ed avanzata le attività svolte in back-office dal personale incaricato (URP, servizi online, etc.).

Nello specifico, infatti, l'adozione di un sistema di gestione dei processi digitali consente sia di supportare il personale nelle attività di relazione con il pubblico sia di attivare servizi digitali e sportelli virtuali anche dedicati a specifiche classi di utenza.

Per quanto riguarda l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), l'attuale dotazione di strumenti informatici a supporto delle attività di sportello è caratterizzata da una frammentazione e diversificazione degli strumenti a disposizione; l'utilizzo di una piattaforma integrata per la gestione delle informazioni e dei processi potrà assicurare una maggiore incisività ed efficacia ai vari ambiti di intervento dello sportello e supportare a pieno l'attivazione di un URP online e l'erogazione di servizi digitali avanzati.

La piattaforma EIM integrata dovrà quindi:

- offrire le informazioni relative ai servizi o alle attività amministrative;
- essere integrata con le piattaforme di gestione dell'identità digitale per identificare gli utenti;
- consentire la presentazione di istanze on-line;
- essere integrata con strumenti come la firma digitale e la carta nazionale dei servizi per firmare documenti ed avviare i procedimenti on-line;
- permettere l'avvio e l'esecuzione di procedimenti amministrativi e seguirne lo stato di avanzamento;
- consentire l'invio di richieste specifiche e personalizzate aumentando il livello di interattività e trasparenza dell'azione amministrativa.

In conclusione, una piattaforma unificata per la gestione delle informazioni, delle pratiche e dei procedimenti consente di supportare l'attivazione di qualunque tipologia di sportello virtuale offrendo agli utenti un'ulteriore modalità per ricevere informazioni e servizi che presenta vantaggi sia per l'utente che per l'amministrazione stessa. L'utente potrà quindi svolgere determinate pratiche o ottenere informazioni da remoto e senza vincoli di orari o tempi di attesa.

Automatizzando alcuni processi e alcune attività, l'Ente può ridurre significativamente la quantità di lavoro degli operatori semplificando le attività e migliorando la qualità dei servizi offerti.

5.10 Processi di gestione delle OO.PP.

Il settore di gestione degli edifici e delle opere pubbliche è oggetto da diversi anni di un processo di transizione alle tecniche digitali centrata sull'adozione della metodologia BIM Building Information Modeling - Modello informativo per gli edifici.

Il BIM è un modello per ottimizzare – con metodi e strumenti propri delle tecnologie digitali – la progettazione, realizzazione e gestione di edifici ed infrastrutture in genere. La digitalizzazione dei processi informativi di un'opera consente di rendere disponibili tutte le sue informazioni in formati digitali aperti e non proprietari, così da essere gestibili da piattaforme software interoperabili. Il D.M. n. 560/2017 recepisce tale innovazione, delineando con sufficiente dettaglio gli adempimenti posti in capo a tutte le PPAA, affinché, a partire dal 2019 fino al 2025, vengano introdotti “metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture”, di cui il BIM è la declinazione tecnica operativa. L'Ente ha già avviato un proprio piano di adeguamento che ha visto modernizzare i suoi uffici tecnici sia per le risorse hardware che software di base, ma è necessaria ora una profonda revisione dei processi di lavoro interni di cui la introduzione di un EIM non può che essere un fattore abilitante.

6. La gestione del cambiamento

La transizione digitale è una trasformazione epocale non solamente dal punto di vista tecnologico. Implica una trasformazione degli stili lavorativi, l'adozione di nuovi strumenti e metodologie, nuovi modelli di organizzazione del lavoro, nuovi profili di leadership, nuove competenze per il personale.



Il fattore umano è come sempre centrale. L'innovazione incontra sempre ostacoli nella inconsapevole o meno inerzia delle persone a modificare consuetudini consolidate e a mettere in gioco le posizioni stabilizzate.

È quindi fondamentale accompagnare la trasformazione digitale con programmi di formazione del personale dell'ente orientati verso le indicazioni strategiche dell'Agenda Digitale dell'Ente e con processi di *change management*, cioè di gestione del cambiamento, in grado di:

- favorire la propensione all'innovazione in tutti gli operatori, a tutti i livelli
- orientare, con opportuni strumenti di incentivazione delle performance individuali e collettive, le azioni dei singoli verso gli obiettivi di innovazione
- sviluppare una nuova cultura aziendale aperta al cambiamento
- sviluppare le capacità dei dirigenti di coinvolgere e motivare i propri collaboratori
- sviluppare la capacità di monitoraggio degli obiettivi e dei risultati
- sviluppare la capacità di comunicare i processi di cambiamento all'interno ed all'esterno dell'ente
- adeguare l'organizzazione al mutato contesto

In tal senso giocano un ruolo fondamentale le figure professionali maggiormente coinvolte nel processo di digitalizzazione, con le relative mansioni e responsabilità:

- Il Responsabile della Transizione Digitale: responsabile della trasformazione digitale e quindi del passaggio all'adozione di processi ed iter completamente digitali (digitalizzazione processi).
- Il Responsabile della gestione documentale: responsabile della formazione, gestione e versamento in conservazione dei documenti e dei fascicoli digitali;
- Il Responsabile della conservazione a norma: responsabile della conservazione a norma, della tenuta e della relativa esibizione dei contenuti digitali;
- Il Dirigente della Direzione Sistemi Informativi Integrati: responsabile della infrastruttura tecnologica mediante la quale si abilita tutta la transizione digitale.



2.2 Sottosezione Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica². Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine di approvazione del PIAO è differito a trenta giorni successivi al termine per l'approvazione dei bilanci.

Come disposto dal Principio contabile applicato alla programmazione, recentemente novellato dal Decreto MEF 25 luglio 2023, in data 15.09.2023 è stato avviato il processo di formazione del bilancio 2024-2026 mediante l'invio, con nota RU 139164, dell'atto di indirizzo predisposto dall'organo esecutivo con l'assistenza del Segretario generale e, con nota RU 139570, dello schema di bilancio a legislazione vigente ed amministrazione invariata, predisposto dal Responsabile del servizio finanziario (c.d. bilancio tecnico), da cui risultava una disponibilità di parte corrente pari ad euro 6.048.807,22 per il 2024, 10.810.392,08 per il 2025 e 11.499.309,38 per il 2026.

Tenuto conto degli indirizzi dell'organo esecutivo e all'esito della verifica delle previsioni di entrata e di spesa avanzate dai vari servizi, in data 20.10.2023 è stata predisposta la versione finale del bilancio di previsione 2024-2026, inviata all'organo esecutivo con nota RU 161324 corredata dalla documentazione necessaria per la definitiva elaborazione del bilancio di previsione.

Nelle more della definizione dello schema di bilancio, in data 22.12.2023 è stato emanato il Decreto del Ministro dell'Interno che ha previsto il differimento al 15 marzo 2024 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2024-2026 da parte degli enti locali.

Con Deliberazione n. 53 del 15.04.2024 il Consiglio metropolitano ha provveduto all'approvazione definitiva del Bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati.

Il processo di definizione degli obiettivi di performance è stato avviato dal Segretario Generale con nota RU n. 48369 del 19.03.2024, con la quale sono stati invitati tutti i Dirigenti a caricare una prima proposta di obiettivi sull'applicativo "Prometeo" entro il giorno 08.04.2024. Altresì, con nota RU n. 48373 del 19.09.2024 sono state richieste le proposte afferenti le sezioni/sottosezioni del PIAO ai rispettivi Dirigenti competenti per materia.

In relazione alle proposte ricevute, il Segretario Generale e il Vicesindaco Metropolitano, con nota RU n. 56961 dell'8/04/2024 hanno formalizzato ai Dirigenti un calendario di incontri per i giorni 10 e 11 aprile, al fine di definire congiuntamente gli obiettivi ed i relativi indicatori da perseguire nel corso del 2024 e nel triennio 2024-2026, coerentemente con gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione. In base alle indicazioni emerse nel corso di tali incontri tutte le Direzioni hanno ultimato le attività di competenza volte alla definizione della proposta di PIAO 2024-2024 nel suo complesso.

2.2.1 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2024/2026

Il Piano della Performance contiene gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'Ente, nonché, sia volti al raggiungimento dei *milestone* e dei *target* previsti

² Linee Guida e riferimenti normativi consultabili alla seguente pagina web <https://performance.gov.it/riferimenti-normativi-delibere>



dal PNRR per i progetti di competenza della Città Metropolitana di Napoli, sia volti a garantire l'efficiente funzionamento degli uffici e il perseguimento della *mission* istituzionale dell'Ente. Queste componenti, articolate in obiettivi strategici e obiettivi continuativi di performance, costituiscono le fonti per l'individuazione degli obiettivi di performance che l'Amministrazione intende realizzare nel corso del 2024 e del triennio 2024/2026.

All'interno del Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance sono presenti specifici obiettivi di semplificazione e digitalizzazione, come anche quelli correlati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Inoltre, l'Ente si è dotato da tempo anche di un set di standard di qualità, quali indicatori volti a misurare il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da valorizzare il mantenimento di alti livelli di qualità dei servizi. Altresì, da alcuni anni è partita una rilevazione costante sui livelli di soddisfazione dei servizi percepita dagli utenti, che, oltre che costituire un importante elemento valutativo, consente di programmare gli interventi di miglioramento da implementare.

Al fine di consentire un monitoraggio tempestivo con adeguato supporto documentale sul grado di raggiungimento degli obiettivi, tutte le Direzioni avranno cura di inviare, per conoscenza, la documentazione comprovante la realizzazione delle fasi/indicatori di ciascun obiettivo di competenza anche all'Ufficio Programmazione e Controllo Strategico e di Gestione.

Il Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2024-2026 costituisce l'allegato A1 del PIAO, quale parte integrante della sottosezione performance, è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://www.cittametropolitana.na.it/amministrazione-trasparente/pianoperformance/piano-della-performance>

2.2.2 Le attività trasversali

Nell'ambito degli obiettivi volti all'efficientamento dell'Ente e tendenti al miglioramento continuo, particolare importanza è rivolta ad alcune attività volte alla digitalizzazione e semplificazione dei processi, alla gestione dei finanziamenti PNRR, alla tempestiva approvazione dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'ente, alla prevenzione della corruzione e trasparenza, al mantenimento di elevati standard di qualità dei servizi, al rispetto dei tempi di pagamento e alla definizione delle fatture presenti sulla piattaforma PCC.

Al fine di sviluppare tali attività, sono programmati alcune attività trasversali a tutte o a più Direzioni dell'Ente sviluppati nelle specifiche sottosezioni del PIAO:

- Implementazione e aggiornamento della banca dati dei RUP dell'Ente, costituita nei primi mesi dell'anno 2023 dall'ufficio di supporto del Segretario Generale, al fine di garantire l'immediata visione d'insieme dell'operatività dell'azione amministrativa della Città metropolitana di Napoli concernente i lavori pubblici e della continuità degli stessi in caso di sostituzione dei relativi RUP. Tale banca dati, pubblicata sulla rete intranet dell'Ente, contiene un elenco degli interventi dei lavori pubblici in corso, recante per ciascuna opera la descrizione dell'intervento, la Direzione competente, il CIG, il CUP e il nominativo del RUP. La prosecuzione e l'implementazione di tale attività consente anche di garantire la piena e immediata conoscibilità degli interventi in corso d'opera e i nominativi dei relativi responsabili, anche nell'ottica di calibrare periodiche rotazioni del personale nell'affidamento



degli incarichi. Tale attività sarà svolta dagli uffici del Segretario Generale con il supporto di tutte le Direzioni interessate.

- Costante aggiornamento e monitoraggio periodico della banca dati REGIS, in modo da verificare tempestivamente lo stato di avanzamento dei progetti finanziati con fondi PNRR e ottemperare agli obblighi normativi previsti per l'erogazione delle relative *tranche* di finanziamento. Le Direzioni interessate dovranno aggiornare costantemente i dati di competenza sulla banca dati REGIS e l'ufficio programmazione e controllo strategico e gestione e l'ufficio di supporto al Segretario Generale effettueranno periodiche verifiche e controlli in base alle rispettive competenze.
- Predisposizione tempestiva dei documenti di programmazione e rendicontazione strategica, finanziaria ed esecutiva, in modo da consentire all'Amministrazione una sana e corretta visione dello stato dell'Ente nel suo insieme e l'andamento delle strategie programmate. Le attività saranno coordinate dal Segretario Generale, o dal Direttore Generale ove nominato, e dal Ragioniere Generale per quanto di competenza, con il supporto dell'ufficio programmazione e controllo strategico e di gestione e degli uffici bilancio e rendiconto. Tutte le Direzioni sono chiamate a collaborare e produrre in tempo utile, in base alle scadenze programmate, i documenti e dati di rispettiva competenza.
- Revisione e aggiornamento degli standard di qualità dell'Ente, al fine di definire nuovi standard di qualità, con particolare attenzione ai servizi a valenza esterna, attraverso una puntuale mappatura dei processi e dei servizi. Tali attività sono coordinate dalla Direzione Politiche del Personale, Pari Opportunità, Qualità dei Servizi e tutte le Direzioni sono chiamate a collaborare nelle attività di competenza da porre in essere.
- Efficientamento dei tempi medi di pagamento e del tempo medio di ritardo, al fine di ottimizzare la gestione delle fasi della spesa, la lavorazione tempestiva delle fatture e il flusso dei dati sulla piattaforma PCC. Tale obiettivo, in attuazione dell'art. 4-bis del D. L. n. 13/2013 convertito in legge n. 41/2023, è assegnato a tutti i Dirigenti che sono chiamati a garantire tempi medi delle fatture di compenza inferiori a 30 giorni e il tempo medio di ritardo con valore negativo, da calcolare e verificare secondo le modalità stabilite dalla normativa stessa e dalle circolari in materia MEF. La Direzione Contabilità, Economato e Tributi è chiamata a coordinare e fornire supporto a tutte le Direzioni e a porre in essere periodici monitoraggi per verificare il rispetto dei tempi di pagamento, da trasmettere al Segretario Generale e all'ufficio programmazione e controllo strategico e di gestione per la programmazione tempestiva di eventuali interventi correttivi e la verifica dei risultati attesi. Il mancato raggiungimento di tale obiettivo sarà comunicato al Dirigente responsabile inadempiente e allo stesso verrà effettuata una decurtazione della retribuzione di risultato in misura non inferiore al trenta per cento. L'applicazione di tale riduzione sarà effettuata dalla struttura competente in sede di liquidazione della retribuzione di risultato dei Dirigenti, in base agli esiti delle verifiche accertate con il referto del controllo di gestione e dagli altri organi per quanto di rispettiva competenza.
- Completamento delle attività volte alla definizione delle fatture sulla piattaforma PCC ante 2020, già obiettivo trasversale del 2023, in modo da riallineare i dati sulla piattaforma dei crediti commerciali alle risultanze contabili dell'Ente così da ridurre lo stock del debito. Tutte le Direzioni sono chiamate ad effettuare una dettagliata istutturia di tutte le fatture presenti in piattaforma ed eliminare le eventuali anomalie presenti. La Direzione Contabilità, Economato e Tributi coordina le attività da svolgere, fornendo adeguato supporto a tutti gli uffici. Inoltre, periodicamente provvedere a trasmettere report riepilogativi all'ufficio programmazione e controllo strategico e di gestione, al fine di verificare lo stato di avanzamento di tale obiettivo e consentire la programmazione tempestiva di eventuali interventi correttivi.
- Implementazione delle attività e delle misure di prevenzione della corruzione, al fine di attuare correttamente la disciplina in materia di conflitto di interesse, garantire il buon andamento



dell'ente e contrastare fenomeni di *maladministration*. Miglioramenti sono attesi anche per quanto concerne lo stato delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, dove tutte le Direzioni sono chiamate a provvedere tempestivamente alle pubblicazioni di competenze e dove l'ufficio di supporto del RPCT effettuerà periodici monitoraggi.



OPERE PUBBLICHE E PNRR

In riferimento alle opere pubbliche finanziate previste e da realizzare, ivi comprese quelle derivanti dal PNRR, si applica il D.lgs. n.36/2023, secondo la tempistica di cui all'art. 225 e disposizioni, anche transitorie, richiamate dal nuovo codice dei Contratti Pubblici.

2.2.3 Il PNRR

Per il periodo di programmazione 2021-2027, sommando le diverse fonti di finanziamento (*Recovery Fund, React EU, Fondo Complementare e Fondo Opere*) l'Italia, ed in prevalenza il Mezzogiorno, potrà contare su una massa di risorse eccezionali pari complessivamente a ca. 265 mld, di cui oltre 90 saranno gestiti direttamente dagli Enti territoriali.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è il piano preparato dall'Italia per rilanciare l'economia "dopo" la pandemia da Covid-19 per lo sviluppo sostenibile del Paese; esso vale più di 220 miliardi di euro ad oggi tra risorse europee e nazionali da impiegare nel periodo 2021-2026, precisamente € 191,5 miliardi derivanti dal PNRR e 30,6 miliardi di risorse aggiuntive stanziare dal Piano nazionale per gli investimenti complementari.

Considerato che ben 122,6 miliardi di euro del PNRR sono prestiti, la sfida più importante del Paese è far sì che i progetti finanziati generino un effetto moltiplicatore di sviluppo economico duraturo nel tempo.

I fondi strutturali per il 2021-2027, pari a circa 83 mld, rappresentano uno dei principali strumenti di attuazione degli indirizzi europei. Il mezzo attraverso cui conseguire il più alto valore aggiunto e impatto positivo sulle sfide trasversali per le regioni di tutta l'Unione Europea, tra le quali la globalizzazione e la sostenibilità ambientale, la transizione a un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio, le migrazioni e il contrasto alla povertà.

Partendo dalla considerazione che le città metropolitane rappresentano il motore della crescita e dello sviluppo dell'economia europea, nel Piano nazionale di ripresa e resilienza sono stati previsti finanziamenti che saranno gestiti direttamente dalle Città Metropolitane.

Il PNRR contiene un pacchetto coerente di riforme strutturali e investimenti per il periodo 2021-2026 articolato in sei settori d'intervento prioritari (Missioni), articolate in Componenti, suddivise in Investimenti, come si evince chiaramente dal grafico seguente:



© 2021. Tutti i diritti riservati.



Interventi nel settore dell'istruzione

Al fine di garantire la realizzazione di scuole innovative dal punto di vista architettonico e strutturale, altamente sostenibili e con il massimo dell'efficienza energetica, inclusive e in grado di garantire una didattica basata su metodologie innovative e una piena fruibilità degli ambienti didattici, anche mediante sostituzione edilizia di edifici pubblici vetusti, non adeguati sismicamente e non efficienti il PNRR ha previsto un'ampia serie di investimenti di seguito riportati, che la Città Metropolitana di Napoli, con i suoi 167.651 alunni (il 6,4% del totale del Paese) e i 291 plessi scolastici dovrà gestirne una parte consistente:

Missione 2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica, Componente 3 – Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici, Investimento 1.1: “Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici”, 800 ml di euro;

Missione 4 - Istruzione e Ricerca, Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università, Investimento 1.3: “Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole”, 300 ml di euro;

Missione 4: Istruzione e Ricerca, Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università, Investimento 3.3 “Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole”, 3.900 ml di euro.

In totale i fondi messi a disposizione della Città Metropolitana di Napoli dal PNRR Scuole ammontano a Duecento milioni di euro. A tanto ammonta l'importo complessivo dei 54 interventi di nuova costruzione, ampliamento e ristrutturazione di edifici pubblici adibiti a uso scolastico di propria competenza che la Città Metropolitana di Napoli è riuscita a cantierare, per i quali, cioè, l'Ente ha sottoscritto nei termini previsti i contratti e affidato i lavori alle ditte aggiudicatrici delle procedure a evidenza pubblica.

La Città Metropolitana di Napoli è, dunque, riuscita a utilizzare tutti i 200 milioni di euro disponibili nell'ambito delle Missioni del Programma *Next Generation EU* – PNRR riservate alla messa in sicurezza e alla riqualificazione dell'edilizia scolastica, alle infrastrutture per lo sport nelle scuole e alla costruzione di nuovi plessi, interessando tutte le aree territoriali, dalla città di Napoli all'area costiera e alle isole, dall'area nord a quella vesuviana-nolana. Senza tralasciare interventi significativi in termini di verifica della vulnerabilità sismica con l'adozione dei conseguenti provvedimenti necessari su tutta l'area metropolitana.

La sfida da vincere adesso è portare a termine le opere nei tempi stabiliti dalle *milestone* per la modernizzazione della rete scolastica metropolitana, al fine di renderla quanto più vicina agli standard europei. Lo sforzo dell'amministrazione dovrà concentrarsi sulla scuola dedicando le risorse umane e strumentali necessarie al raggiungimento di tale obiettivo fondamentale per lo sviluppo del territorio e dei cittadini.

Interventi nel settore dell'ambiente

La **Missione 2** “Rivoluzione Verde e Transizione ecologica” discende direttamente dallo “*European Green Deal*” e dal doppio obiettivo dell'Unione europea di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050 e di ridurre le emissioni di gas a effetto serra del 55 per cento rispetto allo scenario del 1990 entro il 2030.

Nella suddetta Missione 2 è prevista la Componente 4 “Tutela del territorio e della risorsa idrica” è finalizzata alla sicurezza del territorio, intesa come mitigazione dei rischi idrogeologici con interventi di prevenzione e di ripristino, salvaguardia delle aree verdi e della biodiversità con interventi di forestazione urbana ed un complesso di azioni per rendere il Paese più resiliente ai cambiamenti climatici, proteggendo la natura e la biodiversità.



Nella suddetta Componente 4 è prevista la Linea di intervento 3 “Salvaguardare la qualità dell’aria e la biodiversità del territorio attraverso la tutela delle aree verdi, del suolo e delle aree marine” e, in essa, l’Investimento 3.1 “Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano” che, in linea con le strategie nazionali e comunitarie, prevede azioni su larga scala rivolte alle 14 Città metropolitane, sempre più esposte a problemi legati all’inquinamento atmosferico, all’impatto dei cambiamenti climatici e alla perdita di biodiversità, al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei cittadini attraverso la realizzazione di boschi urbani e periurbani, con la messa a dimora di almeno 1,65 milioni alberi entro il T4-2022 e 6,6 milioni di alberi entro il T4-2024 su una superficie di 6.600 ettari, con una dotazione finanziaria di 330 milioni di euro.

Il Ministero della Transizione Ecologica (MiTE) in data 30 marzo 2022 ha pubblicato Avviso pubblico rivolto alle città metropolitane, per la presentazione di proposte di interventi di forestazione urbana, periurbana ed extraurbana nei comuni della Città metropolitana da finanziare nell’ambito del piano nazionale di ripresa e resilienza, Misura 2 - Componente 4 - Investimento 3.1 “Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano”.

Le Città Metropolitane sono i soggetti attuatori degli interventi e destinatari dell’avviso stesso e redigono propri progetti e/o selezionano progetti elaborati dai comuni metropolitani, assegnando una priorità di finanziamento indicata nella domanda di partecipazione di cui all’articolo 9 dell’Avviso stesso.

Alla Città metropolitana di Napoli è assegnato l’obiettivo di messa a dimora di 796.000 alberi nel triennio 2022-2024 su 796 ha (1.000 alberi/ettaro).

Con delibera n. 81 del 09.05.2022 il Sindaco Metropolitan ha approvato un Atto di indirizzo per l’indizione della manifestazione di interesse rivolta ai Comuni dell’area metropolitana ed ha approvato il Protocollo di Intesa con il Dipartimento di Agraria dell’Università degli Studi di Napoli Federico II per lo svolgimento in collaborazione delle relative attività.

In data 13 maggio 2022 è stato pubblicato un Avviso Pubblico di manifestazione di interesse rivolto ai comuni della Città metropolitana di Napoli per la presentazione di proposte di interventi di forestazione urbana, periurbana ed extraurbana da candidare a finanziamento nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Misura 2 - Componente 4 - Investimento 3.1 “Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano”, con una dotazione finanziaria di € 8.828.989,00 nelle annualità 2022 e 2023 ed € 16.584.182 nel 2024.

Con Deliberazione del Sindaco metropolitan n. 103 del 21/06/2022 all’esito della manifestazione di interesse di cui alla Deliberazione n. 81 del 09/05/2022 sono stati approvati, ai fini della candidatura al finanziamento, i seguenti progetti, tutti finanziati ed attualmente in corso di realizzazione per un totale di **€ 10.467.308,23**:

N. Intervento	Titolo progetto	Ente/Comuni Interessati	Superficie progetto (ha)	Importo del Progetto
NA01	Intervento di forestazione urbana nei comuni delle aree interne della città metropolitana	Caivano, Camposano, Casoria, Giugliano in Campania	52,09	€ 2.239.869,91
NA02	Progetto di riforestazione dell’area Aiello - Tribucchi	Palma Campania	39	€ 1.595.028,53
NA03	La Foresta Urbana di Monterusciello	Pozzuoli	54,4	€ 2.346.170,00
NA04	Intervento di forestazione delle aree del Monte Faito di proprietà della Città Metropolitana di Napoli e della Regione Campania percorse da incendi nell’estate 2017	Città metropolitana di Napoli	35	€ 1.504.999,91
NA05	Intervento di forestazione urbana nei comuni costieri della città metropolitana	Napoli, Bacoli, Castellammare di Stabia, Forio, Giugliano in Campania, Procida, Serrara Fontana	64,68	€ 2.781.239,88



Con Decreto Direttoriale n. 156 del 28 aprile 2023 del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, si è reso esecutivo e disposta la pubblicazione sul sito istituzionale del medesimo Dicastero dell'avviso pubblico per la presentazione di proposte di intervento di *forestazione urbana, periurbana ed extraurbana nelle città metropolitane nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza Misura 2 - Componente 4 - Investimento 3.1 "Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano"* - Annualità 2023-2024. Per la Città metropolitana di Napoli il MASE ha allocato risorse finanziarie per un importo complessivo di euro 24.965.237,19, al fine di mettere a dimora n. 580.587 piante per complessivi 580.59 ha.

La pubblicazione del suddetto avviso è avvenuta il 2 maggio 2023, ed a seguito di proroga, il Ministero ha disposto la scadenza di presentazione dei progetti per il 30 agosto 2023. E' stato, quindi, pubblicato l'avviso di manifestazione di interesse per i comuni della Città metropolitana di Napoli e gli enti, approvato con determinazione dirigenziale n. 5084 del 14 giugno 2023, pubblicato sul sito istituzionale, con scadenza fissata al 10 luglio 2023. La Città metropolitana di Napoli esaminerà i riscontri pervenuti sulle due linee di partecipazione previste, al fine di candidare i progetti al competente Ministero per l'Ambiente e la Sicurezza energetica, per l'ammissione al finanziamento.

Con delibera n. 87 del 13.06.2023 il Sindaco Metropolitano ha approvato un atto di indirizzo in merito all'Avviso del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica annualità 2023/2024 nell'ambito del PNRR, Misura 2, Componente 4, Investimento 3.1 "Tutela e Valorizzazione del Verde Urbano ed Extraurbano" per l'indizione della manifestazione di interesse rivolta ai Comuni ed agli Enti pubblici dell'area metropolitana.

E' stato pubblicato un avviso di manifestazione di interesse rivolto a Comuni della Città metropolitana di Napoli e enti per l'individuazione di aree eleggibili e di progetti per la presentazione di proposte di intervento di forestazione urbana, periurbana ed extraurbana da finanziare nell'ambito del piano nazionale di ripresa e resilienza misura 2 - componente 4 - investimento 3.1 "tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano", con scadenza 10 luglio 2023.

Con Decreto Direttoriale n. 606 del 21 dicembre 2023 del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica è stato pubblicato l'elenco dei seguenti progetti presentati dalla Città metropolitana di Napoli ammessi al finanziamento, per un totale **di € 3.529.898,28:**

Ordine di priorità	Titolo progetto	Ente/Comuni Interessati	Superficie progetto (ha)	Importo del Progetto
NA01 - 2023	INTERVENTO DI FORESTAZIONE DEL MONTE VICO ALVANO NEL COMUNE DI PIANO DI SORRENTO	Piano di Sorrento	38,5116	€ 1.111.881,00
NA02 - 2023	Riforestazione del "Monte San Costanzo	Massa Lubrense	14	€ 601.518,58
NA04 - 2023	RiforesTIAMO ISCHIA	Barano D'Ischia	10	€ 430.000,00
NA05 - 2023	PROGETTO DI RIFORESTAZIONE DELLA PINETA DI CASAMICCIOLA TERME	Casamicciola Terme	10	€ 430.000,00
NA06 - 2023	VILLA COMUNALE DI CARDITO - PARCO TAGLIA	Cardito	5	€ 201.140,43



NA07 - 2023	INTERVENTI DI FORESTAZIONE URBANA NEI COMUNI DELLE AREE INTERNE DELLA C.M. DI NAPOLI	Quarto – Trecase - Casalnuovo	6,19	€ 264.977,89
NA10 - 2023	Una <i>green line</i> per la Città Metropolitana di Napoli. Riforestazione della ferrovia dismessa FS Torre Annunziata – Cancellò	Marigliano, Scisciano, Nola, Somma Vesuviana	12,19	€ 490.380,38

PIANI URBANI INTEGRATI

La Missione 5 – Componente 2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore, Investimento 2.2 - Rigenerazione urbana e *housing* sociale dispone di risorse destinata alla Città Metropolitana di Napoli per € 351.207.758 ripartiti in sei anni, dal 2021 al 2026.

L'art. 21 del D.L. 152/2021 definisce i “Piani Integrati” prevedendo l’assegnazione di risorse alle 14 città metropolitane italiane, volte a favorire una migliore inclusione sociale riducendo l’emarginazione e le situazioni di degrado sociale, promuovendo la rigenerazione urbana attraverso il recupero, la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione ecosostenibile delle strutture edilizie e delle aree pubbliche e sostenendo progetti legati alle *smart cities* (trasporti e consumo energetico).

L’Amministrazione ha di recente approvato l’Avviso per la raccolta di manifestazioni di interesse e selezione di proposte progettuali da parte dei Comuni per valutare la candidatura al finanziamento.

I Progetti integrati per zone omogenee (Napoli, Flegreo-Giuglianesi, Nord, Interno Vesuvio – Nolano, Costa Vesuvio – Sorrentino) oggetto di finanziamento non potranno avere costo totale inferiore a 50 milioni di euro e devono riguardare nello specifico: la manutenzione per il riuso e la rifunzionalizzazione ecosostenibile aree e strutture edilizie pubbliche e private esistenti per finalità di interesse pubblico, miglioramento del decoro urbano e tessuto socio-economico ambientale con riferimento allo sviluppo e al potenziamento dei servizi sociali, culturali e alla promozione di attività economiche, culturali e sportive, interventi finalizzati a progetti di *smart cities* con riferimento alla rivitalizzazione economica, ai trasporti e al consumo energetico.

La Città metropolitana, all’esito della selezione, ha candidato n. 66 progetti riguardanti n. 43 comuni, suddivisi nelle zone omogenee sopra individuate, che **con Decreto del Ministero dell’Interno pubblicato in G.U. n. 102 del 3.05.2022 sono stati ammessi al finanziamento**. Di questi n. 30 Comuni (per un totale di n. 45 progetti finanziati) hanno aderito all’Accordo Quadro con Invitalia centrando la *milestone* del 31 luglio 2023 relativa all’aggiudicazione dei lavori, garantendosi la realizzazione delle progettazioni e l’erogazione dei fondi PNRR. I restanti n. 13 Comuni (per n. 21 progetti finanziati) hanno avviato le procedure di competenza per il raggiungimento della medesima *milestone*, presupposto dei successivi finanziamenti.

SVILUPPO DEL TRASPORTO RAPIDO DI MASSA

Missione 2 – Componente 2 - Intervento 4.2

Con DM n.448 del 16/11/2021 il MIMS ha approvato il finanziamento di € **14.642.359,10** per la realizzazione dell’opera di “*Ammodernamento della rete, degli impianti e dei servizi autofiloviari della Provincia di Napoli con integrazione della rete filoviaria urbana nel territorio di Napoli ivi incluso l’acquisto di undici filobus full-electric*”.

A seguito di Decreto del Sindaco Metropolitano n. 296 del 16/06/2023 è stato affidato al Coordinatore dell’Area Pianificazione Strategica la gestione dell’intervento, il necessario aggiornamento progettuale richiesto dal Ministero e l’inserimento del progetto nel PNRR ha imposto l’adeguamento - in itinere - del quadro economico, la revisione del cronoprogramma per garantire il rispetto della *milestone* M2C2- 24 e la verifica dell’attualità delle previsioni progettuali.



FONDO PER LA PROGETTAZIONE TERRITORIALE

“Fondo concorsi progettazione e idee per la coesione territoriale” di cui al DPCM 17.12.2021 e ss.mm.ii. introdotte dal Decreto Legge cd “Aiuti bis”.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 dicembre 2021 “*Ripartizione del Fondo per la progettazione territoriale*” la Città Metropolitana di Napoli risulta assegnataria di complessivi € 1.000.000 per acquisire, mediante concorso di progettazione in due gradi, proposte almeno pari al livello di PFTE per l’implementazione del parco progetti dell’Amministrazione e da utilizzare per le candidature a valere sui fondi strutturali del Fondo sviluppo e coesione 2021-2027 e/o per la partecipazione ai bandi attuativi del PNRR. La scadenza per la pubblicazione dei predetti bandi era fissata entro il 18 agosto 2022 mediante procedura aperta in due gradi, ai sensi dell’articolo 154 comma 4 del Codice dei Contratti, e con l’utilizzo di piattaforma telematica che garantisca l’anonimato delle proposte di idee e degli elaborati progettuali.

Il Consiglio dei Ministri, il 4 agosto 2022 mediante il Decreto Legge “*Aiuti bis*”, ha differito al 18 febbraio 2023 la data di scadenza per la pubblicazione dei bandi di concorso per l’affidamento degli incarichi dei Progetti di Fattibilità Tecnica ed Economica. Con DD n.1320/2023 sono stati approvati gli atti e contestuale indizione della gara, il bando è stato pubblicato il 20 febbraio 2023; al momento è in corso di espletamento il 2° grado del concorso avendo già concluse le attività relative al 1° grado.

Interventi nel settore dell’inclusione sociale

La Componente 3 – Interventi speciali per la coesione territoriale, Investimento 2 – Valorizzazione dei beni confiscati alle mafie della **Missione 5** – Inclusione e coesione, dispone di un’assegnazione di 300 milioni di euro per la realizzazione di 200 progetti nelle otto Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia). In particolare, di questa cifra, 250 mln di euro sono riservati a progetti selezionati attraverso questo Avviso, mentre ulteriori 50 mln di euro serviranno ad individuare, attraverso una concertazione tra vari attori altri progetti che, per caratteristiche proprie, richiedano l’intervento di più soggetti istituzionalmente competenti.

La Città Metropolitana ha partecipato al suddetto Avviso al fine della valorizzazione degli immobili confiscati alle mafie, destinandoli a centri anti violenza per donne e bambini e spazio di incontro socioculturale per i giovani, risultando assegnataria di finanziamenti per un totale di € **905.902,38**.



2.2.4 Gli obiettivi di accessibilità

In una logica progressiva degli interventi, anche per il triennio 2024/2026 verranno perseguiti specifici obiettivi volti a favorire l'accessibilità fisica e digitale per gli utenti della Città Metropolitana di Napoli.

Accessibilità fisica

Per quanto concerne l'accessibilità fisica agli uffici pubblici, l'Amministrazione intende porre in essere tutti gli interventi necessari a rimuovere gli eventuali ostacoli in termini di barriere architettoniche ancora presenti.

Con nota 1545508 del 05/12/2022, la Direzione Patrimonio ha invitato tutte le direzioni dell'Ente a segnalare la presenza di barriere architettoniche per l'accesso agli Uffici di assegnazione e a proporre possibili interventi migliorativi, anche in assenza di vere e proprie barriere architettoniche. In riscontro, alcune Direzioni hanno provveduto a segnalare la presenza di criticità per l'accesso a taluni uffici. In prosecuzione delle attività programmate, il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente ha effettuato rilevamenti e specifiche verifiche rispetto l'accessibilità degli uffici della Città Metropolitana di Napoli, dislocati sulle seguenti sedi:

- Via Don Bosco in Napoli;
- Piazza Matteotti in Napoli;
- Santa Maria La Nova in Napoli;
- Via Pietravallo in Napoli;
- Via Monteoliveto in Napoli;
- Via Mario De Sena in Nola;
- Via Civita Giuliana in Pompei.

In relazione alle caratteristiche delle diverse sedi istituzionali sono stati verificati i seguenti elementi:

- Percorsi esterni
- Ingresso
- Segnaletica
- Rampa per dislivello PT
- Ascensori
- Bagno diversamente abili
- Porte
- Raccordi con la normativa antincendio
- Parcheggio
- Percorsi Esterni

In base alle verifiche poste in essere è stato completato il lavoro di censimento degli impedimenti comunemente definiti «barriere architettoniche» ed è stata formalizzata una specifica relazione conclusiva, nota RU n. 32805 del 27/02/2023, nella quale per ogni sede sono evidenziate le criticità ed i necessari interventi al fine di rimuovere ogni barriera architettonica, per le quali devono intendersi:

- a) gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;
- b) gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti;



c) la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i sordi.

Nel 2023 le attività sono proseguite con la progettazione degli interventi individuati come necessari, la stima dei relativi costi e l'inserimento nei piani di miglioramento degli edifici.

Nel 2024, con la nota RU n. 61364 del 16 aprile, la Direzione Patrimonio ha incaricato la società Armena di avviare gli interventi volti migliorare la segnaletica per le persone diversamente abili ed a eliminare le barriere architettoniche presenti.

In relazione allo stato di avanzamento dei lavori, come da report annuale della Direzione Patrimonio, gli interventi volti a consentire la piena accessibilità agli uffici pubblici della Città Metropolitana di Napoli continueranno anche negli anni 2025 e 2026.

Accessibilità digitale

Con particolare riferimento all'accessibilità digitale, seguendo l'impostazione delle "Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici" emanate da AgID, la Città metropolitana di Napoli intende erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari.

Le iniziative finora realizzate hanno portato ai seguenti principali risultati:

- restyling del portale istituzionale, conformemente alla "Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione" adottate dall'AGID;
- miglioramento in termini di accessibilità dei documenti prodotti e dei contenuti web, secondo gli standard di accessibilità WCAG 2.1 e ai requisiti previsti dalla Legge Stanca;
- organizzazione di interventi formativi rivolti ai dipendenti dell'Ente in modalità "frontale" e "on-line", anche attraverso l'adesione alla piattaforma Syllabus;
- "Tool-kit per l'accessibilità" online ed "Help Desk" telefonico per tutti i dipendenti, in modo da accompagnare lo sviluppo delle competenze in materia di accessibilità digitale;
- Attivazione dell'ufficio del "facilitatore digitale", in modo da fornire pronta assistenza agli utenti dell'ente, promuovere l'apprendimento delle competenze digitali e l'utilizzo dei servizi online fruibili direttamente dal sito web istituzionale;
- incremento degli *open data* pubblicati, in un'ottica di maggiore fruibilità dei dati, di riuso e di *accountability*.

In riferimento agli obiettivi di accessibilità digitale per il triennio 2024-2026 la Città metropolitana è destinataria del finanziamento di euro 562.000,00 per il progetto "*Citizen Inclusion – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali*".

Il progetto è finanziato con i fondi PNRR e rientra nella Missione 1 - Componente 1 - Asse 1 – Misura 1.4.2: "Citizen inclusion" di cui AgID è soggetto attuatore in virtù dell'accordo di collaborazione sottoscritto con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la trasformazione digitale. La Città metropolitana è stata individuata quale soggetto sub attuatore di AgID sulla base dell'accordo di collaborazione approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 336 del 27 dicembre 2023 e registrato il 9 gennaio 2024 al n.2 del registro delle convenzioni (R_CONV) istituito nel sistema di gestione documentale dell'Ente "Folium".

Il progetto, in attuazione delle disposizioni sulla materia dettate dalla Legge 9 gennaio 2004, n. 4, intende migliorare l'accessibilità dei servizi digitali della Città Metropolitana di Napoli attraverso interventi diretti sui servizi più utilizzati e attraverso la diffusione di competenze e strumenti specifici all'interno della PA.

Il progetto che si svolgerà nel 2024 e si concluderà entro il 30 aprile 2025 prevede la realizzazione dei seguenti obiettivi:



- assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità;
- erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
- ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali rivolti ai cittadini, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente.

A tal fine saranno realizzate le seguenti attività: fornitura, installazione, formazione sull'uso dei dispositivi per i dipendenti disabili; il numero complessivo di dipendenti con disabilità accertata, ai sensi dell'articolo 1 della L. 68/1999, che lavorano presso l'amministrazione, alla data del 30/01/2023 è pari a n. 37 unità.

Le principali fasi volte alla realizzazione dell'obiettivo consisteranno in attività di:

- a. stima del fabbisogno tecnologico dei dipendenti anche mediante confronto con il destinatario della tecnologia per comprenderne le necessità;
- b. acquisto delle tecnologie individuate;
- c. installazione, configurazione e formazione sugli strumenti messi a disposizione. Gli strumenti che si prevede di acquistare appartengono alla classe 22 della UNI EN ISO 9999: 2017, relativa alla comunicazione e gestione dell'informazione.

La formazione avrà per oggetto le tematiche dell'accessibilità ai contenuti digitali prevedendo, in particolare, la diffusione di competenze differenziate a seconda di tre target di riferimento:

- dipendenti specialisti di profilo tecnico e non, incaricati di progettazione/creazione di contenuti, siti e app accessibili e monitoraggio/valutazione accessibilità;
- personale con incarichi di responsabilità (dirigenti e funzionari);
- altro personale.

Nel percorso di formazione base si ipotizza di coinvolgere almeno n. 200 dipendenti motivati e sensibili al tema per un totale di n. 240 ore di formazione.

Nel percorso di formazione per responsabili si ipotizza di coinvolgere almeno n.100 dipendenti motivati e sensibili al tema per un totale di n. 60 ore di formazione.

Nel corso specialistico per dipendenti di profilo tecnico su progettazione/creazione di contenuti, siti e app accessibili e monitoraggio/valutazione accessibilità si ipotizza di coinvolgere almeno n. 34 dipendenti motivati e sensibili al tema per un totale di n. 60 ore di formazione

I corsi saranno divisi in più moduli al fine di alternare formazione a distanza e laboratori.

Nel percorso di formazione rivolto ai dipendenti dei Comuni del territorio si prevede di coinvolgere n. 2 persone in media per ogni Comune, per un totale di n. 240 ore di formazione.

Per l'eliminazione degli errori di accessibilità sui servizi digitali accessibili con SPID/CIE dai cittadini si prevede, in via preliminare, l'analisi con il supporto di AGID dei servizi selezionati per evidenziare i criteri di accessibilità non soddisfatti con l'obiettivo di risolvere almeno il 50% dei criteri che non risultano soddisfatti sui seguenti servizi erogati dalla Città metropolitana: Portale gare telematiche e Istanze on line.

Infine, si rappresenta che il Responsabile Transizione al Digitale monitora le segnalazioni di mancata conformità ai requisiti di accessibilità inviate dagli utenti con la compilazione di un *form* sul Portale Istituzionale. La segnalazione è tracciata e recapitata all'indirizzo email del Responsabile Transizione al Digitale e all'URP attraverso il "Meccanismo di *feedback*":

<https://www.cittametropolitana.na.it/segnalazione-accessibilita> così come definito dall'AGID - Agenzia per l'Italia Digitale.



2.2.5 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano triennale di azioni positive 2024/2026

Il piano triennale delle azioni positive nasce per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*” al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Città Metropolitana, nel rispetto dei principi sanciti dalle direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, si prefigge di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti favorendone l'aggiornamento e la riqualificazione e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra sessi.

Le azioni positive, tuttavia, non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale, così come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e confermato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Pertanto, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta anche rafforzando la tutela delle persone e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi all'utenza.

Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026 della Città Metropolitana di Napoli, formulato anche sulla base delle indicazioni ricevute dal CUG, è integrato nel PIAO 2024-2026 quale parte integrante della sottosezione performance. Sul sito web istituzionale, inoltre, sono state pubblicate diverse pagine tematiche volte alla diffusione delle informazioni e delle iniziative relativamente alla Consiglieria di Parità, alle Pari Opportunità e al Comitato Unico di Garanzia. Ulteriori documenti risultano pubblicati nella sottosezione “Altri Contenuti” di Amministrazione Trasparente.



Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2026

Premesse normative

Il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” all’art. 7, comma 1, dispone che “*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*”.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” all’art. 48 rubricato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” dispone che: “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”.

L’art. 42 del predetto D.lgs. n. 198/2006 definisce le “*azioni positive*” quali “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*” e che “*...hanno in particolare lo scopo di:*

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*



e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La **L. 7 aprile 2014 n. 56** recante *“Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”* all’art. 1, comma 85, nel definire gli ambiti di competenza dei diversi enti territoriali, ha disposto che tra le funzioni fondamentali attribuite alle città metropolitane rientra il controllo dei *“fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”*.

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato ulteriori strumenti di attuazione nel **D.lgs. 151 del 23 marzo 2001** recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53”*.

L’art. 6, comma 3 del **D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267**, recante *“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”*, prevede che *“gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti”*.

L’art. 3, comma 1, del **D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009**, recante: *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, stabilisce che: *“la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”*.

La **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.”* che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il **D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81** *“Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*.

Il **D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5**, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La **Legge 4 novembre 2010 n. 183**, art. 21 *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* e la **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*.

L’art. 14 della **Legge 13 agosto 2015 n. 124** recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e la **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, l’applicazione del lavoro agile possa contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



La **Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017** in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

La **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità che ha definito le linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La **Legge Regionale Campania 7 agosto 2020, n. 37** recante “Norme contro la violenza e le discriminazioni determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere e modifiche alla legge regionale 16 febbraio 1977, n. 14 (Istituzione della Consulta regionale femminile)”, che all’art. 3 dispone che: “La Regione promuove e sostiene, in ambito lavorativo, scolastico e formativo e nei luoghi di istruzione non formale, nonché nei centri aggregativi, sportivi, culturali e di svago, progetti e iniziative di sensibilizzazione e di prevenzione finalizzate alla diffusione della cultura del rispetto dei diritti della persona, dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere, anche attraverso esperienze tra pari”.

Nel luglio 2021 il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ha presentato la “**Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**”.

Il **D.L. 9 giugno 2021 n. 80** ha introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il comma 2 del D.L. n. 80/2021 convertito nella L. n. 113/2021 recita che il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra le altre “*g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi*”.

Il **DPR 24 giugno 2022 n. 81**, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, ha soppresso, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: ... *f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive) ...*

Il **Decreto 30 giugno 2022, n. 132, del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze** denominato Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare, l’art. 3, disciplina i contenuti della sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione prevedendo tra gli altri “*4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere*”.

Il **6 ottobre 2022** il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le pari opportunità, in attuazione di quanto previsto dall’art. 5 d.l. 30 aprile 2022, n. 36 (PNRR 2) ha emanato le “*Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*”

Il **29/11/2023** il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una direttiva avente ad oggetto “*riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*”.



ANALISI DELL'ORGANICO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI IN UN'OTTICA DI GENERE

Il personale dipendente con contratto a **tempo indeterminato**, compreso il Segretario Generale, alla data del 31 dicembre 2023 è pari a n. 897 unità con una presenza femminile del 34,29% per un totale di n. 323 unità, inclusa la dirigenza, come riportato dalla seguente tabella:

Personale al 31-12-2023	F	%F	M	%M	Totale
Segretario Generale	0	0,00%	1	0,11%	1
Dirigenza	8	0,85%	10	1,06%	18
Cat-D	168	17,83%	204	21,66%	372
Cat-C	117	12,42%	218	23,14%	335
Cat-B	30	3,18%	141	14,97%	171
Cat-A	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	323	34,29%	574	60,93%	897

Dirigenza suddivisa per posizione	F	% F	M	%M	Totale
Coordinatori	0	0,00%	7	38,89%	7
Dirigenti	8	44,44%	3	16,67%	11
Totale	8	44,44%	10	55,56%	18

Titolari di posizione organizza- tiva	F	% F	M	%M	Totale
POSIZIONE ORG.VA FASCIA A	9	9,38%	13	12,62	22
POSIZIONE ORG.VA FASCIA B	21	21,88%	25	27,18	46
POSIZIONE ORG.VA FASCIA C	14	14,58%	14	16,5	28
Totale	44	43,69%	52	56,31%	96

Personale al 31-12-2023	F	%F	M	%M	Totale
Personale a tempo pieno	298	31,63%	464	49,26%	762
Personale PT < 50%	0	0,00%	0	0,00%	0
Personale PT = 50%	14	1,49%	53	5,63%	67
Personale PT > 50%	11	1,17%	57	6,05%	68
Totale Generale	323	34,29%	574	60,93%	897



IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – OBIETTIVI GENERALI

Il piano triennale delle azioni positive nasce per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

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

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

La Città Metropolitana di Napoli, nel rispetto dei principi sanciti dalle direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, si prefigge di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti favorendone l’aggiornamento e la riqualificazione e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso ed il trattamento sul lavoro nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la parità tra sessi.

Le azioni positive, tuttavia, non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale, così come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e confermato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Pertanto, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta anche rafforzando la tutela delle persone e la garanzia dell’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell’azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive dell’Unione Europea, ma accrescono anche l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi all’utenza.

Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".



IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025 – VALUTAZIONI

Il Piano delle Azioni Positive 2023-2025 ha costituito il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani.

L'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019, si basa sulle risultanze delle attività precedentemente svolte, sull'emersione di nuove esigenze, anche alla luce di sopravvenute novità normative, e prevede l'adeguamento dei suoi contenuti

Detto Piano ha individuato i suoi obiettivi generali in due macro-aree:

- Obiettivo Macro-area 1: cultura delle pari opportunità e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica
- Obiettivo Macro-area 2: Benessere organizzativo

In ordine ai contenuti delle attività funzionali alla realizzazione di tali obiettivi, nell'anno 2023, si è provveduto a:

- predisporre una proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento interno, contenente anche disposizioni in materia di etica pubblica e misure di prevenzione e contrasto delle molestie, del mobbing e di ogni altra forma di discriminazione a tutela dell'integrità e dignità della persona sui luoghi di lavoro. L'aggiornamento è stato approvato giusta deliberazione del Sindaco metropolitano n. 41 del 06/03/2024;
- istituire ed implementare la Rete dei CUG del territorio metropolitano, nonché ad organizzare una giornata divulgativa dedicata alla sensibilizzazione sulle buone pratiche da sviluppare a livello metropolitano in ordine all'uguaglianza di genere ed alle pari opportunità.
- predisporre un bando per l'affidamento del servizio di assistenza sanitaria integrativa per il personale del Comparto e della Dirigenza
- effettuare una rilevazione dei dati previsti dal punto 6.1 delle "linee guida sulla parità di genere dell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le PP.A.A." del 6 ottobre 2022, elaborate dal DFP e dal DP.O. ed alla loro successiva pubblicazione

si è provveduto inoltre a:

- garantire il costante aggiornamento del sito internet istituzionale in materia di pari opportunità;
- effettuare l'attivazione di uno Sportello di ascolto rivolto al personale interno e, successivamente, a valutarne la funzionalità ed i possibili margini di miglioramento.

AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2024/2026

Obiettivo Macro-area 1: cultura delle pari opportunità e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

a) *Azioni di formazione e aggiornamento*

Nel corso del triennio di durata del presente Piano delle Azioni Positive, anche in ottemperanza alle linee guida delle Direttive nazionali in materia di pari opportunità, a quanto previsto dalla Legge regionale della Campania n. 37/2020 e dalla Strategia nazionale per la parità di genere del 2021, saranno realizzati percorsi formativi e di sensibilizzazione rivolti al personale dell'Ente su:

- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, anche al fine di scongiurare atti, comportamenti, molestie o comunque episodi discriminatori e/o di violenza di genere o sessuale;
- azioni e/o comportamenti che incidono sul benessere organizzativo, rivolta in particolare al personale di qualifica dirigenziale;
- informazione sul codice di comportamento interno;
- promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti e nelle comunicazioni dell'Ente, anche attraverso il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste nei rapporti interpersonali ed il contrasto all'*hate speech*.



b) *Biblioteca di genere*

Nel corso del periodo di riferimento si proseguiranno le attività per la realizzazione della biblioteca, in particolare:

- acquisto di arredi per consentire la corretta conservazione e fruizione dei prodotti editoriali attualmente in possesso dell'Ente;
- una nuova catalogazione del materiale

inoltre, si prevede di effettuare uno studio al fine di verificare la possibilità di recuperare il patrimonio documentale relativo al progetto "Archivio della Memoria delle Donne del Sud" - raccolta di notevole interesse culturale, frutto di un'iniziativa realizzata nei primi anni 2000 dalla Provincia di Napoli in convenzione con l'"Istituto Campano per la Storia della Resistenza" – affinché possa confluire nel patrimonio della biblioteca di genere quale testimonianza della condizione femminile, della storia, della memoria e della cultura delle donne in Campania. Il progetto consisteva in una ricerca storica tesa alla ricostruzione ed alla conservazione della memoria delle donne con particolare riferimento alle testimonianze della partecipazione femminile alla Seconda guerra mondiale, alla storia dell'emigrazione italiana, al femminismo, alla promozione di attività di riflessione e di rielaborazione teorica ed epistemologica della memoria e della storia di genere. La raccolta comprende pubblicazioni, interviste, diari, lettere, testimonianze scritte ed orali riguardanti le vicende del movimento femminista degli anni '70 (volantini, opuscoli, manifesti, programmi, ecc...).

c) *Aggiornamento del sito internet istituzionale*

Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicato alle Pari opportunità al fine di divulgare l'attività dell'ente ai dipendenti e ad altre realtà esterne.

d) *Individuazione di un diversity manager*

Se, come più sopra affermato, le differenze costituiscono una ricchezza per l'organizzazione e la loro valorizzazione consente di innalzare il livello di qualità dei servizi, al *diversity manager* è affidata la responsabilità del monitoraggio della *gender parity*, anche al fine di creare una situazione di equilibrio e di dialogo all'interno dell'Ente.

Il diversity Manager attua, inoltre, una serie di iniziative pratiche e di politiche volte a valorizzare le diversità sul luogo di lavoro, quali il genere, le differenze culturali, l'orientamento sessuale, l'orientamento religioso, l'orientamento politico, l'età, la disabilità.

La Strategia nazionale per la parità di genere del 2021 ha previsto l'istituzione di questa figura tra le iniziative connesse agli obiettivi della priorità strategica dedicata al Lavoro e, per la pubblica amministrazione, ha indicato che tale funzione potrà essere svolta da una figura che riporti o faccia parte del C.U.G.

e) *Inserimento nel PDO di ciascuna struttura organizzativa di obiettivi legati alle Pari Opportunità, verificando la possibilità di inserire nel sistema di valutazione indicatori relativi alla capacità organizzativa orientata ai principi di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo.*



Obiettivo Macro-area 2: Benessere organizzativo

- a) *Programmazione a livello di singola struttura organizzativa di incontri periodici con i dipendenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità e organizzazione di momenti formativi per la sensibilizzazione alla realizzazione del massimo benessere organizzativo;*
- b) *Iniziative volte a definire dell'ambito delle singole strutture organizzative, spazi condivisi dedicati alla creazione di un clima lavorativo accogliente e di valorizzazione del dipendente e delle sue esperienze.*
- c) *Iniziative organizzative volte a migliorare e conciliazione tra i tempi di lavoro e le pause previste dalla normativa.*
- d) *Aggiornamento rete intranet istituzionale*
Prevedere sezione dedicata, sulla Intranet della Città metropolitana di Napoli, alle varie tipologie di permessi e congedi e a tutte le opportunità offerte ai dipendenti dalla normativa vigente ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- e) *Interventi nell'ambito del Welfare*
Predisposizione di interventi nell'ambito del Welfare con lo scopo di migliorare la vita lavorativa dei dipendenti previa rilevazione delle diverse esigenze del personale per intervenire in maniera più mirata ed efficace. In particolare, anche attraverso un'implementazione della polizza di assicurazione sanitaria stipulata in favore del personale dipendente.
- f) *Crediti formativi universitari*
Studio di fattibilità sulla possibilità di stabilire convezioni specifiche con le Università per il riconoscimento dei crediti formativi derivanti da attività lavorativa e da formazione in servizio per i/le dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea (long life learning).
- g) *Iniziative di promozione culturale*
Stipula convenzioni con enti, organizzazioni, musei, teatri, associazioni, volte ad ottenere agevolazioni e/o ingressi gratuiti per la partecipazione ad iniziative di carattere culturale da parte dei dipendenti.
- h) *Social room*
Allestimento di uno spazio dove consentire ai dipendenti di consumare il pranzo favorendo momenti di socialità e condivisione ed installazione di distributori automatici di bevande nelle sedi dove non è presente un punto di ristoro;
- i) *Coworking space*
Allestimento di uno spazio con postazioni di lavoro al servizio dei dipendenti al fine di consentire il lavoro in una sede diversa da quella assegnata, gruppi di lavoro e riunioni.
- j) *Sostegno alla mobilità sostenibile*
Installazione di stalli per parcheggio biciclette e postazione di ricarica elettrica;
Promozione di convenzioni con le società di trasporto pubblico locale per abbonamenti annuali agevolati ai dipendenti al fine di incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici;
Iniziative volte a promuovere il *bike sharing* tra i dipendenti dell'ente.
- k) *Promozione di gruppi di acquisto*
Iniziative a tutela della salute e del benessere dei dipendenti volte a promuovere economie (polizze assicurative, attività sportive.)



Per la realizzazione delle azioni positive, in base alle singole iniziative da realizzare saranno coinvolte le Aree e le Direzioni in relazione alle rispettive funzioni di competenza.

Altresì, al fine di coinvolgere tutti gli attori dell'Ente impegnati nella promozione delle pari opportunità, potranno essere interessati alle attività anche il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Napoli.

AZIONI POSITIVE PREVISTE PER L'ANNO 2024

Azioni di formazione

Formazione in materia di promozione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere.

Obiettivo: l'Amministrazione intende attuare interventi formativi e fornire strumenti tesi a raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani.

Azione anno 2024: Partecipazione del personale al corso "RIFORMA Mentis", disponibile sulla piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle P.A. Syllabus.

Attori coinvolti nel 2024: tutti i dipendenti dell'Ente.

Misurazione anno 2024: sono abilitati alla piattaforma.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Azioni di aggiornamento professionale

Predisposizione di Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso del genere nella Città metropolitana di Napoli.

Obiettivo: l'Amministrazione, consapevole dell'importanza che il linguaggio riveste nel riconoscimento e nella definizione delle persone, intende promuovere l'uso di un linguaggio equo ed inclusivo in termini di genere, al fine di combattere gli stereotipi, promuovere il cambiamento sociale e contribuire al raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini.

Azione anno 2024: Predisposizione di Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso del genere.

Attori coinvolti nel 2024: Direzione Politiche del personale, Pari opportunità, Qualità dei servizi.

Misurazione anno 2024: predisposizione di una bozza di linee guida entro il 31/12/2024.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Aggiornamento del sito internet istituzionale

Implementazione della sezione "pari opportunità" del sito internet istituzionale mediante la creazione di una sottosezione dedicata alle attività svolte dai Comuni del territorio in materia di pari opportunità.

Obiettivo: la Città Metropolitana di Napoli interpreta un ruolo di coordinamento nelle azioni dei Comuni del territorio. In questa ottica risulta funzionale la creazione, nell'ambito della sezione del sito internet istituzionale dedicata alle pari opportunità, di una sottosezione che faccia da collettore delle attività in materia svolte dai singoli Comuni, così da darne maggiore comunicazione, risalto e diffusione.



Tale attività di mappatura e rilevazione avrà anche lo scopo di vagliare la concreta possibilità di istituire, a livello metropolitano, un coordinamento tra le strutture di ascolto, presenti presso gli Enti del territorio, per la condivisione delle esperienze e l'implementazione delle buone prassi, tese alla prevenzione ed al contrasto alla disparità di qualunque genere o tipologia, verificabile sul luogo di lavoro.

Azioni previste per l'anno 2024: entro 31/07 predisposizione della sottosezione; entro il 30/09 comunicazioni ai Comuni per raccolta informazioni; entro 31/12 implementazione della sottosezione.

Attori coinvolti nel 2024: Direzione Politiche del personale, Pari opportunità, Qualità dei servizi.

Misurazione anno 2024: avvenuta creazione e implementazione della sottosezione.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Azione in tema di benessere organizzativo

Rilevazione del benessere dei dipendenti.

Obiettivo: la Città Metropolitana di Napoli, consapevole dell'importanza del benessere psicofisico dei propri dipendenti e delle azioni volte a migliorare la qualità della permanenza sui luoghi di lavoro, intende predisporre e somministrare, con cadenza annuale, dei questionari predisposti ad hoc, volti a fotografarne l'andamento e, sulla base dei risultati ottenuti, adeguare i propri interventi alle esigenze palesate.

Azioni previste per l'anno 2024: entro il 30/06/2024: pubblicazione degli esiti del questionario proposto nell'anno 2023; entro il 31/12/2024: somministrare il questionario predisposto per l'anno 2024.

Attori coinvolti nel 2024: Direzione Politiche del personale, Pari opportunità, Qualità dei servizi, Direzione Trattamento Giuridico ed economico.

Misurazione anno 2024: avvenuta predisposizione e somministrazione questionario.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Aggiornamento rete intranet istituzionale

Aggiornare all'occorrenza la sezione dedicata, sulla Intranet della Città metropolitana di Napoli, alle varie tipologie di permessi e congedi e a tutte le opportunità offerte ai dipendenti dalla normativa vigente ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Obiettivo: dedicare la migliore attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, rendendo fruibili e immediatamente disponibili tutte le informazioni relative ai relativi istituti, previsti dalla normativa nazionale e contrattuale.

Attori coinvolti nel 2024: Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale.

Misurazione anno 2024: eventuale aggiornamento dei dati.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Iniziative volte a definire dell'ambito delle singole strutture organizzative, spazi condivisi dedicati alla creazione di un clima lavorativo accogliente e di valorizzazione del dipendente e delle sue esperienze.

Favorire la creazione, in ciascuna struttura dell'Ente, del c.d. "angolo della gentilezza".

L'Area metropolitana di Napoli è stata riconosciuta Capitale di "Costruiamo Gentilezza" per l'anno 2024. "Costruiamo Gentilezza" che ha come obiettivo quello di far sì che la capacità di costruire pratiche gentili per il bene comune diventi un'abitudine diffusa.



Obiettivo: immaginare e creare uno spazio per migliorare il rapporto di colleganza e vivere con maggiore empatia le ore di lavoro.

Nell'angolo della gentilezza sarà possibile attuare qualsiasi buona pratica gentile, che sia un esempio di condivisione verbale di un'esperienza o di momenti vissuti dentro o fuori l'ambiente di lavoro, la condivisione di un libro; uno spazio di confronto ma anche di conforto, per costruire e diffondere il messaggio della gentilezza.

Attori coinvolti nel 2024: tutte le Direzioni dell'Ente.

Misurazione anno 2024: creazione dell'angolo gentile.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Iniziative organizzative volte a migliorare e conciliazione tra i tempi di lavoro e le pause previste dalla normativa.

Ottimizzazione della fascia oraria per la fruizione della pausa pranzo.

Obiettivo: ottimizzare i tempi dedicati alla fruizione della pausa pranzo, così da consentire una migliore gestione dei tempi di lavoro senza che eventuali impegni lavorativi possano interferire coi tempi di riposo contrattualmente previsti.

Attori coinvolti nel 2024: Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale.

Misurazione anno 2024: definire una proposta di adeguamento delle modalità di fruizione della pausa pranzo.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Iniziative di promozione culturale.

Promuovere condizioni di favore riservate a tutto il personale dell'Ente per l'ingresso in alcuni Teatri e Musei controllati dalla Città Metropolitana di Napoli.

Obiettivo: favorire le occasioni di svago e crescita culturale dei dipendenti e delle loro famiglie favorendo l'accesso a teatri e musei attraverso condizioni economiche agevolate.

Attori coinvolti nel 2024: Direzione Piano Strategico.

Misurazione anno 2024: attuare convenzioni con alcuni teatri e musei controllati dalla Città Metropolitana di Napoli per definire condizioni di acquisto agevolato di biglietti e abbonamenti riservati al personale dipendente dell'Ente.

Risorse finanziarie: non necessarie.

Capitale Nazionale di Costruiamo Gentilezza 2024

Azioni contro le discriminazioni razziali

La Città Metropolitana di Napoli è Ente capofila nell'ambito del progetto "Capitale Nazionale di Costruiamo Gentilezza 2024", nonché ha aderito all'invito dell'U.N.A.R. (Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica) per la celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale.

La Città Metropolitana di Napoli organizza nell'anno 2024 una serie di attività secondo il seguente calendario:



Gennaio

Laboratorio «Costruiamo Gentilezza per il Bene Comune» - S. Maria la Nova

Cerimonia inaugurale «Capitale Nazionale Costruiamo Gentilezza» – Reggia di Portici

Marzo

Evento culturale “IntegrArt: colora le differenze” in collaborazione con l’U.N.A.R. e istituti scolastici del territorio

Aprile

Convegno «Benessere organizzativo nella PA» - scambio di buone prassi con le Province di Foggia, Isernia e Campobasso

Maggio

Campagna di comunicazione «La gentilezza e l’importanza del linguaggio inclusivo» in occasione della giornata mondiale per i diritti LGBTQ+

Novembre

Convegno «Il Potere delle Parole: l’arte di avere ragione nel rispetto dell’altro» in collaborazione con Università degli Studi Suor Orsola Benincasa

«Pari Opportunità e Gentilezza» Mostra espositiva dei lavori realizzati dagli studenti degli istituti scolastici del territorio

Settembre – Dicembre

Giornate Formative sul tema delle Pari Opportunità

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale.

Nel corso del triennio, l’attuazione delle attività previste dal Piano sarà oggetto di monitoraggio e di adeguamento, particolarmente in occasione dell’aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019; le azioni potranno quindi essere modificate, ampliate e integrate.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive sarà diffuso attraverso il sito istituzionale dell’Ente e comunicato ai dipendenti tramite i canali di comunicazione in uso.



2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

In questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, sono indicate le modalità mediante le quali l'Ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. Il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022, aggiornamento PNA 2023, e più in generale nella legge n. 190 del 2012 e nel decreto legislativo n. 33 del 2013, per quanto concerne la trasparenza.

La presente sottosezione privilegia il perseguimento del "valore pubblico", inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, degli utenti, dei destinatari di una politica o di un servizio.

Nell'ottica del legislatore nel PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO stesso, nella logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha sostenuto anche nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022.

L'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione.

L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera.

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (cfr. Allegato 1 PNA 2019).

La mappatura dei processi e procedimenti per aree di rischio, i criteri di rotazione del personale dirigente e delle figure di responsabilità, la tabella con l'elenco degli obblighi di pubblicazione, la ricognizione della situazione della posizione dei Dirigenti e degli incarichi ricoperti dal 2010 con aggiornamento al 31 marzo 2024, la ricognizione della situazione dei Funzionari con incarichi di Posizione Organizzativa (oggi E.Q.) al 31 marzo 2024 costituiscono l'allegato A2 del PIAO 2024-2026, quale parte integrante e sostanziale della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.



2.3.1 Il Contesto Esterno e il Benessere Equo e Sostenibile (B.E.S.) della Città Metropolitana di Napoli

L'analisi del contesto esterno descrive le caratteristiche dell'ambiente in cui opera l'Amministrazione, fornisce un significativo contributo informativo per identificare il rischio corruttivo e concorre allo sviluppo di una cultura del servizio pubblico finalizzata a costruire e incrementare il '**Valore Pubblico**' che ogni Pubblica Amministrazione è chiamata a generare.

Per Valore Pubblico, in senso stretto, s'intende l'impatto medio generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo di cittadini e imprese, secondo un inquadramento multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, *etc.*): rappresenta, in sostanza, l'impatto degli impatti, cioè il benessere addizionale complessivo.

In senso ampio, per Valore Pubblico s'intende l'impatto medio generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo, ottenuto attraverso il governo delle performance in tale direzione, la protezione dai rischi connessi, la tutela dello stato di salute delle proprie risorse.

(cfr: Deidda Gagliardo E., 2022, in <https://www.formez.it>, 'Ciclo formativo su PIAO e Valore Pubblico').

Si illustrano, di seguito, i dati demografici del territorio metropolitano e i risultati dello studio sul Benessere Equo e Sostenibile (B.E.S.), realizzato dall'Ente e pubblicato nel dicembre 2023.

(link: https://www.cittametropolitana.na.it/documents/10181/4766315/BES_2023_FASCICOLO_NAPOLI.pdf/e3287cab-5ff2-4c51-a068-52735ad0e017).

Le 11 dimensioni del B.E.S. costituiscono l'indice degli argomenti qui trattati, che sono stati integrati con dati, analisi e considerazioni provenienti da altre fonti, riconoscibili nel testo per l'utilizzo di questo carattere grafico.

- Le caratteristiche demografiche della Città Metropolitana di Napoli
- Il Benessere Equo e Sostenibile:
 - 1) Salute
 - 2) Istruzione e formazione
 - 3) Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
 - 4) Benessere economico
 - 5) Relazioni sociali
 - 6) Politica e istituzioni
 - 7) Sicurezza


(in questo paragrafo viene dato ampio spazio a dati e considerazioni riguardanti la percezione della corruzione, l'attività giudiziaria e la lotta alla criminalità organizzata, riferite all'anno 2022, e vengono illustrati i dati aggiornati sullo scioglimento dei Consigli Comunali avvenuti in Italia e nel territorio metropolitano di Napoli per fenomeni di infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso o similare;

vengono illustrate, altresì, le analisi contenute negli atti di pianificazione della Città Metropolitana di Napoli - il Piano Strategico, il Piano Territoriale Metropolitano, il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile - nonché dati e osservazioni della *Relazione Preliminare* al Piano Territoriale Metropolitano)

- 8) Paesaggio e patrimonio culturale
- 9) Ambiente
- 10) Innovazione, ricerca e creatività
- 11) Qualità dei servizi



Le caratteristiche demografiche della Città Metropolitana di Napoli

Superficie (in chilometri quadrati)	1.178,94	Popolazione al 01.01.2023	2.980.338
		Popolazione al 01.01.2024 (stima ISTAT) (l'ISTAT prevede una diminuzione della popolazione residente di quasi 13.000 abitanti)	2.967.736
		Densità (abitanti per kmq) (calcolata sui dati ISTAT al 01.01.2023)	2.528
		Popolazione legale al Censimento 2021 (con il DPR 20 gennaio 2023, pubblicato nel Suppl. Ord. alla G.U. n. 53 del 3 marzo 2023 è stata determinata la popolazione legale della Repubblica alla data del 31/12/2021) (In precedenza la popolazione legale era stata determinata con decreto del Presidente della Repubblica del 18 dicembre 2012 in base al risultato del Censimento generale della popolazione e delle abitazioni del 9 ottobre 2011. Dal 2018 l'Istat ha attivato il <u>Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni</u> , che è una nuova rilevazione censuaria che ha una cadenza annuale e non più decennale. A differenza del tradizionale Censimento generale, che ogni dieci anni effettuava una rilevazione puntuale di tutti gli individui e le famiglie, il nuovo metodo si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e di dati provenienti da fonti amministrative trattati statisticamente. Dal 2021 la popolazione legale viene determinata ogni 5 anni e non più ogni 10, con decreto del Presidente della Repubblica, in base ai risultati del Censimento permanente.)	2.988.376
Movimento della popolazione 2023	Totali	di cui maschi	di cui femmine
Popolazione al 01.01.2023	2.980.338	1.449.594	1.530.744
Nati ^(p)	23.539	12.077	11.462
Morti ^(p)	28.683	13.948	14.735
Saldo naturale ^(p) (differenza tra i nati e i morti nel corso dell'anno)	-5.144	-1.871	-3.273
Immigrati da altro comune ^(p)	51.396	26.999	24.397
Emigrati per altro comune ^(p)	64.958	34.186	30.772
Immigrati dall'estero ^(p)	9.942	5.414	4.528
Emigrati per l'estero ^(p)	3.838	2.183	1.655
Saldo migratorio interno e con l'estero ^(p)	-7.458	-3.956	-3.502
Popolazione straniera residente al 01.01.2023	127.154	64.386	62.768

(p) dato ISTAT provvisorio



La Città Metropolitana di Napoli, formata da **92 Comuni**, si estende su una superficie territoriale di **1.178,94 kmq** dove, al 1° gennaio 2023 risultano residenti **2.980.338 abitanti** (*8.038 in meno rispetto all'anno precedente*).

Il territorio si caratterizza per la considerevole concentrazione demografica, in quanto in esso risiede il **53,13%** della popolazione regionale (che ammonta a 5.609.536 abitanti, *vale a dire 14.884 in meno rispetto al precedente anno*) e per la densità abitativa di **2.528 ab./kmq** (*era di 2.535 abitanti per kmq*) che colloca Napoli al primo posto tra tutte le 14 Città Metropolitane, con Milano al secondo posto con 2.049 ab./kmq e Reggio di Calabria ultima con 162 ab./kmq.

Il CENSIS, utilizzando i dati dell'OCSE e in cooperazione con la Commissione europea e l'Eurostat, nel 2014 in considerazione del fatto che il 68% dei cittadini dell'Unione Europea allora viveva in aree metropolitane nelle quali si produceva i due terzi del PIL, svolse una ricerca sul governo delle aree metropolitane, elaborando una definizione armonizzata delle stesse che superava le limitazioni legate alle definizioni amministrative.

Secondo tale definizione si intende per **area urbana** un'unità economica funzionale, caratterizzata da “nuclei urbani” densamente abitati e “hinterland” in cui il mercato del lavoro è fortemente integrato con i nuclei.

Le aree urbane furono classificate, quindi, in:

- ‘Grandi aree metropolitane’ con popolazione di oltre 1,5 milioni di abitanti;
- ‘Aree metropolitane’ con popolazione tra 500.000 e 1,5 milioni di abitanti;
- ‘Aree urbane di media dimensione’ con popolazione tra 200.000 e 500.000 abitanti;
- ‘Piccole aree urbane’ con popolazione inferiore a 200.000 abitanti.

Napoli insieme a Roma, Milano e Torino risultava tra le 31 ‘Grandi aree metropolitane’ europee ed era caratterizzata già allora da una altissima densità abitativa (2.285 ab. per kmq), posizionandosi in Europa al **secondo posto dopo Barcellona** (2.760 ab. per kmq) e **prima di Atene** (2.142 ab. per kmq).

Includendo in questa classifica per densità abitativa anche le ‘Aree metropolitane’ (con popolazione compresa tra 500.000-1.500.000 ab.), assume la posizione di vertice L'Aja, seguita da Barcellona, **Napoli**, Essen ed Atene.



La popolazione dei Comuni è la seguente:

Popolazione residente al 1° gennaio 2023							
COMUNE	maschi	femmine	TO-TALE	COMUNE	maschi	femmine	TO-TALE
Acerra	28.814	29.659	58.473	Melito di Napoli	17.867	18.508	36.375
Afragola	30.585	31.345	61.930	Meta	3.736	4.048	7.784
Agerola	3.811	3.903	7.714	Monte di Procida	5764	6.134	11.898
Anacapri	3.364	3.493	6.857	Mugnano di Napoli	16.836	17.904	34.740
Arzano	15.639	16.418	32.057	NAPOLI	440.910	476.600	917.510
Bacoli	12.373	12.971	25.344	Nola	16.371	17.352	33.723
Barano d'Ischia	4.969	5.019	9.988	Ottaviano	11.466	11.735	23.201
Boscoreale	12.837	13.225	26.062	Palma Campania	8.492	7.754	16.246
Boscotrecase	4.810	5.022	9.832	Piano di Sorrento	5.967	6.413	12.380
Brusciano	7.835	8.078	15.913	Pimonte	2.945	2.937	5.882
Caivano	17.792	18.257	36.049	Poggioreale	11.145	11.139	22.284
Calvizzano	6.129	6.314	12.443	Pollena Trocchia	6.179	6.613	12.792
Camposano	2.445	2.632	5.077	Pomigliano d'Arco	19.126	20.685	39.811
Capri	3.370	3.462	6.832	Pompei	11.461	12.479	23.940
Carbonara di Nola	1.232	1.231	2.463	Portici	24.580	27.680	52.260
Cardito	10.624	10.977	21.601	Pozzuoli	37.270	39.348	76.618
Casalnuovo di Napoli	22.984	24.212	47.196	Procida	5.008	5.110	10.118
Casamarciano	1.524	1.534	3.058	Qualiano	12.234	12.427	24.661
Casamicciola Terme	3.737	3.883	7.620	Quarto	20.345	21.040	41.385
Casandrino	6.805	6.421	13.226	Roccarainola	3.205	3.376	6.581
Casavatore	8.861	9.435	18.296	San Gennaro Vesuviano	6.268	5.812	12.080
Casola di Napoli	1.784	1.881	3.665	San Giorgio a Cremano	20.130	22.467	42.597
Casoria	35.966	38.302	74.268	San Giuseppe Vesuviano	15.624	14.593	30.217
Castellammare di Stabia	30.065	32.852	62.917	San Paolo Bel Sito	1.667	1.714	3.381
Castello di Cisterna	3.858	3.930	7.788	San Sebastiano al Vesuvio	4.160	4.531	8.691
Cercola	8.178	8.819	16.997	San Vitaliano	3.216	3.326	6.542
Cicciano	5.997	6.295	12.292	Santa Maria la Carità	5.804	5.899	11.703
Cimitile	3.316	3.587	6.903	Sant'Agnello	4.192	4.475	8.667
Comiziano	834	872	1.706	Sant'Anastasia	12.775	13.495	26.270
Crispano	5.832	5.948	11.780	Sant'Antimo	15.911	16.575	32.486
Ercolano	24.407	25.851	50.258	Sant'Antonio Abate	9.476	9.608	19.084
Forio	8.722	8.738	17.460	Saviano	7.775	8.092	15.867
Frattamaggiore	13.848	14.775	28.623	Scisciano	3.048	3.148	6.196
Frattaminore	7.586	7.835	15.421	Serrara Fontana	1.522	1.556	3.078
Giugliano in Campania	61.390	62.832	124.222	Somma Vesuviana	16.479	17.242	33.721
Gragnano	13.746	14.243	27.989	Sorrento	7.403	8.054	15.457
Grumo Nevano	8.699	8.531	17.230	Striano	4.481	4.403	8.884
Ischia	9.737	9.888	19.625	Terzigno	8.733	8.585	17.318
Lacco Ameno	2.226	2.340	4.566	Torre Annunziata	19.377	20.941	40.318
Lettere	3.053	2.998	6.051	Torre del Greco	38.994	41.718	80.712
Liveri	720	766	1.486	Trecase	4.184	4.370	8.554
Marano di Napoli	28.112	29.819	57.931	Tufino	1.678	1.712	3.390
Mariglianella	3.913	3.967	7.880	Vico Equense	9.926	10.391	20.317
Marigliano	13.995	15.171	29.166	Villaricca	15.271	16.182	31.453
Massa di Somma	2.459	2.547	5.006	Visciano	2.049	2.112	4.161
Massa Lubrense	6.951	7.217	14.168	Volla	12.610	12.966	25.576

Popolazione residente al 1° gennaio 2023	maschi	femmine	TOTALE
Città Metropolitana di Napoli	1.449.594	1.530.744	2.980.338
Campania	2.739.246	2.870.290	5.609.536
Italia	28.814.832	30.182.369	58.997.201

Nella Città Metropolitana di Napoli risiede il 5,05 % della popolazione del Paese.

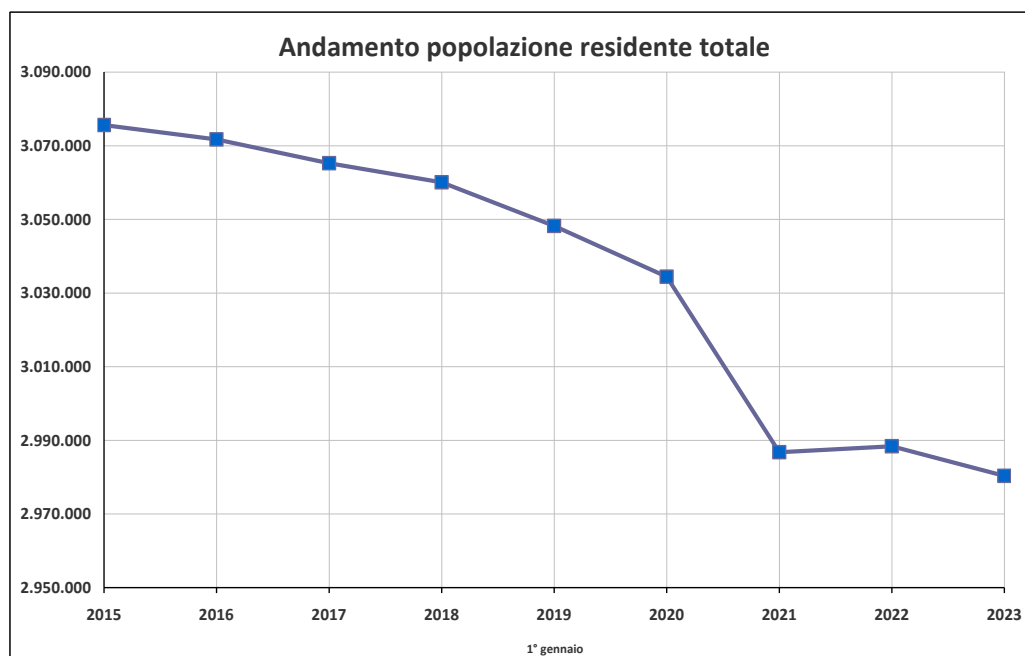


La **composizione** della popolazione residente nella Città Metropolitana, raggruppata per **grandi classi di età**, ha avuto negli ultimi nove anni l'andamento sintetizzato nella tabella e nei quattro grafici che seguono:

Anno	0 - 14 anni (bambini e giovanissimi)	15 - 64 anni (individui in età attiva)	65 anni e oltre (persone anziane)	TO-TALE dei residenti nella Città Metropolitana di Napoli	età media della popolazione (*)
2015	503.874	2.064.913	506.813	3.075.600	40,5
2016	494.656	2.061.443	515.582	3.071.681	40,8
2017	484.879	2.055.323	525.029	3.065.231	41,2
2018	476.287	2.051.017	532.719	3.060.023	41,4
2019	465.309	2.040.813	542.072	3.048.194	41,8
2020	454.989	2.025.267	554.154	3.034.410	42,2
2021	452.000	1.968.489	566.256	2.986.745	42,4
2022	440.957	1.973.051	574.368	2.988.376	42,8
2023	430.565	1.966.275	583.498	2.980.338	43,1

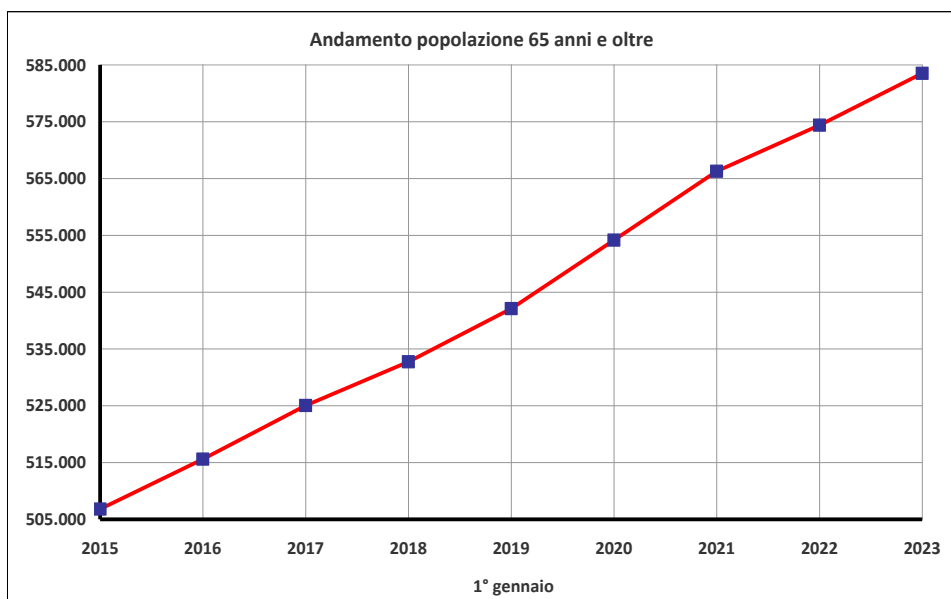
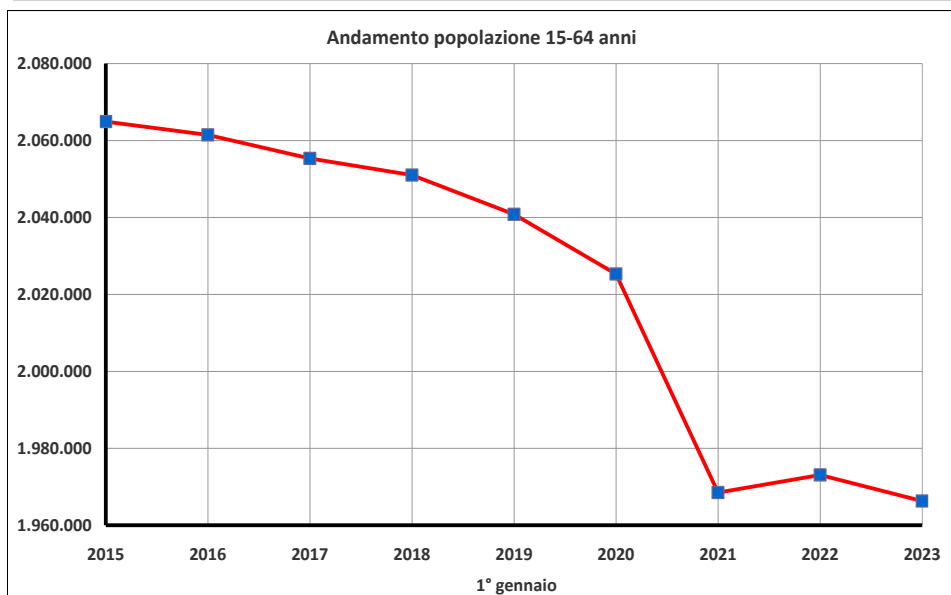
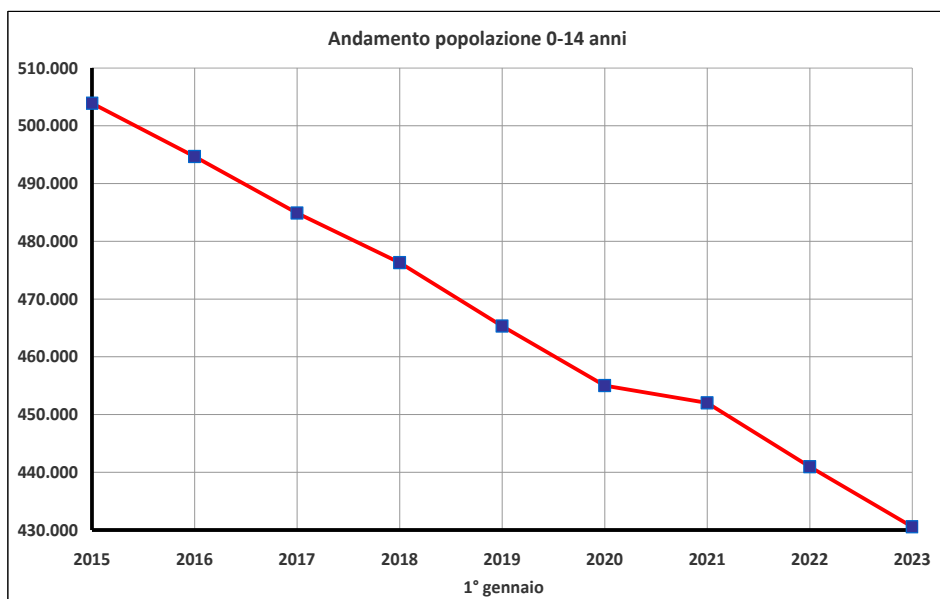
(*) **Età media:** è la media delle età di una popolazione, calcolata sommando le età di tutti gli individui e dividendo per il loro numero totale. Fonte: ISTAT – Dataset: “Indicatori demografici”, “Popolazione residente ricostituita-Anni 2001-2019” e “Popolazione residente al 1° gennaio” – Dati estratti l’1 e il 3 aprile 2024

Elaborazione dell’Ufficio Statistica - Segreteria Generale della Città Metropolitana di Napoli



Dati e indicatori demografici mostrano che nel territorio metropolitano di Napoli vive **una popolazione che sta lentamente invecchiando**.

Infatti, nel 2022, a fronte di una diminuzione di oltre 8.000 unità della popolazione residente complessiva, i bambini e i giovanissimi sono diminuiti di 10.392 unità, mentre l'età media della popolazione è in crescita e gli anziani sono quasi un quinto degli abitanti (il 19,58%, rispetto al 19,22% dell'anno precedente).





L'invecchiamento si rileva anche nella popolazione in età lavorativa (cfr. l'*Indice di struttura della popolazione attiva* nella tabella che segue, alla quinta colonna) con un indicatore in costante crescita negli ultimi anni, che denota una sempre maggiore prevalenza degli *over 40* anni.

Anno	Indice di vecchiaia (b)	Indice di dipendenza strutturale (b)	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.)
2015	100,6%	48,9%	91,7%	106,5%	9,2‰	9,3‰
2016	104,2%	49%	93,4%	108,5%	9,2‰	8,6‰
2017	108,3%	49,1%	95,2%	110,5%	9,1‰	9,2‰
2018	111,8%	49,2%	98,0%	112,2%	8,8‰	8,8‰
2019	116,5%	49,4%	100,7%	114,1%	8,6‰	8,8‰
2020	121,8%	49,8%	103,1%	115,7%	8,4‰	10‰
2021	125,3%	51,7%	103,8%	117,7%	8,1‰	10,4‰
2022	130,3%	51,5%	108,9%	119,8%	8,3‰	10,4‰
2023	135,5%	51,6%	111,9%	120,7%	7,9‰(e)	9,6‰(e)

Fonte ISTAT - Dataset: (a) "Popolazione residente ricostruita-Anni 2001-2019" e "Popolazione residente al 1° gennaio"- (b) "Indicatori demografici" Dati estratti rispettivamente il 3 e l'1 aprile 2024 Legenda: (e)= dato stimato

Elaborazione dell'Ufficio Statistica - Segreteria Generale della Città Metropolitana di Napoli

Glossario:

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero dei residenti di 65 anni e oltre ed il numero dei giovani fino ai 14 anni.

Nel 2023 l'indice di vecchiaia della Città Metropolitana di Napoli mostra che ci sono 135,5 anziani ogni 100 giovani da 0 a 14 anni (nel 2022 erano 130,3)

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni più quella di 65 anni ed oltre) che grava su quella attiva (15-64 anni).

Nel 2023 nella Città Metropolitana di Napoli, in teoria, 100 individui in età lavorativa si fanno carico (sia tramite la fiscalità contributiva, sia con il sostegno quotidiano) di 51,6 individui delle fasce di popolazione inattiva (come nel 2022).

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.

Nel 2023 nella Città Metropolitana di Napoli l'indice di ricambio è di 111,9, ciò significa che la popolazione che si accinge ad abbandonare il mondo del lavoro sopravanza quella che si accinge a farne parte (nel 2022 l'indice era di 108,9).

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).

L'andamento dell'indice dal 2015 al 2023 mostra il graduale invecchiamento della popolazione in età lavorativa nella Città Metropolitana.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È dato dal rapporto tra il numero di nati vivi dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È dato dal rapporto tra il numero dei decessi nell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.



Considerando il **saldo naturale** (il numero dei nati vivi, meno il numero dei deceduti) quale indicatore demografico rappresentativo del progressivo invecchiamento della popolazione residente nel territorio metropolitano, si evidenzia che nel 2019 il *trend* negativo è ripreso registrando un picco di -6.764 nel 2021, seguito da un lieve rallentamento nel 2022 (-6.284) che sembra confermato dal dato provvisorio relativo al 2023 (-5.144).

Anno	Nati vivi ^(a)	Morti ^(a)	Saldo naturale
2015	28.415	28.518	- 103
2016	28.079	26.527	1.552
2017	27.997	28.131	- 134
2018	26.848	26.793	55
2019	26.160	26.820	- 660
2020	25.156	29.988	- 4.832
2021	24.239	31.003	- 6.764
2022	24.710	30.994	- 6.284
2023 ^(p)	23.539	28.683	- 5.144

Fonte dati ISTAT – Dataset: “Popolazione residente ricostruita-Anni 2001-2019” e “Popolazione residente – bilancio” - Dati estratti il 4 e il 7 aprile 2024

Legenda: (p) dati provvisori; (a) a partire dal bilancio demografico del 2019 i flussi demografici relativi alla popolazione residente (nati, morti, iscritti e cancellati) vengono conteggiati per data di evento e non più di registrazione

Anche il **saldo migratorio interno e con l'estero** presenta valori negativi: a fronte di 61.338 nuovi residenti immigrati nei 92 Comuni napoletani ci sono state oltre 68.000 emigrazioni.

Nel paragrafo sulla dimensione del B.E.S. “Relazioni sociali” è riportata una tabella di confronto relativa alla popolazione residente straniera in Italia, in Campania e nella Città Metropolitana.

10 Comuni della Città metropolitana di Napoli, oltre il Capoluogo, contano più di 50.000 abitanti e altrettanti sono i piccoli Comuni, quelli con meno di 5.000 abitanti.

Giugliano in Campania, con 124.222 abitanti al 01.01.2023, è il comune non capoluogo più popoloso d'Italia e dell'area metropolitana, prima di Torre del Greco (80.712 ab.), Pozzuoli (76.618 ab.) Casoria (74.268 ab.) e Castellammare di Stabia (62.917 ab.) *confermando lo stesso posizionamento in classifica del precedente anno.*

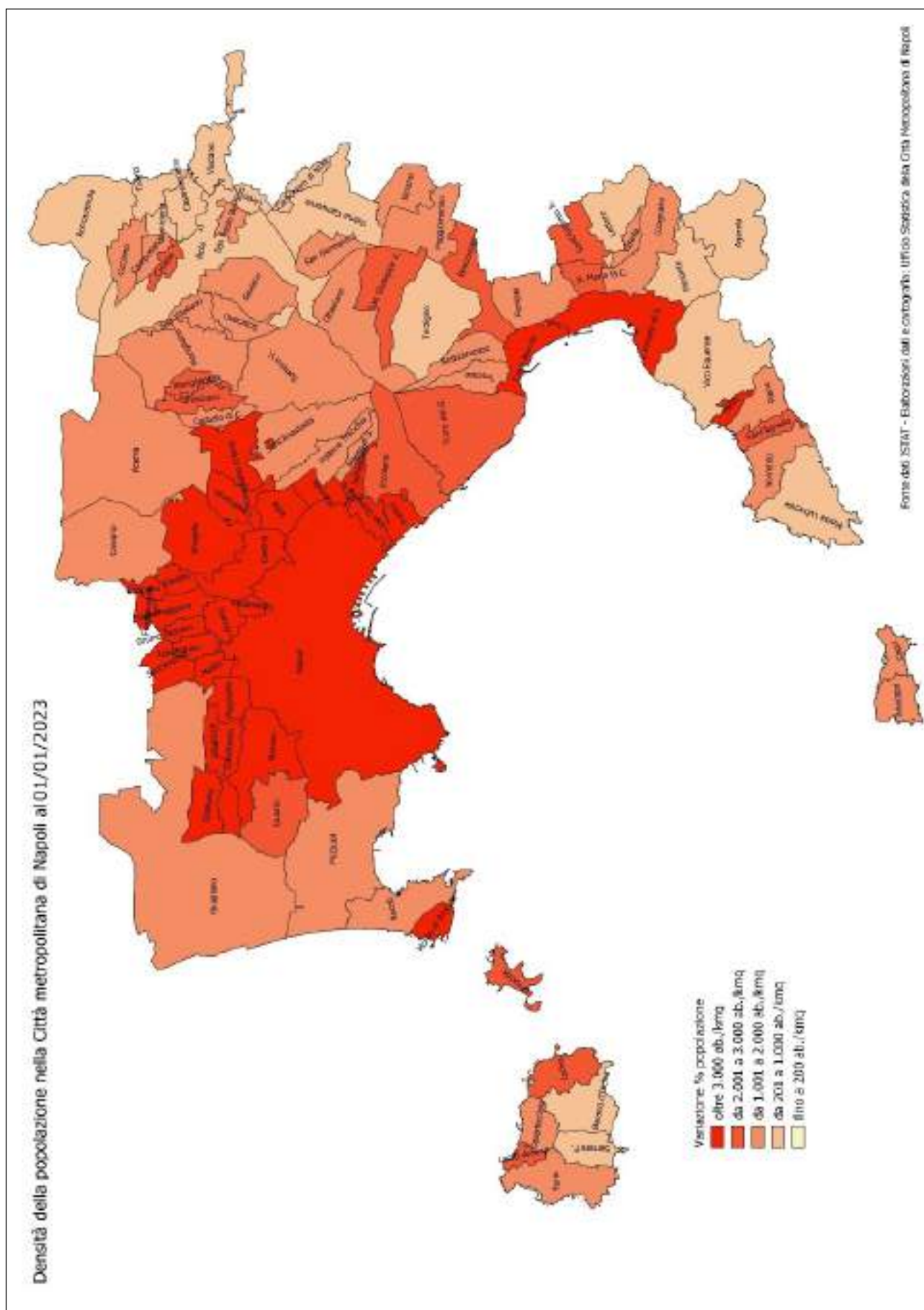
Il territorio della Città Metropolitana di Napoli è caratterizzato da una zona di pianura situata principalmente nell'entroterra (fanno eccezione le sole zone litoranee dei comuni di Giugliano e Torre Annunziata) e una zona collinare che si estende prevalentemente nella fascia costiera.

Nel territorio vi è la fascia altimetrica dei comuni di pianura, estesa per 506,58 kmq, e quella dei comuni di collina, estesa per 672,36 kmq., e le isole di Ischia, Capri e Procida (con 9 Comuni).

Il territorio metropolitano ha insediamenti urbani senza soluzione di continuità; e si dirama da Giugliano in Campania passando per Napoli, da un lato verso Pozzuoli e, dall'altro, verso la costa, in direzione sud, sino alla penisola sorrentina.

Napoli è la meno estesa territorialmente delle 14 Città Metropolitane, è la terza per popolazione (dopo Roma e Milano) ed è la più densamente abitata.

La Campania è l'undicesima regione per superficie (la più estesa è la Sicilia, la più piccola è la Valle d'Aosta), terza per numero di abitanti (dopo la Lombardia e il Lazio), seconda per densità di popolazione (dopo la Lombardia e prima del Lazio, rispettivamente quarta e nona per superficie).





Tra i 92 Comuni la densità demografica varia dai 232 ab./kmq di Roccarainola agli 11.984 ab./kmq di Casavatore.

Le prime 5 posizioni nella classifica dei Comuni italiani con più alta densità demografica sono occupate da Comuni napoletani, quasi tutti concentrati nella prima cintura intorno al Capoluogo; considerando le prime 30 posizioni di questa classifica, il loro numero sale a 16 (cfr. la tabella che segue).

La classifica dei primi 30 Comuni italiani per densità abitativa, in ordine decrescente.

	Regione	Città Metropolitane e Provincie	Comune	Superficie (km ²)	Popolazione residente (01/01/2023)	Densità demografica (ab/kmq)
1	Campania	Napoli	Casavatore	1,5267	18.296	11.984
2			Portici	4,6013	52.260	11.358
3			San Giorgio a Cremano	4,1538	42.597	10.255
4			Melito di Napoli	3,7992	36.375	9.574
5			NAPOLI	118,9441	917.510	7.714
6	Lombardia	Milano	Bresso	3,3824	26.073	7.708
7	Campania	Napoli	Frattaminore	2,0417	15.421	7.553
8	Lombardia	Milano	Milano	181,6783	1.358.420	7.477
9	Campania	Napoli	Arzano	4,731	32.057	6.776
10	Lombardia	Milano	Sesto San Giovanni	11,6992	79.143	6.765
11	Campania	Napoli	Cardito	3,1983	21.601	6.754
12		Salerno	Atrani	0,1206	798	6.617
13		Napoli	Mugnano di Napoli	5,2636	34.740	6.600
14	Piemonte	Torino	Torino	130,0645	847.398	6.515
15	Lombardia	Milano	Corsico	5,3556	34.505	6.443
16	Lombardia	Milano	Cusano Milanino	3,0817	18.891	6.130
17	Campania	Napoli	Casoria	12,1384	74.268	6.118
18			Casalnuovo di Napoli	7,8354	47.196	6.023
19			Grumo Nevano	2,8769	17.230	5.989
20	Lombardia	Milano	Cesano Boscone	3,9388	23.387	5.938
21			Cinisello Balsamo	12,7241	74.714	5.872
22	Campania	Caserta	Aversa	8,8518	49.815	5.628
23	Lombardia	Milano	Cologno Monzese	8,4021	46.774	5.567
24	Campania	Napoli	Sant'Antimo	5,9133	32.486	5.494
25			Torre Annunziata	7,508	40.318	5.370
26			Frattamaggiore	5,3882	28.623	5.312
27			Crispano	2,2191	11.780	5.308
28	Sicilia	Palermo	Villabate	3,7977	19.675	5.181
29	Lombardia	Monza e Brianza	Lissone	9,2958	46.479	5.000
30	Sicilia	Catania	Gravina di Catania	5,1302	25.223	4.917

Fonte dati ISTAT – Dataset: “Popolazione residente al 1° gennaio” e “Superfici territoriali” – Dati estratti il 23/01/2023 ed il 24/01/2023 Elaborazione dell'Ufficio Statistica - Segreteria Generale della Città Metropolitana di Napoli

La classifica è sostanzialmente la stessa del 2022, ma con Cusano Milanino che sopravanza Casoria una posizione e Frattamaggiore che sopravanza Crispano di una posizione.



Il Benessere Equo e Sostenibile nella Città Metropolitana di Napoli – edizione 2023

In ambito internazionale da oltre cinquant'anni è in corso un dibattito sul cosiddetto 'superamento del Prodotto Interno Lordo (PIL)' come unico indicatore di misurazione del benessere.

È un dibattito alimentato dalla consapevolezza che i parametri sui cui valutare il progresso di una società non possano essere esclusivamente di carattere economico (considerando quindi il PIL come la somma totale dei beni e dei servizi prodotti per essere consumati nel corso di un anno in uno Stato, inclusi gli ammortamenti) ma debbano tenere conto anche delle fondamentali dimensioni sociali e ambientali del benessere, corredate da misure della diseguaglianza e della sostenibilità.

L'Istat e il CNEL hanno sviluppato la misura del **benessere equo e sostenibile (BES)**, un set di indicatori capace di valutare il progresso di una società non solo dal punto di vista economico. Con la legge n. 163/2016, che ha riformato la legge di contabilità n. 196/2009, gli indicatori BES sono entrati nell'ordinamento italiano, e da allora sono inclusi tra gli strumenti di programmazione e valutazione della politica economica nazionale.

La norma ha previsto la redazione da parte del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in base ai dati forniti dall'Istat, di un 'allegato' al DEF (Documento di Economia e Finanza) che riporta l'andamento degli indicatori nell'ultimo triennio, le previsioni sulla loro evoluzione e una relazione alle Camere. Con il decreto del MEF 16 ottobre 2017 sono stati individuati 12 indicatori BES afferenti alle dimensioni del benessere considerate di maggior rilievo.

Il dibattito sulla misurazione del benessere degli individui e della società ha riscosso negli anni una crescente attenzione anche da parte delle istituzioni locali che, in collaborazione con l'Istat, hanno avviato progetti basati sul paradigma del BES, esplorando inoltre le potenzialità ancora inespresse dei giacimenti informativi di carattere amministrativo comunali e provinciali.

La Città Metropolitana di Napoli ha partecipato alla nona edizione del progetto "BES – Benessere Equo e Sostenibile delle Province e delle Città Metropolitane" – ediz. 2023, che ha coinvolto 30 Province e 8 Città Metropolitane di 9 Regioni (per l'Ente si tratta dell'ottava partecipazione).

Il BES è un progetto inserito nel Programma Statistico Nazionale (PSN) 2020-2022 finalizzato a creare un Sistema Informativo Statistico per la misurazione del benessere equo e sostenibile.

È stato realizzato in stretta collaborazione con il CUSPI (Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province Italiane), con l'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani), con il SISTAN (Sistema STATistico Nazionale) e, infine, con l'ASVIS (Alleanza italiana per lo SViluppo Sostenibile), al fine di individuare anche alcuni indicatori sintetici necessari per il calcolo degli *SDGs* (Sustainable Development Goals – Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) dell'Agenda 2030.

Il BES delle Province e delle Città Metropolitane edizione 2023 considera 77 indicatori territoriali relativi alle 11 dimensioni di:

- 1) salute – 2) istruzione e formazione – 3) lavoro e conciliazione dei tempi di vita –
- 4) benessere economico – 5) relazioni sociali – 6) politica e istituzioni – 7) sicurezza –
- 8) paesaggio e patrimonio culturale – 9) ambiente – 10) innovazione, ricerca e creatività –
- 11) qualità dei servizi.



Di seguito si illustrano i risultati dell'analisi delle 11 dimensioni del benessere equo e sostenibile. Tale analisi è stata integrata dall'esposizione di dati e studi provenienti da altre fonti, che sono riconoscibili nel testo dall'uso di **questo carattere grafico** e di una diversa tipologia di tabelle.

1) Salute

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Aspettativa di vita	1	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	80,6	80,9	82,6
	2	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	78,6	78,8	80,5
	3	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	82,7	83,1	84,8
Mortalità	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	19,0	19,2	20,4
	5	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	111,1	104,1	95,3
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	10,7	9,8	8,0

Fonte: Istat.
Anno: Stime 2022 (indicatori 1-4); 2020 (indicatori 5-6).

La dimensione 'salute' è descritta con le stime e i dati di due gruppi di indicatori: l'aspettativa di vita e la mortalità.

Nel primo gruppo la '**speranza di vita alla nascita**' indica che i bambini e le bambine nati nel 2022 nella città metropolitana di Napoli possono aspettarsi di vivere 80,6 anni, cioè 2 anni in meno rispetto alla speranza di vita di chi nasce in Italia e solo 3 mesi in meno rispetto a chi nasce in Campania.

Le donne hanno un'aspettativa di vita di 82,7 a fronte dei 78,6 anni degli uomini; questa differenza di genere di oltre 4 anni è uguale a quella rilevata a livello nazionale e regionale.

La '**speranza di vita a 65 anni**' indica che una persona di questa età che vive nella città metropolitana di Napoli può aspettarsi di vivere ancora 19 anni, rispetto ai 20,4 anni della media degli italiani e ai 19,2 di quella dei campani.

Nel secondo gruppo di indicatori il '**tasso standardizzato di mortalità**' indica che nel 2020 nella città metropolitana di Napoli sono morte 111 persone ogni 10.000 abitanti, un dato superiore alle 95 dell'Italia e alle 104 della Campania.

In termini percentuali la mortalità nel territorio napoletano è stata superiore del 16,6% rispetto a quella italiana e del 6,7% rispetto a quella campana; quest'ultima è stata, a sua volta, superiore a quella nazionale del 9,3%.

Il '**tasso standardizzato di mortalità per tumore**' rilevato nel 2019 nella popolazione adulta di età compresa tra i 20 e i 64 anni è stato, per ogni 10.000 abitanti, di 10,7 morti nella città metropolitana di Napoli, di 8 in Italia e di 9,8 in Campania; il dato locale è superiore del 33,8% rispetto a quello nazionale e del 9,2% rispetto a quello regionale, che a sua volta supera del 22,5% quello italiano.

È significativo rilevare che nella precedente analisi BES (pubblicata nel dicembre 2022) la differenza rispetto al dato nazionale non era del 33,8%, ma del 23,8%.

L'incremento di 10 punti percentuali in un anno induce a riflettere sulle determinanti ambientali delle patologie oncologiche e sulla carenza di efficaci strategie di prevenzione, diagnosi tempestive e trattamenti adeguati.

2) Istruzione e formazione

Prima di esporre i risultati del BES per la dimensione 'istruzione e formazione', si illustrano i dati di sintesi sulla popolazione scolastica elaborati dell'Ufficio Statistica dell'Ente.



Tra le 14 città metropolitane (nelle quali vivono complessivamente oltre 21 dei 59 milioni dei residenti in Italia), quella napoletana, formata da 92 Comuni, in cui vivono quasi 3 milioni di persone, è la meno estesa e la più densamente abitata.

Considerato che tra le funzioni della città metropolitana rientra la strutturazione di sistemi coordinati di gestione e organizzazione dei servizi pubblici e, tra essi, la pianificazione scolastica provinciale e l'edilizia scolastica, sono stati elaborati alcuni dati da fonti Istat e dal portale www.tuttitalia.it per definire la consistenza di quella che abbiamo definito come la 'popolazione scolastica potenziale', cioè l'insieme di coloro che per età devono andare a scuola (nel caso dell'obbligo dai 6 ai 16 anni) o potrebbero andare a scuola (nel caso di chi ha meno di 6 e di chi ha più di 16 anni).

Rispetto a un anno fa (dati Istat al 01.01.2022) la popolazione scolastica potenziale è diminuita di 11.359 persone, a fronte di una diminuzione dell'intera popolazione residente nella città metropolitana di Napoli di 8.035 unità.

La popolazione scolastica potenziale rappresenta un quinto dei residenti nella città metropolitana di Napoli (il 19,19%). È un dato simile a quello dello scorso anno (19,52%) che si conferma superiore di quasi 3 punti percentuali al dato nazionale (16,38%), che registra anch'esso una lieve flessione rispetto al gennaio 2022 (16,58%).

La popolazione scolastica potenziale			
Al 1° gennaio 2023 i bambini e i giovani in formazione di età compresa tra 0 e 18 anni (la 'popolazione scolastica potenziale') erano 571.979 sul totale delle 2.980.338 persone complessivamente residenti nei 92 Comuni della Città Metropolitana di Napoli, con una percentuale pari al 19,19%, di poco inferiore a quella di un anno fa che era del 19,52%.			
La composizione della popolazione in età scolastica, seguendo i criteri del sistema di istruzione e formazione vigente, è la seguente:			
			Le percentuali sotto indicate sono le stesse dello scorso anno
bambini da 0 a 36 mesi	73.769	(potenziali utenti dei servizi educativi per l'infanzia: nidi, micronidi e sezioni primavera)	quasi il 13%
bambini dai 3 ai 5 anni	80.395	(potrebbero frequentare la scuola dell'infanzia)	oltre il 14%
bambini tra i 6 e i 10 anni	145.261	(sono in età di obbligo scolastico con la "scuola elementare")	1 minore su 4 (oltre il 25%)
ragazzi tra gli 11 e i 13 anni	97.373	("scuola media")	poco più del 17%
giovani tra i 14 e i 18 anni	175.181	("scuola superiore" - con obbligo scolastico sino a 16 anni)	1 minore su 3 (quasi il 31%)
totale	571.979		100,00%
Fonte: www.tuttitalia.it – Elaborazioni dell'Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli			

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Livello di istruzione	1	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	33,2	29,7	19,0
	2	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	49,3	53,8	63,0
	3	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	21,5	23,6	28,6
Competenze	4	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	166,4	167,1	184,9
	5	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	171,4	173,2	191,1
Formazione continua	6	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000	17,2	18,3	17,7
	7	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	6,4	7,2	9,6

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 7); INVALSI (indicatori 4 e 5); MUR (indicatore 6).

Anno: 2022 (indicatori 1-5, 7); 2021 (indicatore 6)

La dimensione 'istruzione e formazione' è descritta con i dati di tre gruppi di indicatori: il livello di istruzione, le competenze e la formazione continua.

Nel primo gruppo di indicatori, tutti elaborati su dati del 2022, le percentuali dei '**giovani dai 15 ai 29 anni che non lavorano e non studiano**' (i NEET - Not in Education, Employment or Training) sul totale dei loro coetanei sono nella città metropolitana di Napoli il 33,2%, in Campania il 29,7%, in Italia il 19%.



Rispetto alla precedente analisi BES le percentuali sono diminuite di oltre 4 punti a livello provinciale e nazionale e di oltre 4,4 punti a livello regionale, ma è aumentata la differenza tra il dato locale e quello italiano che è passata dal 61,9% al 74,7% in più.

Le **‘persone dai 25 ai 64 anni che hanno conseguito almeno il diploma di scuola secondaria di II grado’** (la maturità) sono nella città metropolitana di Napoli il 49,3%, in Campania il 53,8%, e in Italia il 63%, con un incremento, rispetto allo scorso anno, di quasi mezzo punto percentuale a ogni livello territoriale.

La differenza tra il dato metropolitano e quello nazionale è del -21,7%, quella con il dato regionale è del -8,4% che, a sua volta, rispetto al nazionale è del -14,6%.

Sono percentuali in lieve flessione rispetto all'anno precedente, nell'ordine di pochi decimi di punto.

Le **‘persone dai 25 ai 39 anni che hanno conseguito un titolo di studio terziario’** (laurea o altro) sono il 21,5%, contro un dato nazionale del 28,6% e regionale del 23,6%; l'incremento è stato di 1,5 punti percentuali a livello metropolitano, di 1,7 a livello regionale e di 0,5 a livello nazionale.

La differenza della percentuale di laureati tra la città metropolitana di Napoli e il Paese è del -24,8%, cioè 4 punti percentuali in meno rispetto all'anno scorso, quella con la regione è del -8,9% (stabile).

La differenza tra la Campania e l'Italia è del -17,5% e si è ridotta di 4,6 punti percentuali rispetto allo scorso anno in cui segnava un -22,1%.

Nel secondo gruppo di indicatori i dati dell'anno scolastico 2022-2023 indicano il **‘livello di competenza alfabetica degli studenti’** del 5° anno delle superiori, misurato con un punteggio medio che nella città metropolitana di Napoli è di 166,4 punti, in Campania di 167,1 e in Italia di 184,9.

A livello metropolitano vi è una differenza con l'Italia del -10% nel punteggio (precisamente di 18,5 punti), quasi la stessa che c'è tra la Campania e il Paese.

Una situazione sostanzialmente invariata rispetto alla analisi BES dello scorso anno.

Per l'indicatore del **‘livello di competenza numerica degli studenti’** il punteggio medio rilevato nella città metropolitana di Napoli è di 171,4 punti, in Campania di 173,2 e in Italia di 191,1.

Le differenze sono le stesse di quelle rilevate per l'indice di competenza alfabetica, tranne un lieve incremento della differenza tra il dato provinciale e quello regionale, che per la competenza alfabetica è del -0,4%, per quella numerica è del -1,1%.

I dati dei **‘laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)’** indicano che per ogni 1.000 persone residenti di età compresa tra i 20 e i 29 anni, si sono laureate (o hanno conseguito un titolo terziario superiore in materie tecnico-scientifiche) nel 2021: 17,2 persone nella città metropolitana di Napoli, 18,3 in Campania e 17,7 in Italia.

Rispetto alla precedente analisi BES (basata su dati del 2020) si rileva una generalizzata diminuzione dei laureati, con valori di -11,6 persone ogni 1.000 a livello provinciale (il 40% in meno), di -15 a livello regionale (il 45% in meno) e di -9,6 (il 35% in meno) a livello nazionale.



3) Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Partecipazione	1 ■	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	55,1	53,7	43,2
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	66,2	66,6	58,8
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività	punti percentuali	27,0	26,3	17,3
Occupazione	4 ■ ■	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	44,0	47,3	64,8
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	punti percentuali	-28,9	-28,7	-19,8
	6 ■	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	20,4	21,9	33,8
	7 ■	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	211,9	208,3	235,3
Disoccupazione	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-21,4	-24,6	-17,2
	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	20,6	17,1	8,1
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	32,6	28,3	14,4
Sicurezza	11 ■ ■	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	8,9	9,7	10,2

Fonte: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).
Anno: 2022 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2021 (indicatori 7, 8 e 11).

La dimensione 'lavoro e conciliazione dei tempi di vita' è descritta con i dati di quattro gruppi di indicatori: la partecipazione, l'occupazione, la disoccupazione e la sicurezza.

Nel primo gruppo il '**tasso di inattività**' rilevato nel 2022 nella città metropolitana di Napoli è del 55,1%, mentre in Campania è il 53,7% e in Italia il 43,2%.

I dati metropolitani e regionali sono simili, ma superano il dato nazionale, del 27,6% e del 24,3%.

La '**differenza di genere nel tasso di inattività**' è del 27% a livello metropolitano, del 26,3% a livello regionale e del 17,3% a livello nazionale.

Le donne napoletane e campane, infatti, partecipano al mercato del lavoro meno del resto delle italiane.

Il '**tasso di inattività giovanile**' in città metropolitana è il 66,2%, in regione il 66,6%, in Italia il 58,8%.

Rispetto al più generale 'tasso di inattività', si registra per il tasso di inattività giovanile un incremento delle percentuali di oltre 11 punti a livello locale, di oltre 13 in regione e di oltre 15 a livello nazionale. Le minori differenze tra i diversi contesti territoriali e l'incremento del suddetto tasso sono il segno che in uno dei Paesi più vecchi del mondo la disoccupazione giovanile - nonostante i territori meridionali abbiano una struttura della popolazione più giovane - è una emergenza nazionale.

Nel secondo gruppo di indicatori il '**tasso di occupazione**' rilevato nel 2022 nella città metropolitana di Napoli è del 44%, in Campania è il 47,3% e in Italia il 64,8%,

Nei Comuni napoletani e in Campania sono occupati meno della metà dei potenziali lavoratori, mentre in Italia sono occupati quasi i due terzi di essi.

La '**differenza di genere nel tasso di occupazione**' evidenzia che le donne sono meno occupate degli uomini ovunque: nella città metropolitana il loro tasso di occupazione è inferiore a quello maschile di 28,9 punti percentuali; questa differenza è di 28,7 punti in Campania e di 19,8 nel Paese.

Il '**tasso di occupazione giovanile**' nel napoletano è il 20,4%, in regione il 21,9%, in Italia il 33,8%. Oltre alle donne anche i giovani sono svantaggiati nel mondo del lavoro: i dati mostrano che nella città metropolitana di Napoli e in Campania 1 giovane su 5 è occupato, in Italia il rapporto è 1 a 3.



Le **‘giornate retribuite nell’anno’** indicano che nel 2021, su 312 giorni convenzionalmente considerati, in città metropolitana i retribuiti sono stati 211,9, in Campania 208,3 e in Italia 235,3.

Le **‘differenze di genere nelle giornate retribuite’** mostrano che le donne hanno meno giornate retribuite degli uomini nell’area metropolitana con -21,4 giornate, in Campania -24,6 in Italia -17,2.

Nel terzo gruppo di indicatori il **‘tasso di disoccupazione’** mostra, con riferimento al 2022, nella città metropolitana di Napoli un valore del 20,6%, in Campania del 17,1% e in Italia del 18,1%; a livello locale, lo stesso è quasi una volta e mezzo superiore a quello nazionale (+154,4%), un dato è superiore anche al regionale, che, a sua volta, è più del doppio di quello italiano (+111,7%).

Il **‘tasso di disoccupazione giovanile’** nei Comuni napoletani è del 32,6%, in Campania è il 28,3% e in Italia il 14,4%; a livello locale è più del doppio di quello italiano (+126,1%), esso è maggiore di 4,3 punti percentuali rispetto a quello regionale, che è quasi il doppio di quello italiano (+96%):

Nel quarto gruppo l’indicatore **‘tasso di infortuni’**, con riferimento al 2021, mostra una situazione migliore di quella regionale e nazionale: infatti, nella città metropolitana è del 8,9 per 10.000 occupati, in Campania il 9,7 e in Italia il 10,2 casi ogni 10.000.

4) Benessere economico

La dimensione ‘benessere economico’ dello studio BES è preceduta dai dati sui redditi 2021, elaborati dall’Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli su fonti del MEF; al momento (aprile 2024) il Ministero dell’Economia e delle Finanze non ha ancora pubblicato i dati delle dichiarazioni 2023 riferite ai redditi 2022; si ripropone, quindi, la tabella con i dati del 2021

Ad essa seguirà la sintesi del rapporto della Banca d’Italia sull’economia della Campania riferita al 2022, con l’integrazione dell’Aggiornamento congiunturale del primo trimestre 2023, pubblicato nel novembre 2023.

REDDITI 2021			
I contribuenti residenti nei 92 Comuni dell’area metropolitana di Napoli nel 2021 sono stati quasi 1 milione e 600mila e complessivamente hanno prodotto redditi per circa 29 miliardi di euro.			
Tipo di reddito			osservazioni
		La percentuale del reddito complessivo prodotto è stata pari a	
Reddito da lavoro dipendente	€ 16.000.000.000	oltre il 56%	87% del reddito totale
Reddito da pensione	€ 8.900.000.000	il 31%	
Reddito da fabbricati	€ 1.100.000.000	quasi il 4%	
Reddito da lavoro autonomo	€ 950.000.000	oltre il 3%	
Reddito da partecipazioni	€ 748.000.000	quasi il 3%	
Reddito imprenditoriale (in contabilità semplificata)	€ 692.000.000	oltre il 2%	
Reddito imprenditoriale (in contabilità ordinaria)	€ 110.000.000	meno dell’1%	
totale	€ 28.500.000.000	100,00%	
Classi di reddito per importo e numero dei contribuenti			osservazioni
valori in Euro	numero di contribuenti	La percentuale dei contribuenti è stata pari a	
(reddito negativo)	74	(poche decine di unità)	
0 – 10.000	571.982	il 37%	metà dei contribuenti
10.000 – 15.000	209.761	oltre il 13%	
15.000 – 26.000	394.619	oltre il 25%	un quarto dei contribuenti
26.000 – 55.000	306.536	quasi il 20%	un quinto dei contribuenti
55.000 – 75.000	28.433	quasi il 2%	un ventesimo dei contribuenti
75.000 – 120.000	23.421	meno del 2%	
oltre 120.000	9.996	meno dell’1%	
	1.544.748	100,00%	

Fonte: M.E.F. Dipartimento delle Finanze - Open Data Dichiarazioni anno 2022 relative all’anno di imposta 2021
Elaborazioni dell’Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli
(i dati sono stati arrotondati per facilitarne l’esposizione e superare alcuni disallineamenti di natura metodologica contenuti nella loro fonte)



Tema	IndicatoreMisura	Napoli	Campania	Italia
Reddito	1 ■ ■ Reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici	euro14.766,24	14.488,21	19.761,00
	2 ■ ■ Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro16.435,22	15.595,97	21.868,16
	3 ■ ■ Importo medio annuo delle pensioni	euro10.918,98	10.228,04	13.036,45
	4 ■ ■ Pensioni di basso importo	%	24,21	24,56
Disuguaglianze Difficoltà economica	5 ■ ■ Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratoridipendenti (F-M)	euro -5.641,68	-5.864,06	-7.907,76
	6 ■ ■ Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,79	0,78

Fonte: Istituto Tagliacarne (indicatore 1); Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6).
Anno: 2022 (indicatori 3-4, 6); 2021 (indicatori 1-2, 5).

La dimensione 'benessere economico' è descritta con i dati di tre gruppi di indicatori: il reddito, le disuguaglianze e le difficoltà economiche.

Nel primo gruppo il '**reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici**' rilevato nella città metropolitana nel 2021 è poco più di € 14.766 ed è superiore a quello della Campania di € 278, ma è inferiore di € 4.994,8 a quello dell'Italia, che è di € 19.761; la variazione è di -25,3%, per cui nella città metropolitana il reddito disponibile pro capite delle famiglie è inferiore di un quarto rispetto a quello del Paese.

Situazioni deficitarie molto simili sono state rilevate anche negli studi BES degli anni precedenti, riferite al reddito imponibile medio per contribuente.

La '**retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti**' nell'anno 2021, riferita ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo sul totale di tutti i lavoratori dipendenti, nella città metropolitana è di € 16.435, in Campania di € 15.595 e in Italia di € 21.868.

L'**'importo medio annuo delle pensioni'** rilevato nella città metropolitana di Napoli nel 2021 è di € 10.919 ed è superiore a quello della Campania di € 691, ma è inferiore di € 2.117 a quello dell'Italia, attestato a € 13.036; la variazione percentuale è di -16,2% rispetto al dato nazionale, in una regione che fa registrare una differenza con il resto del Paese del -21,5%. *Analoghe le proporzioni rilevate nelle precedenti analisi BES.*

Le '**pensioni di basso importo**', quelle non superiori a € 500 mensili sono poco più del 24% del totale, sia a livello metropolitano sia a livello regionale; a livello nazionale sono poco più del 21%.

Rispetto ai precedenti studi BES, a tutti i livelli territoriali vi è stata una riduzione di 1 o 2 punti percentuali.

Nel secondo gruppo di indicatori la '**differenza di genere nella retribuzione dei lavoratori dipendenti**' mostra che le donne sono pagate meno degli uomini: in città metropolitana di Napoli lo stipendio di una donna è in media inferiore di € 5.641 a quello di un uomo; differenza in negativo che è di € 5.864 in Campania e di € 7.907 in Italia.

Le differenze di retribuzione tra i sessi assumono valori del -28,7% tra la città metropolitana e l'Italia, del 3,8% tra il dato provinciale e quello regionale e del -25,8% dal confronto tra la Campania e il Paese.

A livello metropolitano si rileva, quindi, un divario inferiore ma pur sempre consistente nelle retribuzioni tra i sessi, che occorre leggere insieme al secondo indicatore sopra considerato, quello che mostra una retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti inferiore di € 5.433 rispetto a quello italiano.



Nel terzo gruppo l'indicatore 'tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie', riferito al 2022, mostra di quanto incidono i prestiti a soggetti successivamente dichiarati insolventi e i prestiti difficili da recuperare, sul totale dei prestiti dichiarati non in sofferenza.

Le percentuali a ogni livello territoriale sono inferiori all'unità e in diminuzione rispetto allo scorso anno, con valori dello 0,8% a livello provinciale e regionale e dello 0,6% a livello italiano.

Per la Banca d'Italia il quadro macroeconomico evidenzia che nel 2022 è proseguita la ripresa dell'economia della Campania, nonostante le incertezze derivanti dalla guerra Russia-Ucraina, dal considerevole aumento dei costi energetici e dei beni alimentari e dal permanere, per gran parte dell'anno, di difficoltà nell'approvvigionamento dei materiali.

La Banca d'Italia ha stimato che nel 2022 vi è stata una crescita dell'attività economica del 3,5 % (il 3,7% in Italia), con un pieno recupero dei livelli del 2019.

La crescita è stata sostenuta nella prima metà dell'anno ed è proseguita poi lentamente.

Le imprese industriali e dei servizi hanno conseguito un aumento del fatturato in termini reali, pari agli alti livelli del 2021. La crescita delle vendite ha interessato in particolare le aziende dei servizi, che hanno beneficiato della rimozione delle restrizioni alla mobilità dovute alla pandemia da Covid-19.

Le presenze dei turisti sono cresciute in misura considerevole, in particolare quelle dei visitatori stranieri (in maggioranza da paesi UE e dal Nord America), superando di oltre la metà il livello del 2021, anche se, rispetto al 2019, il recupero non è ancora completo. La consistente ripresa dell'attività turistica ha ampliato il traffico portuale e aeroportuale di passeggeri, tornato sostanzialmente sui valori pre-pandemici.

Per le imprese industriali i livelli di attività si sono attestati su quelli del 2021 e si è consolidata la crescita del settore delle costruzioni, favorita dagli incentivi pubblici per le ristrutturazioni edilizie.

Il numero di aziende che hanno ampliato in termini reali la spesa per investimenti è tornato a superare, anche se moderatamente, il numero delle aziende che hanno ridotto tale spesa.

È proseguita la crescita delle esportazioni campane (in valore: incremento del 29%, in quantità: oltre il 10% in più), che è stata più ampia della media nazionale, sostenuta dai settori di specializzazione tipici della regione, in particolare l'agroalimentare, la farmaceutica, l'automotive e la lavorazione dei metalli.

Riguardo al mercato del lavoro, in Campania nel 2022 l'occupazione è di nuovo cresciuta, superando il livello del 2019.

Tra i vari settori l'aumento degli addetti è stato particolarmente significativo nell'edilizia. La Banca d'Italia ritiene che in questo settore la domanda di lavoro resterà elevata nei prossimi anni, grazie ai consistenti piani di investimento del PNRR.

L'incremento degli occupati in regione (il 3% rispetto al 2019) ha interessato di più i lavoratori dipendenti, i cui contratti, al netto delle cessazioni, ha riguardato quelli a tempo indeterminato, grazie anche alle trasformazioni di contratti già in essere. Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha consentito una riduzione del tasso di disoccupazione; si è ulteriormente ridimensionato il ricorso alle misure di integrazione salariale.

L'aumento dell'occupazione ha sostenuto quello del reddito disponibile che, tuttavia, è diminuito in termini reali per la significativa erosione del potere d'acquisto causata dal consistente incremento dei prezzi al consumo. Il miglioramento della situazione economica ha favorito la riduzione di oltre un decimo del numero di famiglie beneficiarie del Reddito o della Pensione di cittadinanza; comunque, più di un ottavo dei nuclei residenti in Campania ha usufruito di tali interventi.

Nel 2022 i consumi si sono ancora ampliati, raggiungendo in termini reali i livelli del 2019. Nel corso dell'anno la loro ripresa è stata condizionata dal deterioramento del clima di fiducia dovuto alla guerra in Ucraina e dai rincari; questi ultimi hanno riguardato maggiormente beni essenziali che rappresentano un'ampia quota della spesa dei nuclei a basso reddito.

Il debito delle famiglie si è ampliato, sia per l'aumento dei mutui per l'acquisto di case sia per quello del credito al consumo. Nella seconda metà dell'anno l'innalzamento del costo del credito per le famiglie ha indotto un ridimensionamento della domanda di mutui che si è riflesso in un rallentamento delle compravendite di abitazioni.

Riguardo al credito, si è rilevato che i prestiti alle famiglie e alle imprese hanno rallentato nel 2022, pur crescendo a ritmi ancora superiori alla media italiana. Nel complesso si è rilevato un livello contenuto di rischiosità dei prestiti.

Per quanto concerne il settore pubblico, la Banca d'Italia ha rilevato che nel 2022 la finanza pubblica decentrata ha visto la crescita della spesa corrente degli enti locali campani, dovuta l'aumento della spesa per beni, servizi e personale, connessa, in parte, anche al rafforzamento degli organici nel comparto sanitario.

Si è registrato anche un incremento della spesa in conto capitale, alimentato dagli investimenti e dai trasferimenti a famiglie e imprese, pur a fronte del ritardo nell'attuare i Programmi Operativi Regionali 2014-2020, giunti alla fase conclusiva.

Nell'ambito delle risorse assegnate dal PNRR, secondo dati aggiornati al mese di maggio di quest'anno, la Campania dispone di circa 13 miliardi di euro, destinati principalmente a interventi per la mobilità sostenibile, la transizione ecologica, la rigenerazione urbana e gli asili nido. Agli enti locali è assegnato un ruolo cruciale nell'attuazione della spesa: circa il 70



per cento di tali risorse verrà gestito da questi enti, e in particolare poco meno di un terzo dai Comuni. Lo sforzo organizzativo richiesto a questi ultimi risulta significativo: l'attuazione del Piano comporterebbe infatti per i Comuni una spesa per investimenti superiore di oltre l'80 per cento rispetto alla media del triennio precedente la pandemia.

Sebbene i Comuni campani siano diffusamente caratterizzati da elevati disavanzi che riflettono alcune fragilità finanziarie strutturali, nel periodo più recente le loro condizioni di bilancio sono nel complesso migliorate per i trasferimenti legati all'emergenza sanitaria e per gli interventi a sostegno di enti in difficoltà finanziarie.

(fonte: Banca d'Italia, *Rapporto annuale sull'economia della Campania*, Napoli, giugno 2023)

Per la Banca d'Italia nel primo semestre del 2023 l'economia della Campania ha rallentato per l'indebolimento della domanda interna.

Secondo le stime della Banca d'Italia l'attività economica è cresciuta dell'1,1% rispetto al corrispondente periodo del 2022, in linea con la media italiana (1,2%). Il prodotto è aumentato nel primo trimestre dell'anno per poi ristagnare nei mesi primaverili. Il rallentamento delle attività ha riguardato tutti i settori dell'economia.

Le imprese industriali che nei primi nove mesi del 2023 hanno registrato un aumento delle vendite in termini reali hanno prevalso su quelle che hanno avuto una riduzione. La decelerazione delle vendite ha interessato in misura più diffusa l'industria in senso stretto, ma è stata meno intensa per le imprese dei servizi, in particolare per quelle legate al comparto turistico.

L'aumento delle esportazioni campane è proseguito a tassi sostenuti, riconducibile per oltre la metà al comparto farmaceutico; aumenti di rilievo sono stati registrati dall'agroalimentare e, in particolare, dall'automotive le cui vendite estere sono cresciute significativamente sui mercati europeo e nordamericano.

I flussi turistici, in particolare quelli esteri, si sono ancora ampliati, con effetti espansivi sul traffico portuale e aeroportuale di passeggeri.

Nei primi sei mesi del 2023 l'occupazione è cresciuta moderatamente. Il tasso di occupazione è rimasto invariato al 43,7 %, quello di disoccupazione è cresciuto di quasi un punto percentuale al 17,5 % per effetto dell'aumento delle persone in cerca di occupazione (5,8 %).

La dinamica dei consumi è stata positiva, anche se contenuta dalla perdita del potere di acquisto delle famiglie.

Le modifiche normative alla disciplina del Reddito di cittadinanza (RdC) per il 2023 hanno influito sul numero di nuclei beneficiari che si è ridotto di circa un quarto rispetto a un anno prima.

Le transazioni di immobili residenziali sono diminuite per il calo della domanda, fortemente condizionata dal progressivo aumento del costo dei finanziamenti.

L'indebitamento complessivo delle famiglie ha rallentato per la crescita più contenuta dei mutui; il credito al consumo si è invece ampliato a ritmi prossimi a quelli del 2022.

Nel corso del primo semestre il credito alle imprese ha decelerato risentendo di condizioni di offerta più restrittive e della minore domanda di finanziamento per investimenti, a causa del più elevato costo del credito.

La rischiosità dei prestiti alle famiglie e alle imprese non ha subito mutamenti sostanziali: i principali indicatori rimangono su livelli storicamente contenuti.

(fonte: Banca d'Italia, *Economie regionali. L'economia della Campania – Aggiornamento congiunturale*, Napoli, novembre 2023)

5) Relazioni sociali

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Disabilità	1 ■ Presenza di alunni disabili	%	3,7	3,3	3,5
	2 ■ Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	2,8	2,6	2,9
	3 ■ Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	o.	81,8	79,1	76,9
Immigrazione	4 ■ Acquisizioni di cittadinanza	%	0,7	1,0	2,4
Società civile	5 ■ Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	35,3	39,6	61,2

Fonte: SIMPI (indicatori 1 e 2); Istat (indicatori 3-5).

Anno: 2021 (indicatori 3 e 4); 2020 (indicatori 1-2, 5).

La dimensione 'relazioni sociali' è descritta con i dati di tre gruppi di indicatori: la disabilità, l'immigrazione e la società civile.

Nel primo gruppo la 'presenza di alunni disabili', riferita all'anno 2020, mostra queste percentuali sul totale degli alunni: nella città metropolitana di Napoli è il 3,7%, in Campania il 3,3% e in Italia il 3,5%, con un incremento di 0,2 punti percentuali a ogni livello territoriale rispetto all'anno precedente.



L'indicatore **'presenza di alunni disabili nelle scuole secondarie di secondo grado'** (le scuole superiori) presenta valori del 2,8%, del 2,6% e del 2,9% ai tre livelli territoriali, e registra per il 2020 l'incremento di 0,2 punti per la regione e l'Italia e di 0,1 punti a livello metropolitano.

La città metropolitana di Napoli a confronto con il Paese registra un -3,4% di presenze di alunni disabili nelle scuole superiori; la percentuale provinciale, invece, è maggiore del 7,7% rispetto alla Campania, che, a sua volta, mostra un valore di -10,3% rispetto all'Italia.

L'indicatore **'presenza di postazioni informatiche adattate nelle scuole superiori di secondo grado'**, riferito al 2021, fornisce i dati sulla percentuale di scuole che hanno tali postazioni per gli alunni disabili: nella città metropolitana di Napoli sono l'81,8%. in Campania il 79,1%, in Italia il 76,9%, con un incremento di 6,3 punti a livello metropolitano *che evidenzia un recupero del gap rilevato nel precedente studio BES rispetto alla regione e al Paese.*

Nel secondo gruppo l'indicatore delle **'acquisizioni di cittadinanza'** evidenzia che nel 2021 la percentuale di cittadini stranieri residenti che ha ottenuto la cittadinanza italiana è stata dello 0,7% nella città metropolitana, del 1% in Campania e del 2,4% in Italia; sono dati in aumento per il livello provinciale e regionale, ma in lieve diminuzione a livello nazionale. La differenza tra la percentuale locale e quella nazionale è del -69,3%, quella con il dato regionale è del -26% che, a sua volta rispetto al dato dell'Italia è del -58,5%.

I dati sulla popolazione straniera residente sono i seguenti:

La popolazione straniera residente					
<p>Al 1° gennaio 2023 i cittadini stranieri residenti nell'area metropolitana di Napoli erano 127.154 su una popolazione totale di 2.980.338 residenti, pari al 4,27% (c'è stato un incremento di quasi 6.000 persone che ha fatto aumentare la percentuale di 0,21 punti) E' un dato di molto inferiore a quello dell'Italia che, alla stessa data, contava 5.141.341 cittadini stranieri sul totale dei 58.997.201 residenti, pari all'8,71% (anche nel Paese si è registrato un incremento, nell'ordine di 110.000 residenti in più e un aumento di 0,16 punti della percentuale).</p>					
<p>Analizzando la frequenza delle cittadinanze maggiormente presenti sui territori, emergono ulteriori differenze tra i dati nazionali e quelli metropolitani</p>					
ITALIA			Città Metropolitana di Napoli		
paese di cittadinanza (...i primi 10)	residenti	percentuale sull'intera popolazione straniera	paese di cittadinanza (...i primi 10)	residenti	percentuale sull'intera popolazione straniera
ROMANIA	1.081.836	21,04%	UCRAINA	21.710	17,07%
ALBANIA	416.829	8,11%	SRI LANKA	16.138	12,69%
MAROCCO	415.088	8,07%	BANGLADESH	11.352	8,93%
CINA	307.038	5,97%	CINA	8.982	7,06%
UCRAINA	249.613	4,86%	ROMANIA	8.977	7,06%
BANGLADESH	174.058	3,39%	MAROCCO	6.557	5,16%
INDIA	167.333	3,25%	PAKISTAN	5.682	4,47%
FILIPPINE	158.926	3,09%	NIGERIA	3.488	2,74%
EGITTO	147.797	2,87%	POLONIA	3.261	2,56%
PAKISTAN	144.129	2,80%	BULGARIA	2.580	2,03%
(In Italia risiedono complessivamente cittadini stranieri di 193 Stati, oltre a 643 persone apolidi)			(Nella Città Metropolitana di Napoli risiedono complessivamente cittadini stranieri appartenenti a 164 Stati, oltre a 8 persone apolidi)		
Fonte: www.istat.it – Elaborazioni dell'Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli					

A livello nazionale la proporzione tra i sessi è del 49% di maschi e del 51% di femmine. Nell'area metropolitana di Napoli questa proporzione è inversa. La composizione della popolazione straniera evidenzia nell'area napoletana una netta prevalenza delle donne ucraine, che sono il 26% di tutte le straniere residenti. Seguono le donne dello Sri Lanka con il 12% e quelle della Romania con l'8%. Gli stranieri maschi sono del Bangladesh per il 14%, dello Sri Lanka per il 13% e dell'Ucraina per l'8%.



Nel terzo gruppo, l'indicatore **'diffusione delle istituzioni non profit'** indica che nel 2020 le organizzazioni senza scopo di lucro presenti sui territori, rapportate a 10.000 abitanti erano: 35,3 nella città metropolitana di Napoli, 39,6 in Campania e 61,2 in Italia. Il confronto registra una presenza a livello locale del -42,3% rispetto al Paese e del -10,9% rispetto alla Campania, che a sua volta, presenta un -35,3% nei confronti del dato nazionale.

6) Politica e istituzioni

Tema Italia	Indicatore	Misura	Napoli	Campania		
Inclusività istituzioni	1	Amministratori donne a livello comunale	%	33,4	29,6	34,1
	2	Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	26,6	28,9	25,9
Amministrazione locale	3	Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	12,0	17,0	24,2
	4	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione entrate	per 1 euro di entrata	0,52	0,51	0,62

Fonte: Istat (indicatore 1); Ministero Interno (indicatore 2); Open BDAP (indicatori 3 e 4).

Anno: 2022 (indicatori 1 e 2); 2021 (indicatori 3 e 4).

La dimensione 'politica e istituzioni' è descritta con i dati di due gruppi di indicatori: l'inclusività delle istituzioni e l'amministrazione locale.

Nel primo gruppo l'indicatore **'amministratori donne a livello comunale'** mostra che nel 2022 le percentuali di donne sul totale degli amministratori comunali erano nella città metropolitana di Napoli il 33,4%, in Campania il 29,6% e in Italia il 34,1%, con una differenza del dato provinciale di -2% rispetto al nazionale, ma superiore del 12,8% di quello regionale, che a sua volta registra un -13,1% rispetto al Paese.

L'incremento rispetto all'anno precedente è stato di 1,3 punti percentuali a livello locale, di 0,7 punti percentuali a livello regionale e di 0,4 punti a livello nazionale.

L'indicatore relativo agli **'amministratori giovani (con meno di 40 anni) a livello comunale'** mostra che nel 2022 le percentuali di giovani sul totale degli amministratori comunali nella città metropolitana di Napoli il 25,2%, in Campania il 26,7% e in Italia il 24,1%, con una differenza del dato provinciale del 4,6% rispetto a quello nazionale, ma inferiore del -5,7% su quello regionale, che a sua volta registra una differenza positiva del 10,9% rispetto al Paese.

Il decremento rispetto all'anno precedente è stato di 0,3 punti a livello locale, di 1,5 punti a livello regionale e di 2 punti a livello nazionale.

Nel secondo gruppo l'indicatore **'amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide'** mostra che nel 2021 il rapporto tra le spese rigide (costituite dal ripiano di disavanzo, dalle spese di personale e dal debito) e le entrate correnti, è stato pari al 12% nella Città Metropolitana rispetto al 17% in media delle province campane (il 29,5% in meno) e al 24,2% in media delle province italiane (il 50,4% in meno).

Le percentuali del rapporto tra le spese rigide e le entrate correnti sono aumentate rispetto allo scorso anno di 1 punto percentuale nella Città Metropolitana ed in media in tutte le province campane, di 2,7 punti in media in tutte le province italiane.

L'indicatore **'amministrazioni provinciali: capacità di riscossione'** mostra che nel 2021 per ogni euro di entrate accertate la Città Metropolitana di Napoli riusciva a riscuotere 52 centesimi, un dato



quasi identico alla media di tutte le province campane, pari a 51 centesimi, ma inferiore ai 62 centesimi in media di tutte le province italiane.

Rispetto all'anno precedente la capacità di riscossione è diminuita di 8 centesimi a livello metropolitano, di 2 centesimi in media nelle province campane e di 4 centesimi in media nelle province di tutto il Paese.

7) Sicurezza

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Criminalità	1 ■ Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	1,3	0,8	0,5
	2 ■ Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	94,5	62,3	37,4
	3 ■ Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	505,4	487,3	498,5
	4 ■ Violenze sessuali	per 100mila ab.	6,9	6,6	8,9
Sicurezzastradale	5 ■ Feriti per 100 incidenti stradali	%	136,5	142,4	134,8
	6 ■ Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	159,0	156,4	150,1
	7 ■ Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	2,2	2,3	3,5

Fonte: Istat. Anno 2021

La dimensione 'sicurezza' è descritta con due gruppi di indicatori: la criminalità e la sicurezza stradale.

Nel primo gruppo di indicatori, elaborati su dati del 2021, si rileva che sia il '**tasso di omicidi volontari consumati**', pari a 1,3 per 100.000 abitanti nella città metropolitana di Napoli, sia il '**tasso di criminalità predatoria**', pari a 94,5 rapine denunciate nell'area metropolitana per ogni 100.000 abitanti, sono superiori di 1,5 volte ai corrispondenti dati regionali e di oltre 2,5 volte ai dati nazionali. *Rispetto alla precedente analisi BES è aumentato il tasso di omicidi a livello metropolitano e regionale, che invece è rimasto stabile a livello nazionale, mentre le rapine denunciate sono diminuite in città metropolitana e in Campania, ma sono aumentate in Italia.*

Gli indicatori sulla criminalità forniscono un quadro della situazione dell'area metropolitana napoletana mediamente più grave sia del contesto regionale sia di quello nazionale; ciò è riconducibile oltre che alla criminalità diffusa, tipica delle grandi aree urbane, anche alla presenza sul territorio della criminalità organizzata che incide sul numero degli omicidi e degli episodi di criminalità predatoria.

Per l'indicatore '**truffe e frodi informatiche**' il divario è molto più attenuato; si rilevano a ogni livello territoriale circa 500 episodi per ogni 100.000 abitanti: il dato metropolitano supera quello nazionale dell'1,4% e il regionale del 3,7%, che a sua volta fa registrare un -2,2% rispetto all'Italia.

L'ultimo indicatore della dimensione criminalità, quello delle '**violenze sessuali**' con 6,9 casi ogni 100.000 abitanti evidenzia, invece, una condizione della città metropolitana migliore di quella nazionale, rispetto a cui fa registrare un -22,5% dei casi; la situazione è di poco peggiore di quella della Campania che è superata del 4,5%, ma che registra un - 25,8% dei casi rispetto all'Italia.

Nel secondo gruppo di indicatori (dati 2021) sulla rete viaria della città metropolitana il numero di '**feriti per 100 incidenti stradali**' è pari a 136,5, rispetto ai 142,4 della Campania e ai 134,8 dell'Italia: il dato locale è più basso del 4,1% del dato regionale, ma più alto dell'1,2% di quello nazionale.



Il **'numero di feriti per 100 incidenti stradali su strade extraurbane (escluse autostrade)'** nella città metropolitana è di 159, in Campania di 156,4 e in Italia di 150,1: il dato locale è superiore dell'1,7% rispetto a quello regionale e del 5,9% a quello nazionale.

Per quanto riguarda, infine, il **'tasso feriti in incidenti stradali'** con 2,2 feriti per incidente ogni 1.000 abitanti in città metropolitana, 2,3 in Campania e 3,5 in Italia, *si registra un aumento generalizzato a ogni livello territoriale rispetto all'anno precedente.*

Si conferma, come nel precedente studio BES, che l'area napoletana presenta una situazione migliore di quella nazionale con un -37,8% di feriti in meno, e di quella regionale con un -5,6%, in una regione che registra rispetto all'Italia una differenza del -34,1%.

Nell'ambito della dimensione 'sicurezza', al fine di avere un quadro più analitico e aggiornato del contesto esterno in cui la Città Metropolitana di Napoli esercita le sue prerogative strategiche di ente di area vasta e attua le misure anticorruzione previste dalla normativa vigente, sono stati attinti dati e considerazioni dalle sottoindicate fonti:

a) l'**Indice di Percezione della Corruzione 2023**, elaborato da Transparency International, pubblicato sul sito <https://transparency.it/informati/pubblicazioni/report-cpi-2023>;

b) la **Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024**, rivolta all'Assemblea Generale della Corte di Appello di Napoli il 27 gennaio 2024 dal Presidente della Corte f.f. Eugenio Forgillo, pubblicata sul sito https://www.corteappello.napoli.it/i_stato_justizia.aspx?pn1=1;

c) la **Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2° semestre 2022**, pubblicata sul sito <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali>;

Di ciascuna di queste analisi si illustrano i punti salienti, attraverso ampie citazioni testuali.

a) **L'Indice di corruzione percepita (Corruption Perceptions Index – CPI)** è stato elaborato da Transparency International un'Organizzazione internazionale Non Governativa, fondata nel 1993 a Berlino con la finalità di contrastare il fenomeno della corruzione.

Nel 1996 è stata fondata nel nostro Paese **'Transparency International Italia'**, un'associazione apartitica, aconfessionale, su base volontaria, con lo scopo peculiare di contrastare le diverse forme di corruzione.

La stessa è l'articolazione italiana di Transparency International, presso cui è accreditata; nel 2021 è diventata Associazione di Promozione Sociale ed è iscritta nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS).

La sua missione si concretizza nell'impegno costante sia verso i Governi, le istituzioni, le imprese e gli enti pubblici affinché adottino tutti gli strumenti necessari per prevenire la corruzione, sia verso i cittadini, sensibilizzandoli sui temi della trasparenza e della legalità, nella convinzione che un elemento fondamentale per contrastare la corruzione sia la crescita di una cultura civica.

L'Associazione diffonde gli studi di Transparency International sul fenomeno della corruzione a livello globale.

L'Indice di corruzione percepita (Corruption Perceptions Index – CPI), sviluppato da Transparency International dal 1995, è un indicatore composito che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico nei Paesi del mondo.

Il CPI misura la *'percezione'* del fenomeno in quanto non esiste un dato reale sulla corruzione o, meglio, lo stesso è difficilmente calcolabile e comparabile. La corruzione è, infatti, un reato difficile, se non impossibile, da rilevare nella sua interezza soprattutto a causa dell'elevatissima cifra oscura, ovvero la parte sommersa del fenomeno. La percezione di esperti e di uomini d'affari è l'unica misura che permette di fare confronti tra diversi Paesi. Sarebbe molto difficile (e metodologicamente scorretto) fare raffronti tra dati più oggettivi (es. numero di inchieste, procedimenti giudiziari, o condanne) tra Paesi con definizioni giuridiche di corruzione diverse tra loro (e in alcuni casi, inesistenti) e con leggi, forzate dall'ordine, capacità preventive e repressive molto differenti tra loro. Negli ultimi 20 anni, sia le fonti utilizzate per compilare l'indice sia la metodologia sono state rinnovate e affinate, rendendo sempre più confrontabili le situazioni tra i vari Stati e le manifestazioni del fenomeno nel tempo.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business.

Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).



Nel gennaio 2024 è stato pubblicato il report **CPI 2023** che ha analizzato le risposte dei vari Paesi alla corruzione nel corso del tempo, esaminando progressi e fallimenti non solo nell'ultimo anno, ma nell'ultimo decennio e oltre. L'analisi si è concentrata specificamente su come l'indebolimento dei sistemi giudiziari contribuisca alla mancanza di responsabilità da parte dei funzionari pubblici, consentendo così alla corruzione di prosperare.

Il tema centrale dell'Indice di Percezione della Corruzione 2023 è proprio **«corruzione e ingiustizia»**.

Secondo il *Rule of Law Index* (indice che misura il rispetto della legge in 126 paesi basandosi sull'esperienza e sulle percezioni della popolazione e di esperti a livello mondiale - <https://worldjusticeproject.org/news/wjp-rule-law-index-2023-global-press-release>), il mondo sta sperimentando un declino nel funzionamento dei sistemi giudiziari.

I Paesi con i punteggi peggiori in questo indice hanno un punteggio peggiore anche nel CPI, evidenziando una chiara connessione tra possibilità di accesso alla giustizia e corruzione.

Il report **CPI 2023 colloca l'Italia al 42° posto** (lo scorso anno era al 41° posto) **nella classifica globale dei 180 Paesi analizzati, con un punteggio di 56** (lo stesso punteggio del 2021 e del 2022).

Per il terzo anno consecutivo l'Italia si conferma al 17° posto tra i 27 Paesi dell'Unione Europea.

Lo studio di Trasparenza sottolinea che in Europa occidentale il CPI 2023 dimostra che gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione in più di tre quarti dei Paesi della regione: dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l'Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione.

Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea rimane la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) ma l'efficacia delle misure anticorruzione continua a essere compromessa dall'indebolimento dei sistemi di controlli e contrappesi sui vari poteri.

A livello globale, nel CPI 2023, la classifica dei singoli paesi vede la Danimarca che rimane al vertice con 90 punti, seguita dalla Nuova Zelanda con 87 punti e dalla Finlandia con 85, segue la Norvegia con 84 e Singapore con 83.

In coda alla classifica troviamo la Somalia con 11 punti, il Venezuela, la Siria e il Sud Sudan con 13 punti, e lo Yemen con 16 punti. Se l'Europa occidentale mantiene il punteggio più alto (65), l'Africa sub-sahariana (33 punti) e l'Europa dell'Est e l'Asia centrale (35 punti) sono le aree mondiali con il punteggio più basso.

Il report evidenzia che la media globale rimane invariata per il dodicesimo anno consecutivo: nell'ultimo decennio, 28 Paesi nel mondo hanno compiuto progressi significativi, mentre 35 hanno subito un peggioramento.

Sebbene il CPI misuri la "percezione" della corruzione e non fornisca una misurazione diretta della corruzione effettiva, peraltro molto difficile da ottenersi, si deve *"prendere atto di alcuni dati: il primo, riconoscere che l'ampia diffusione ed utilizzo che è fatto dagli operatori economici internazionali di questo indice (è, in sostanza, un indice "utile"); la seconda, è il fatto che questo indice produce, proprio per la sua notorietà ed il riconoscimento che gli è tributato dall'opinione pubblica e dalle stesse classi politiche, un forte stimolo allo sviluppo di più efficaci politiche di prevenzione e repressione della corruzione (è, quindi, un indice "buono"); la terza, più significativa, è il fatto che nella letteratura scientifica, che pure spesso contesta il fatto di farvi eccessivo od esclusivo affidamento, è considerato in ogni caso un indice "robusto", i cui dati non sono "inattendibili"*.

(Cantone R., Carloni E. 2018. Percezione della corruzione e politiche anticorruzione. in *Diritto Penale Contemporaneo* [online]).

È opportuno precisare che il CPI aggrega i dati da una serie di fonti che forniscono la percezione sul livello di corruzione nel settore pubblico da parte di esperti e di uomini d'affari, ma non considera la percezione che ne hanno i cittadini comuni, che viene misurata, invece, con il **Global Corruption Barometer (GCB)**, un sondaggio ampio e dettagliato fatto da Transparency International **per rilevare le opinioni dei cittadini sulla corruzione e conoscere le esperienze di corruzione che essi fanno nella vita quotidiana.**

Quattro anni fa, da ottobre a dicembre 2020, Transparency International ha intervistato a questo proposito oltre 40.000 persone nei 27 paesi dell'**Unione Europea**. I risultati dell'indagine hanno evidenziato alcune tendenze preoccupanti; è emerso, tra l'altro, che **quasi tre cittadini europei su dieci hanno avuto un'esperienza diretta di corruzione**, poiché hanno pagato una tangente (il 3%) o hanno utilizzato una conoscenza personale (il 29%) per accedere a un servizio pubblico; ciò equivale, secondo Transparency International, a una stima di oltre 106 milioni di persone dell'U.E. che hanno fatto un'esperienza diretta di corruzione. (fonte: <https://www.transparency.it/gcb>).

b) La Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023, rivolta all'Assemblea Generale della Corte di Appello di Napoli il 27 gennaio 2024 dal Presidente della Corte f.f. Eugenio Forgillo, fornisce una dettagliata rappresentazione dell'andamento della amministrazione della giustizia in uno dei distretti di Corte di Appello più grandi d'Italia (che comprende le strutture giudiziarie competenti per i territori della Città Metropolitana di Napoli e delle Province di Caserta, Benevento ed Avellino) nel periodo compreso tra luglio 2022 e giugno 2023.

Gli **indici di criminalità** che emergono dai dati forniti dalle Forze dell'Ordine forniscono subito una concreta dimensione dell'entità dell'illegalità nel distretto e illustrano sia le tipologie dei persistenti e diffusi fenomeni di illegalità, sia i risultati conseguiti dallo Stato con l'attività di prevenzione, contrasto e repressione.



Per l'analisi della dimensione 'sicurezza' della Città Metropolitana di Napoli è utile riportare sinteticamente gli elementi più significativi che emergono dalle relazioni delle varie Forze, così come li ha riferiti dal Presidente della Corte.

La Relazione dedica una prima parte alla lettura ragionata dei dati statistici di maggior rilievo forniti dalle forze dell'ordine, comparati con l'annualità precedente (pag.11 e seguenti; per le relazioni delle forze dell'ordine, pp. 333-478; corsivo e grassetto come riportati nel testo).

“Indici di criminalità nel distretto

Dalla comparazione dei dati interforze provinciali dell'annualità precedente con quella attuale è possibile trarre immediatamente una prima valutazione. I reati sono meno numerosi a Napoli (-2,90%), mentre è in condizione di sostanziale pareggio la provincia di Benevento (-0,21%); di contro, la provincia di Caserta registra un deciso **aumento** del numero di reati (+3,69%), come quella di Avellino (+5,32%).

Complessivamente nel distretto si registra una favorevole **contrazione** di numero di reati comunicati dalle forze dell'ordine all'autorità giudiziaria (**-1,43%**); che, tuttavia, restano assai elevati in totale [...]

L'andamento non è omogeneo nel distretto, spesso constatandosi aumenti o contrazioni di pendenze in province limitrofe apparentemente inspiegabili.

Segnalando i soli **aumenti più significativi** nel pur attestato calo complessivo di reati, a Napoli si registra una impennata di quelli in tema di stupefacenti (con particolare aumento delle associazioni per produzione o traffico: **+50,00%**), furti di automezzi pesanti trasportanti merci (**+240,00%**), ricettazione (**+27,14%**), in misura davvero considerevole per numero, rapine in banca (**+29,55**), corruzione di minorenni (+500,00%, passando da un caso a ben 6 nell'arco temporale di un solo anno), contraffazione di marchi e prodotti industriali (**+54,13%**), come, in questo caso a Benevento (+71,43%) e violazione della proprietà intellettuale (**+52,94%**).

Di contro, a Caserta sono oltremodo in contrazione le contraffazioni di marchi e prodotti industriali (-43%), mentre si riportano due soli casi di violazione della proprietà intellettuale (che pur tuttavia, rispetto all'assenza dell'anno precedente, fanno aumentare la percentuale statistica del 200%). Anche in questa provincia i dati sugli stupefacenti riportano valori decisamente in aumento, sebbene meno che a Napoli, mentre, come nella provincia partenopea, salgono oltremodo i furti di automezzi pesanti trasportanti merci (+50%) e le rapine (+41%, con incrementi particolarmente rilevanti di quelle negli istituti di credito, +100% e postali, +120%). All'incontrario del capoluogo di regione, calano le ricettazioni (-6%).

Dal punto di vista statistico, a far salire considerevolmente la pendenza generale di questa provincia sono le rapine, passate da 354 a 498 in un solo anno, e i furti (da 12806 a 14092).

Ad Avellino spicca la crescita di associazioni a delinquere (da 5 a 18 in un solo anno, con percentuale del **+260,00%**) e, in numero davvero considerevole, facendo schizzare il risultato totale ad un +5,32%, i furti, (**+12,87%**, specie in abitazioni), come, in quest'ultimo caso, sebbene con crescite minori, a Benevento e Caserta, dove, come anticipato, aumentano sensibilmente anche le rapine, specie in pubblica via (+41%).

Nella provincia di Benevento il dato generale evidenzia una condizione di sostanziale parità tra un anno e l'altro, benché anche in questa analisi non possa trascurarsi la tendenza all'aumento di furti (da 1565 a 1701, con aumento dell'8,69%), ricettazioni (+18,75%) e rapine (+45,00%, incrementate, in un solo anno, da 20 a 29).

REATI PIÙ RILEVANTI

Criminalità in genere

La Questura di Napoli evidenzia come le tradizionali attività prevalenti della criminalità organizzata continuano ad avere nel traffico di stupefacenti e nelle attività estorsive il loro principale *core business*.

[...] Per l'effetto e anche in conseguenza di una riduzione sensibile dei quantitativi di stupefacente di volta in volta disponibili, il traffico di dette sostanze ha in qualche misura mutato modalità organizzative preferendopusher itineranti alle tradizionali piazze di spaccio, ancora, tuttavia, radicate a Secondigliano, nel rione Traiano e a Caivano.

Le più rilevanti operazioni della Questura come della G.d.F. e della Legione Carabinieri hanno fatto emergere il ricorso ormai consolidato dei clan [...] anche al mercato del traffico di idrocarburi in evasione dell'IVA e delle accise, con sistemi che consentono margini di guadagno elevatissimi mediante rivendita dei prodotti sul mercato nazionale interno notevolmente sottocosto. La relazione della Legione dei Carabinieri, oltre allo spaccio di droga segnala tra le attività prevalenti l'illecito smaltimento di rifiuti, le contraffazioni, le acquisizioni di attività di impresa e di pubblici appalti nei settori turistici, sanitari.

Nel dettaglio segnalano i militari dell'Arma come a Napoli e provincia la camorra è profondamente radicata nel tessuto sociale del territorio ed è caratterizzata dalla presenza da un lato di clan dominanti, principalmente orientati al perseguimento di interessi illeciti ad elevata redditività economico-finanziaria (traffico internazionale di sostanze stupefacenti, illecito smaltimento di rifiuti, contraffazione, acquisizioni di attività di impresa e di pubblici appalti nei settori turistici, sanitari e dei combustibili) e dall'altro di un numero elevato di clan/gruppi minori o c.d. "satelliti" che manifestano un'elevata propensione al conflitto, rendendosi così responsabili di quel noto "**gangsterismo urbano**" profondamente allarmante la collettività, talvolta



messa in pericolo da sparatorie in contesti altamente urbanizzati, con seri rischi in danno di incolpevoli passanti (è del 19 gennaio u.s. l'episodio di 80 colpi esplosi in pieno centro in orario ordinario d'abbandone contrapposte, con ferimento casuale di una donna).

Anche nelle province i Carabinieri confermano la permanenza degli storici gruppi criminali, nel casertano, piuttosto che ad Avellino o Benevento, alcuni dei quali in piena fase riorganizzativa, dediti alle estorsioni, allo spaccio di sostanze stupefacenti, al reinvestimento dei capitali illecitamente accumulati o all'infiltrazione nel mondo dell'impresa.

Non può trascurarsi come la criminalità organizzata da tempo abbia preso di mira il settore pubblico, segnatamente quello degli appalti, al fine di realizzare ingenti guadagni illeciti [grassetto nostro].

La relazione della Guardia di Finanza si sofferma accuratamente su tale aspetto, ricordando come il G.I.C.O. del Nucleo PEF di Napoli, affiancato dai Reparti territoriali, profonde il massimo impegno in questoparticolare settore, estremamente critico e pervasivo nelle realtà sociali delle province ricadenti sotto la competenza della Corte d'Appello di Napoli.

I principali cartelli camorristici coincidono con ramificate e sofisticate costellazioni di imprese, secondo raffinati modelli di modernizzazione ed espansione affaristica attraverso i quali si realizzano forme di dominio territoriale che talvolta si sovrappongono e convivono con quelle, sottostanti e marginali, regolate dal ricorso alla violenza; le *leadership* di quei cartelli coincidono sempre più spesso con le posizioni di controllo di estese e ramificate reti d'impresa create alla bisogna o preesistenti ma ingerite dal *cartello* criminale.

Non bisogna trascurare, tuttavia, che alcuni storici sodalizi criminali continuano a muoversi secondo schemi tradizionali, in settori economici di grande appetibilità quali il controllo dei grandi appalti pubblici o privati o dei traffici di sostanze stupefacenti.

L'obiettivo perseguito dalle forze dell'ordine è sempre quello di aggredire i patrimoni riconducibili, direttamente o indirettamente, a contesti delinquenti, avendo cura di ricostruire flussi finanziari e interessenze economiche, nonché di rilevare possibili fattispecie di riciclaggio.

Una costante attività di analisi e di "sistematizzazione" delle informazioni in possesso delle forze dell'ordine è ormai consolidata per fronteggiare una criminalità organizzata priva di una connotazione unitaria ma articolata in numerose "famiglie" camorristiche [...].

Il fenomeno delle "stese"

Particolare attenzione dedica la Questura di Napoli al fenomeno delle c.d. stese (ostentazione di una sterile violenza, con spedizioni a bordo di scooter e motocicli con spari alla cieca in ambito urbano).

Risultano esservi stati in tutta la provincia numerosi e diffusi episodi di "stese", indicatore sintomatico dei principali ambiti di conflittualità camorristica sul territorio. Coerentemente con quanto sintetizzato in premessa sulle caratteristiche generali del fenomeno camorristico, le stese connotano equilibri criminali fluidi sul territorio, sistematicamente in evoluzione, a comprova della estrema polverizzazione delle modalità del controllo imposto.

Sebbene in numero minore di quello dell'anno precedente, il fenomeno appare sempre emblematicamente considerevole e socialmente allarmante. [...]

I *report* evidenziano quindi, per l'anno 2022, un maggior numero di "stese" in centro piuttosto che in provincia.

Nel secondo semestre 2022 rispetto a quello precedente, in città c'è stato un **incremento** degli episodi nell'area di **Ponticelli** e di **San Ferdinando**, una situazione stabile nel quartiere **Pianura**, e di contro un **decremento nel quartiere Montecalvario**; per la provincia il decremento, nel corso del 2022, si è verificato pressoché in tutti i comuni, compresi, come già accennato, **Frattaminore** e **Frattamaggiore**, dove gli eventosi sono manifestati con maggiore evidenza.

L'anno 2023 è caratterizzato da un'iniziale controtendenza, registrandosi nei primi sei mesi più episodi in provincia (n°11) rispetto al centro cittadino (n°8), per poi svilupparsi in un incremento in entrambe le macro-aree che determina la quasi coincidenza dei relativi dati già nel II semestre (rispettivamente n°18 e n°22) e, quindi, nel dato annuale (n°29 e n°30 già riportato). Allo stato attuale, le aree più critiche sono rispettivamente il comune di **Pomigliano d'Arco**, con n°5 episodi, ed i quartieri **Pianura**, con n°6 stese, e **Ponticelli**, con n°4 stese.

E' certo, comunque, come la persistenza di detti fenomeni illegali, avvicini quest'area territoriale ad alcune realtà straniere sottosviluppate piuttosto che a paesi civilizzati.

Omicidi

Le tabelle interforze allegate in calce alla presente relazione espongono in misura significativa i dati salienti, appena apparendo il caso di estrapolare in questa sede il favorevole calo generalizzato di fatti **omicidiari** nella provincia più popolosa [Napoli, ndr...]. Nelle altre province si registrano dati sostanzialmente paritetici tra un anno e l'altro.

Criminalità ambientale / edilizia



Spesso legato alla criminalità è il fenomeno, di stringente attualità, dei **reati connessi con il ciclo dei rifiuti**, Impressiona il dato esposto dai Carabinieri della Legione, in sinergia con il Gruppo Tutela Ambiente, nel quale si evidenzia che nel periodo d'interesse hanno eseguito **404** ispezioni, procedendo al deferimento in stato di arresto di **31** persone ed in stato di libertà di ulteriori **640** soggetti, nonché elevando sanzioni amministrative per ben **52.102.238,00 euro**.

Si legge nell'apposita relazione <<Dal 1° gennaio 2017, inoltre, con l'assorbimento del Corpo Forestale dello Stato all'Arma dei Carabinieri è stato possibile mettere in sistema la comune vocazione presidiaria e le affini professionalità operative specialistiche di settore, potenziando la capacità complessiva di prevenzione e di contrasto alla filiera degli illeciti in materia ambientale. In particolare, sono stati eseguiti nelle Province di Napoli e Caserta, nella fascia di territorio comunemente denominata "Terra dei Fuochi", mirati servizi di prevenzione e di contrasto dei roghi di rifiuti e delle condotte illecite connesse, che hanno portato all'arresto in flagranza di reato di **4** persone, alla denuncia in stato di libertà di altre **152**, nonché al sequestro di **92** attrezzature e veicoli utilizzati per il trasporto illecito di rifiuti, di **23** discariche abusive e di **32** fra imprese e opifici>>.

Non ultimo il problema dell'abusivismo edilizio, talvolta legato pure agli ambienti di criminalità organizzata, che continua ad imperversare, sia pure in misura minore rispetto al passato, nell'intero distretto.

Reati sessuali

Solo a Caserta si nota tendenza all'aumento dei reati in materia sessuale (+12%), nelle altre province dato appare in calo.

Donne e codice rosso

In parte connesso col punto precedente è l'altro pericoloso fenomeno in aumento dei reati di genere (c.d. "codice rosso"), con un aumento esponenziale di violenza nell'ambito familiare e soprattutto nei riguardi delle donne (segnalazione della Legione dei Carabinieri di Napoli). Sensibilmente elevato è stato il livello di attenzione delle forze dell'Ordine come degli uffici giudiziari su questa piaga di rilevanza nazionale, apprestandosi metodologie d'indagine come protocolli operativi interni e di raccordo con altre autorità particolarmente rigorosi.

Devianza giovanile

Se già l'anno scorso questo relatore aveva particolarmente posto in rilievo il fenomeno della devianza giovanile nella cerimonia di apertura dell'anno giudiziario, quest'anno vengono rafforzate le preoccupazioni allora svolte, il cui allarmante contenuto precipuo può essere qui ripreso.

Si disse lo scorso anno, che le relazioni della Questura e dei Carabinieri di Napoli sostanzialmente convergevano nel segnalare come l'evoluzione delle dinamiche camorristiche, nell'ultimo decennio, permeanti i quartieri cittadini e i comuni della provincia, avevano determinato delle considerevoli ricadute anche sulle caratteristiche tipiche della devianza minorile e giovanile.

Si aggiunse, con specifico riguardo al controllo dei territori del centro cittadino, che gli storici clan, ormai destrutturati dall'azione giudiziaria, si presentano polverizzati in gruppi in perdurante contesa, soprattutto per la gestione dei traffici di droga al dettaglio e per l'esercizio delle estorsioni sui commercianti. A causa dell'azione repressiva svolta dagli organi di polizia e della magistratura, del moltiplicarsi delle carcerazioni dei leader e figure apicali storiche, i gruppi, un tempo sotto il controllo di quegli stessi clan, si propongono nell'attualità quale forza di vertice, rappresentativa del clan ma attraverso elementi mediamente più giovanile, per questo, alla perenne ricerca di una legittimazione carismatica, fatta di ostentazioni di simboli (barba accentuata, tatuaggi particolari in vista, utilizzo dei social per evidenziarli e per evidenziare con essi l'appartenenza ad un gruppo) e di azioni di fuoco sulla pubblica via, in prossimità delle abitazioni di esponenti di gruppi rivali.

Le *gangs* di giovanissimi, quindi, negli ultimi anni, costituiscono, proprio, l'espressione di una latitanza degli esponenti di vertice dei clan camorristici, capaci una volta di assicurare la presenza ed il controllo rappresentativo sul territorio, e, dunque, di imporre la loro "legge".

Questa è la manifestazione concreta della crisi di un "sistema di regole", che consente, di fatto, l'emersione di soggetti desiderosi di mettersi in mostra e che necessitano, con ferocia, di "competere tra pari", proprio nello spirito dell'affermazione di una gerarchia di dominanza utile a scopo di potere economico e criminale. Ed invero, pur al di fuori della logica camorristica, sono sempre più frequenti risse, con accoltellamenti o ferimenti con armi da fuoco, perpetrati nei confronti di esponenti di aggregazioni giovanili di altri quartieri per futili motivi e quasi sempre nel contesto dei momenti della *movida* serale o del fine settimana, nei luoghi, perciò, di grande aggregazione giovanile, (zona Chiaia, Vomero, Arenile Bagnoli, Decumani).

Spesso, si assiste anche ad una osmosi fra elementi giovani appartenenti a gruppi già operativi sotto il profilo di camorra e gruppi intesi come bande comuni, giacché è possibile rinvenire tra i membri anche giovanissimi rampolli di famiglie di camorra.

Giova segnalare che le principali evidenze delittuose accertate tracciano prevalentemente il profilo di risse/aggressioni violente, anche con uso di armi bianche o da fuoco, nel corso di aggregazioni su strada legate alle giornate, ai luoghi e agli orari della *movida* cittadina.

Quest'anno, nel mentre Questura e Carabinieri replicano le medesime allarmanti considerazioni, a conclusioni sostanzialmente speculari giunge la relazione del Presidente del Tribunale per i minorenni di Napoli (segnatamente nel capitolo II),



dove si pone in luce l'esigenza di tenere distinti i fenomeni della devianza minorile determinata dal coinvolgimento di minorenni nella criminalità organizzata di stampo camorristico da quelli conseguenti alle povertà educative dei contesti familiari. Purtroppo, entrambe queste forme di disagio giovanile sono presenti nella realtà territoriale del Distretto campano e rischiano di intersecarsi se non tempestivamente intercettate, repressi o prevenute.

In questa direzione, al fine di arginare il fenomeno dell'abbandono degli studi, rilevato come concausa della devianza minorile, la Legione dei Carabinieri di Napoli ha proceduto d'intesa con le autorità scolastiche al controllo di 301 istituti di istruzione, accertando la mancata frequenza obbligatoria e l'assenza ingiustificata in 324 casi che hanno determinato al deferimento in s.l. di 228 persone esercenti la potestà genitoriale. Allo stesso scopo l'Arma ha organizzato 564 incontri presso vari istituti scolastici, ai quali hanno partecipato 61.031 studenti.

Nella medesima direzione si muovono plurime iniziative di enti pubblici e privati, rivolte ai giovani disagiati, tra le quali piace in questa sede ricordare anche quelle della locale associazione magistrati.

Reati telematici

Sebbene in lieve attenuazione l'incidenza di reati informatici, il territorio del Distretto continua ad essere interessato dal fenomeno (numericamente assai consistente) delle truffe telematiche (*clonazione delle identità, reperimento illegale dei dati di accesso ai servizi di Internet Banking*), ed in particolare da quelle commesse a danno degli anziani, più vulnerabili tanto per l'età che per la tendenziale minor familiarità col mezzo tecnologico.

Pubblica amministrazione

Le relazioni della Questura e della Legione dei Carabinieri ricordano che i piccoli gruppi criminali non hanno la capacità di infiltrare le amministrazioni ed i grossi appalti e che, in prevalenza, una consistente parte dei gruppi più potenti tende a collocarsi nella sfera [...] di due specifici clan.

“Ciò è emerso in differenti ambiti investigativi nel corso del tempo, secondo uno schema che vede quasi sempre una federazione di gruppi volta all'infiltrazione negli appalti attraverso la strumentalizzazione di figure imprenditoriali/corruptive uniche - il cui contatto è in origine generalmente appannaggio di elementi apicali dei clan più strutturati - con una successiva fase di spartizione delle quote di tangenti tra i clan in affari, modulata secondo criteri compositi, che tengono in considerazione generalmente sia la provenienza territoriale dell'impresa imposta, sia l'area territoriale di operatività dell'appalto.

Per la materia di competenza, la Guardia di Finanza, nella propria relazione, pone ben in evidenza come, nei reati concernenti frodi al bilancio locale, nazionale e comunitario e, più in generale, nei reati contro la Pubblica amministrazione, le principali fenomenologie fraudolente risultano nel comparto “spesa pubblica nazionale e locale”, turbativa d'asta, corruzione, falso e truffa a danno di Enti pubblici in relazione ad irregolarità nella gestione di gare d'appalto, indebite percezioni di trattamenti pensionistici, “frodi comunitarie”, abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione dei fondi in materia di Politica Agricola Comunitaria, abuso d'ufficio, falso e truffa per irregolarità nella percezione di fondi strutturali (principalmente a valere sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale)² “danni erariali”, illecito utilizzo di somme di denaro non spettanti, in quanto percepite in assenza dei presupposti di legge.

Più che nei numeri di indagati, quel che più viene in rilievo è l'entità dei valori economici coinvolti: in relazione a frodi al bilancio nazionale e comunitario sono stati denunciati reati per un ammontare di circa **258 milioni di euro**. Nel settore **pubblici incanti** sono risultati oggetto di assegnazione irregolare somme per circa **28 milioni di euro**.

Giova notare in questa sede come il tema dell'**abuso d'ufficio** costituisca una consistente parte delle indagini delle Forze dell'Ordine in questo territorio.

La Guardia di Finanza evidenzia come le indagini svolte, soprattutto su delega della locale D.D.A., hanno consentito di addivenire a **proposte di sequestro di beni per circa 259 milioni di euro; sequestri di beni per un valore complessivo di oltre 271 milioni di euro; confische di beni per un valore di circa 29 milioni di euro**.

La quantità enorme di valori economici in questi ambiti testimonia come l'attenzione del sistema non possa mai attenuarsi. [...]

Altri reati accertati dalla G.D.F.

Per quanto concerne i reati in materia di frodi fiscali e reati tributari, accise, tutela del monopolio statale sui giochi, sulle scommesse e sui concorsi pronostici, contrabbando di tabacchi lavorati esteri, la tutela del mercato dei capitali e la tutela del mercato dei beni e servizi, si rinvia all'accurata relazione della G.D.F. in atti, che impressiona per i valori economici oggetto d'attenzione e per il numero di soggetti coinvolti.

Tutela della salute

Impressionanti sono i dati relativi al settore salute e lavoro, dove la Legione segnala molteplici violazioni, con volumi d'affari davvero ragguardevoli. Sono state eseguite **3.115 ispezioni** ad aziende produttrici e distributrici di prodotti, accertate **1.995 infrazioni**, deferite all'Autorità Giudiziaria **283 persone** delle quali una in stato di arresto. Sono stati **sequestrati 3.307 quintali di alimenti e 24.725 confezioni**, per un valore complessivo di oltre **347.914.000,00 euro**.



Tutela del lavoro

Non meno significativi sono i dati afferenti all'attività di contrasto svolta dai Reparti dell'Arma, in sinergia con i Nuclei Ispettorati del Lavoro. Il controllo di **1.969** aziende ha consentito di:

- sequestrare **24** cantieri e sospendere le attività di ulteriori **246**;
- denunciare in s.l. 649 persone (di cui 82 stranieri);
- contestare 2.292 illeciti amministrativi ed ammende, per un importo complessivo di oltre **8.751.880,00** euro.”

c) La Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla DIA nel 2° semestre 2022 è un'articolata, dettagliata analisi del lavoro di contrasto alle mafie messo in campo nel Paese.

Dalla relazione (pag. 8) **si legge che:** “La criminalità organizzata (transnazionale) mina la pace e la sicurezza, viola i diritti umani e compromette, a livello mondiale, lo sviluppo economico, sociale, politico e civile, così come analiticamente trattato nel documento SOCTA 2021-25 [European Union Serious and Organised Crime Threat Assessment]. I gruppi criminali organizzati, di matrice italiana o allogena, ormai sono strutture che operano costantemente oltre i confini nazionali, determinando “fenomeni e dinamiche criminali complessi, sempre più proiettati su scala transnazionale e perciò bisognosi di un'intensa azione di cooperazione internazionale” [Intervento introduttivo del Procuratore Nazionale Antimafia e Antiterrorismo, Giovanni Melillo, al Corso della Scuola Superiore della Magistratura, Roma 20 giugno 2022. “I 30 anni della DNA, delle DDA e della DIA. 30 anni di legislazione contro il crimine organizzato: le origini e le evoluzioni del sistema antimafia]. Gli elementi investigativi finora raccolti confermano che le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, hanno implementato le capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive e intimidatorie.

Oggi, le mafie preferiscono rivolgere le proprie attenzioni ad ambiti affaristico-imprenditoriali, approfittando della disponibilità di ingenti capitali accumulati con le tradizionali attività illecite. Si tratta di “modi operandi” dove si cerca sia di rafforzare i vincoli associativi mediante il perseguimento del profitto e la ricerca del consenso approfittando della forte sofferenza economica che caratterizza alcune aree, sia di stare al passo con le più avanzate strategie di investimento, riuscendo a cogliere anche le opportunità offerte dai fondi pubblici nazionali e comunitari (Recovery Fund e PNRR). Bisogna inoltre evidenziare che la soglia di vigilanza sugli appalti ed erogazioni pubbliche va massimizzata, non sarà sufficiente la sola azione di contrasto della neonata Procura Europea (EPPO).

È necessario cioè un approccio adeguato ai tempi se non vogliamo concedere altro vantaggio alla criminalità organizzata. Occorre necessariamente superare l'idea che la criminalità organizzata rilevi solo in termini di ordine pubblico o sia confinata entro ristretti limiti nazionali; è un'idea questa che si ripercuote negativamente sull'efficacia delle misure di contrasto stabilite nei vari ordinamenti nazionali. È indispensabile una conoscenza approfondita e condivisa del fenomeno criminale che sostenga le attività di contrasto, valorizzando le sinergie e le “best practices”, almeno a livello europeo, coinvolgendo tutti gli attori della cooperazione internazionale di polizia e giudiziaria.”

Per quanto riguarda la situazione in Campania la Relazione (pag. 122-123) **riporta che** “Nel semestre in esame costante ed incisiva è stata l'attività di contrasto ai sodalizi campani attuata dalle Istituzioni poste a presidio della legalità mediante iniziative sia di natura giudiziaria, sia di prevenzione antimafia, che hanno permesso di contenere il fenomeno soprattutto nelle sue manifestazioni più virulente.

L'analisi dei provvedimenti giudiziari e amministrativi antimafia proseguita nel semestre ha così consentito di delineare il quadro attuale della criminalità nella Regione che permane caratterizzato dalla presenza di una molteplicità di aggregazioni camorristiche aventi significative differenze a seconda delle rispettive aree d'influenza prese in riferimento.

Le province di Napoli e Caserta rimangono i territori a più alta e qualificata densità mafiosa. È qui, infatti, che si registra la presenza dei grandi cartelli camorristici e dei sodalizi più strutturati i quali, oltre ad aver assunto la gestione di tutte le attività illecite, si sono gradualmente evoluti nella forma delle c.d. “imprese mafiose” divenendo nel tempo competitivi e fortemente attrattivi anche nei diversi settori dell'economia legale. Ne consegue, pertanto, la crescente tendenza dei clan più evoluti a “delocalizzare” le attività economiche anche all'estero per fini di riciclaggio e di reinvestimento con l'obiettivo di trasferire le ricchezze in aree geografiche ritenute più sicure e più remunerative.

Ad un livello inferiore, si rilevano gruppi minori, non di rado in posizione strumentale e funzionale alle organizzazioni sovraordinate, dediti prevalentemente ai tradizionali affari illegali quali lo spaccio di stupefacenti, le estorsioni e l'usura che incidono in maggior misura sulla sociale percezione di insicurezza. Un'ulteriore e insidiosa minaccia è costituita dalle strategie più subdole e raffinate adottate dalle organizzazioni camorristiche più strutturate ed orientate all'infiltrazione dell'economia e della finanza anche tramite pratiche collusive e corruttive. I consistenti capitali illeciti di cui dispongono tali organizzazioni, derivanti soprattutto dal traffico di stupefacenti, non appena reimpiegati nell'economia legale alterano, talvolta irreversibilmente, le normali regole di mercato e della libertà di impresa, consentendo ad esse di acquisire posizioni dominanti, o addirittura monopolistiche, in interi comparti economici.

Frequenti risultano i casi di pervasiva ingerenza all'interno della pubblica amministrazione campana volti a condizionare i regolari processi decisionali per l'affidamento degli appalti pubblici, altro settore di prioritario interesse criminale. Grazie



alla rete di relazioni intessuta tra taluni esponenti delle Amministrazioni locali e delle imprese, i clan riescono ad aggiudicarsi importanti commesse pubbliche sia con affidamenti diretti in favore di aziende ad essi collegate, sia tramite i sub-appalti. In tal senso, rilevano le attività istruttorie avviate dalle Commissioni Straordinarie prefettizie insediate, nel solo 2° semestre 2022, in 6 Comuni napoletani e casertani sciolti per accertate infiltrazioni della criminalità organizzata, nonché i 40 provvedimenti ostativi antimafia adottati, nel medesimo periodo, dai Prefetti delle province di Napoli, Caserta e Benevento a carico di società ritenute comunque riconducibili ai clan camorristici.”

Dal capitolo che la Relazione dedica agli appalti pubblici (pagg. 362-364) si evince che

“La DIA assicura costantemente il monitoraggio delle imprese impegnate nella realizzazione di opere, nelle forniture di beni e nell'erogazione di servizi, anche supportando le attività dei Prefetti, in linea con quanto previsto dal Codice Antimafia (D. Lgs. 159/2011).

In particolare, alla DIA viene assegnato un ruolo propulsivo in seno alle attività svolte dai Gruppi provinciali interforze anche in virtù della centralità più volte ribadita dal Ministro dell'Interno.

Gli atti normativi di riferimento hanno posto la Direzione in una posizione di rilievo, a supporto dell'Autorità Prefettizia, in ragione dello sviluppo di attività sempre propositive per l'analisi, l'elaborazione e la gestione dei relativi flussi informativi.

L'esperienza investigativa acquisita negli anni ha comprovato come le mafie non cessino di influenzare le procedure di affidamento delle gare pubbliche sin dalla preliminare stesura dei relativi bandi.

L'obiettivo dei gruppi criminali di infiltrarsi già nel corso della pianificazione e della progettazione delle opere pubbliche viene perseguito con raffinate strategie sia per intercettare gli ingenti stanziamenti, sia per avviare manovre di corruzione nei confronti di rappresentanti della stazione appaltante e di professionisti/tecnici incaricati.

Peraltro, l'impresa aggiudicataria dell'appalto stila, non di rado, il progetto esecutivo confidando già sulle possibilità di apportare le successive modifiche durante la realizzazione dell'opera per ottenere il previsto incremento dei prezzi e, quindi, acquisire i conseguenti e maggiori profitti.

L'infiltrazione mafiosa può realizzarsi anche nella fase successiva alla gara mediante diversificate pressioni estorsive, esercitate spesso nei confronti delle affidatarie e finalizzate alla cessione dei connessi servizi ad aziende affiliate.

In altri casi, taluni sodalizi mafiosi sarebbero “scesi a patti” per assicurare alle aziende affiliate una sorta di rotazione nell'assegnazione dei contratti pubblici, pilotando le offerte da presentare e contenendo anche le offerte al ribasso degli oneri connessi.

Tuttavia, la casistica sopra riportata costituisce un mero esempio delle variegata metodologie d'infiltrazione mafiosa, attesi i mutevoli ed articolati modus operandi adottati in ragione delle contingenti tempistiche e delle peculiarità connesse con le realtà interessate.

Nel periodo in esame, la DIA ha continuato a collazionare, tramite il proprio Osservatorio Centrale sugli Appalti Pubblici (O.C.A.P.) e le sue articolazioni periferiche, gli elementi informativi acquisiti nel corso delle operazioni di accesso e dei monitoraggi delle opere pubbliche, elaborando analisi massive anche per quanto attiene all'accesso al credito garantito e ai contributi a fondo perduto, ai dati concernenti la concessione dei menzionati benefici e ai soggetti che si trovano in condizioni ostative, sempre al fine di neutralizzare le menzionate infiltrazioni criminali.

L'attività di controllo eseguita dalla DIA nel semestre in esame ha riguardato, tra gli altri, l'assetto delle imprese interessate all'esecuzione dei lavori pubblici, per individuare eventuali elementi d'infiltrazione, nonché l'esecuzione di mirati accertamenti sia sull'esecuzione diretta delle opere, sia sulle molteplici attività connesse; tra queste, ad esempio, rilevano gli accessi ai cantieri disposti dall'Autorità Prefettizia con lo scopo di accertare, in situ, eventuali anomalie riguardanti la manovalanza e le stesse modalità esecutive. In quest'ultimo ambito, nel semestre in esame sono stati conclusi 684 monitoraggi nei confronti di altrettante imprese [...].

Per quanto concerne le richieste di verifiche antimafia pervenute dalla Struttura di Missione, l'O.C.A.P. ha proseguito nell'esecuzione degli approfondimenti funzionali all'iscrizione nell'Anagrafe antimafia degli esecutori degli operatori economici interessati alla realizzazione di interventi urgenti di riparazione o di ripristino “post sisma 2016”⁷. Il circuito informativo posto in essere, come sintetizzato nella tabella sottostante, ha comportato l'esecuzione di 5.703 accertamenti antimafia a carico di 7.289 imprese e di 28.544 persone fisiche ad esse collegate a vario titolo.”



Quadro di sintesi degli scioglimenti dei Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose ex art. 143 del D. Lgs. 267/2000 (*) nei Comuni della Città Metropolitana di Napoli nel periodo 1991-2024

In Italia dal 1991 al 2023 sono stati sciolti 378 Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose, ex art. 143 del TUEL.

La Campania con 115 Comuni si colloca al secondo posto dopo la Calabria (130) e precede la Sicilia (92), la Puglia (26), il Lazio (4), il Piemonte (3), la Liguria (3), la Basilicata (2), la Lombardia (1), l'Emilia Romagna (1) e la Valle d'Aosta (1).

Nei 92 Comuni della Città Metropolitana di Napoli (ente di area vasta che dal 2015 è subentrato alla Provincia), dal 1991, anno di introduzione della norma, si sono verificati 66 scioglimenti dei Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose (pari al 17,46% del totale nazionale).

Complessivamente gli scioglimenti hanno interessato 44 Comuni della Città Metropolitana di Napoli (circa il 48% del totale); in 17 di essi il Consiglio Comunale è stato sciolto più di una volta; tra questi vi è un Comune che ha subito 4 scioglimenti.

Nel periodo 2021-2023 sono stati sciolti 6 Comuni della Città Metropolitana di Napoli, di cui 2 hanno rinnovato i propri organi elettivi nel 2023, altri 3 lo faranno il prossimo 8 e 9 giugno 2024, mentre per Caivano (unico Comune napoletano ad essere stato sciolto per infiltrazioni nel 2023) non è stata ancora stabilita la data delle nuove elezioni.

Recentemente il Consiglio dei Ministri, nella seduta dell'11 marzo 2024, su proposta del Ministro dell'Interno, in considerazione degli accertati condizionamenti dell'amministrazione da parte della criminalità organizzata, ha deliberato l'affidamento per diciotto mesi della gestione del Comune di Melito di Napoli ad una Commissione Straordinaria, ai sensi dell'art. 143 del TUEL; il Consiglio Comunale era già stato sciolto, con DPR del 15.5.2023, per le dimissioni contestuali di 14 consiglieri comunali su 24.

Comune	Popolazione al 01.01.2023	numero scioglimenti ex art. 143 TUEL	1991-2000	2001-2010	2011-2020	2021	2022	2023	2024
Acerra	58.473	(1)	1993						
Afragola	61.930	(2)		1999 annullato 2005					
Agerola	7.714								
Anacapri	6.857								
Arzano	32.057	(3)		2008	2015 2019				
Bacoli	25.344								
Barano d'Ischia	9.988								
Boscotrecase	9.832		1998	2005					
Boscotrecase	9.832								
Brusciano	15.913	(1)		2005 annullato					
Caivano	36.049	(2)			2018			2023	
Calvizzano	12.443	(1)			2018				
Camposano	5.077								
Capri	6.832								
Carbonara di Nola	2.463								
Cardito	21.601								
Casalnuovo di Napoli	47.196	(1)		2007					
Casamarciano	3.058	(1)	1993						
Casamicciola Terme	7.620								
Casandrino	13.226	(2)	1991	1998					
Casavatore	18.296	(1)			2017				
Casola di Napoli	3.665	(1)	1993						
Casoria	74.268	(1)		2005					
Castellammare di Stabia	62.917	(1)					2022		Rinnoverà gli Organi elettivi a giugno 2024
Castello di Cisterna	7.788	(1)		2009					
Cercola	16.997								
Cicciano	12.292								
Cimitile	6.903								
Comiziano	1.706								
Crispano	11.780	(2)		2005	2017				
Ercolano	50.258	(1)	1993						
Forio	17.460								
Frattamaggiore	28.623	(1)		2002					
Frattaminore	15.421								
Giugliano in Campania	124.222	(1)			2013				
Gragnano	27.989	(1)			2012				
Grumo Nevano	17.230								
Ischia	19.625								
Lacco Ameno	4.566								
Lettere	6.051								
Liverni	1.486	(1)		1997					
Marano di Napoli	57.931	(4)	1991		2004 annullato	2016	2021		Ha rinnovato gli Organi elettivi nel 2023
Mariglianella	7.880								



Comune	Popolazione al 01.01.2023	numero scioglimenti ex art. 143 TUEL	1991-2000	2001-2010	2011-2020	2021	2022	2023	2024
Marigliano	29.166								
Massa di Somma	5.006								
Massa Lubrense	14.168								
Melito di Napoli	36.375	(2)		2005					Scioglimento deliberato dal CoM l'11.3.2024
Meta	7.784								
Monte di Procida	11.898								
Mugnano di Napoli	34.740								
Napoli	917.510								
Nola	33.723	(2)	1993	1996 annullato					
Ottaviano	23.201	(1)		1997					
Palma Campania	16.246								
Piano di Sorrento	12.380								
Pimonte	5.882	(1)		1996					
Poggiomarino	22.284	(2)	1991	1999					
Pollena Trocchia	12.792								
Pomigliano d'Arco	39.811	(1)	1993						
Pompei	23.940	(1)		2001					
Portici	52.260	(1)		2002					
Pozzuoli	76.618	(1)		2005					
Procida	10.118								
Qualiano	24.661								
Quarto	41.385	(2)	1992		2013				
Roccarainola	6.581								
San Gennaro Vesuviano	12.080	(3)		2001	2006 annullato	2018			
San Giorgio a Cremano	42.597								
San Giuseppe Vesuviano	30.217	(3)	1993	2009		2002		Rinnoverà gli Organi elettivi a giugno 2024	
San Paolo Bel Sito	3.381	(2)	1994	2002					
San Sebastiano al Vesuvio	8.691								
San Vitiliano	6.542								
Santa Maria La Carità	11.703	(1)		2002					
Sant'Agnello	8.667								
Sant'Anastasia	26.270								
Sant'Antimo	32.486	(2)	1991		2020				
Sant'Antonio Abate	19.084	(1)	1993						
Saviano	15.867								
Scisciano	6.196								
Serrara Fontana	3.078								
Somma Vesuviana	33.721								
Sorrento	15.457								
Striano	8.884								
Terzigno	17.318	(1)	1997						
Torre Annunziata	40.318	(2)	1993				2022		Rinnoverà gli Organi elettivi a giugno 2024
Torre del Greco	80.712	(1)		2005 annullato					
Trecase	8.554								
Tufino	3.390	(1)		2005 annullato					
Vico Equense	20.317								
Villaricca	31.453	(2)	1994			2021			Ha rinnovato gli Organi elettivi nel 2023
Visciano	4.161								
Volla	25.576	(1)		2004					
		(66)	Dal 1991 al 2024 vi sono stati 66 scioglimenti di Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose, che hanno interessato 44 Comuni			7 Consigli Comunali sciolti per infiltrazioni mafiose dal 01.01.2021 all'11.3.2024			
Popolazione totale della Città Metropolitana al 01.01.2023	2.980.338								

(*) Lo scioglimento dei Consigli Comunali e Provinciali per infiltrazioni della criminalità organizzata è stato introdotto nell'ordinamento con il D.L. 31 maggio 1991, n. 164, convertito in Legge 22 luglio 1991, n. 221; la norma è contenuta nel Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Elaborazione su dati del Ministero dell'Interno, dell'ISTAT, della Prefettura di Napoli, e dei siti www.wikimafia.it, www.openpolis.it, www.avvisopubblico.it, www.libera.it.



Quadro sinottico riguardante lo scioglimento dei Consigli Comunali per i motivi previsti dal D. Lgs. 267/2000:
- ex art. 141 (per decadenza, decesso, dimissioni, impedimento del Sindaco, per mancata approvazione rendiconto di gestione, mancata approvazione bilancio nei termini, dimissione dei consiglieri, mozione di sfiducia, nomina Commissario);

- ex art. 143 (scioglimento conseguente a fenomeni di infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso o similare).

Elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

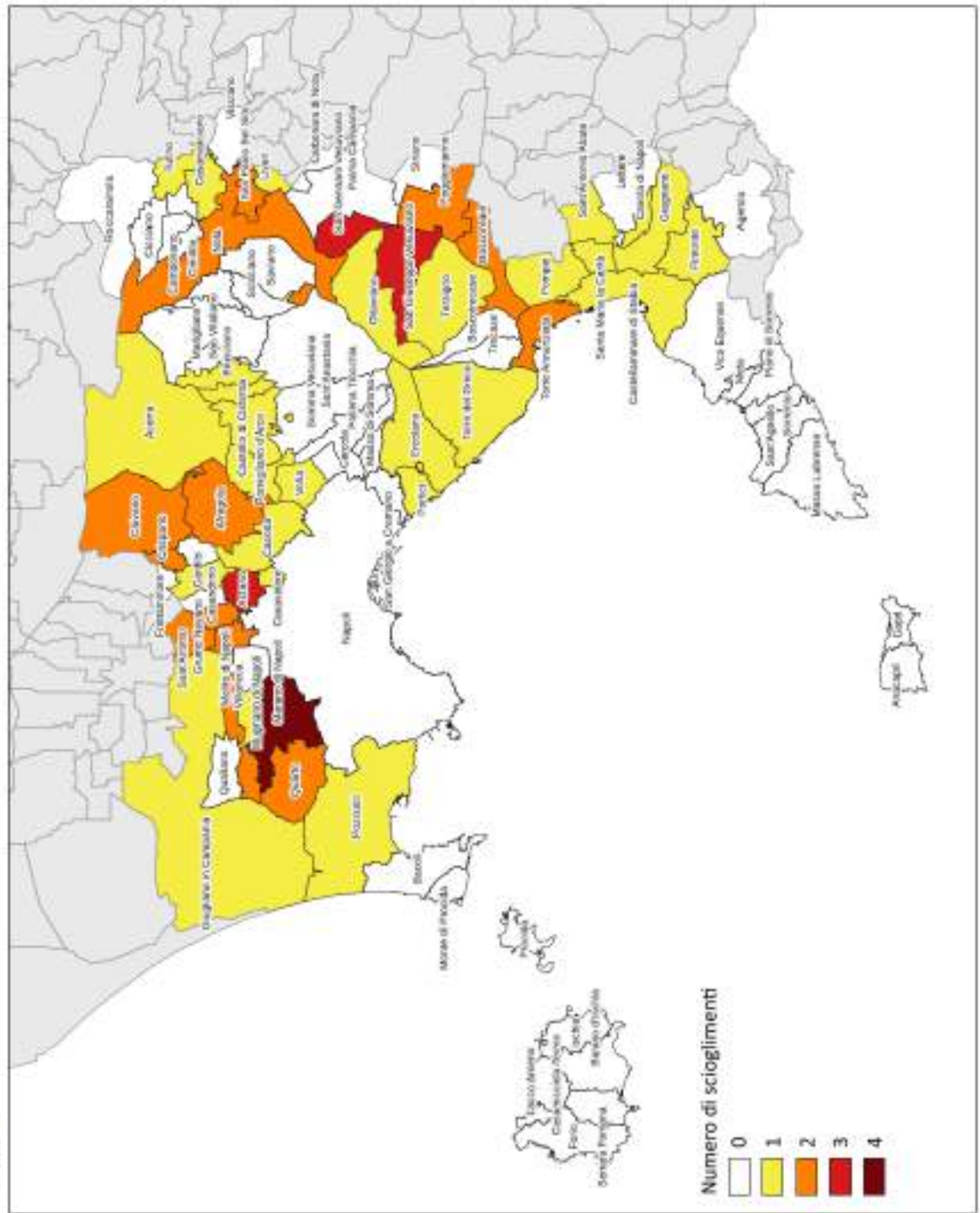
Anno	Totale scioglimenti dei Consigli Comunali <small>(nel 2020 i Comuni italiani erano 7.903, negli anni successivi 7.904)</small>	In Campania <small>(i Comuni campani sono 550)</small>	Nella Città Metropolitana di Napoli <small>(costituita da 92 Comuni, incluso il capoluogo)</small>	
2020				
ex art. 141	162	34	11	
ex art. 143	11	2	1	→
totali	173	36	12	
2021				
ex art. 141	118	20	8	
ex art. 143	14	2	2	→
totali	132	22	10	
2022				
ex art. 141	101	17	9	
ex art. 143	11	4	3	→
totali	112	21	12	
2023 (*)				
ex art. 141			9	
ex art. 143			1	→
totali			10	
totale generale	417	79	44	
	↓	↓	↓	
	Gli scioglimenti totali (ex art. 141 e 143) sono diminuiti nel 2021 di oltre il 23% rispetto al 2020, nel 2022 di oltre il 15% rispetto al 2021.	I Comuni della Campania hanno rappresentato in questi tre anni, rispettivamente il 20, il 16 e il 18 % del totale nazionale dei Comuni sciolti.	la Campania e la Città Metropolitana di Napoli occupano le prime posizioni per numero di Comuni sciolti per infiltrazioni criminali.	
	<p>Negli ultimi 4 anni sono stati sciolti nella Città Metropolitana di Napoli 44 Consigli Comunali, di cui 7 per infiltrazioni di tipo mafioso o similare, ai sensi dell'art. 143 del TUEL</p>			

(*) al 15.3.2024 i dati del 2023 non sono ancora presenti sul sito del Ministero dell'Interno

Elab. su dati del Min. dell'Interno, https://ucs.interno.gov.it/ucs/contenuti/Scioglimenti_dei_consigli_comunali_e_provinciali_int_00063-8067960.htm



Città Metropolitana di Napoli - Scioglimenti dei Consigli Comunali per infiltrazioni criminali (ex art.143 D.Lgs. 267/2000) dal 1991 al 2024



Comune	Scioglimenti
Aversa	1
Afragola	2
Arzano	3
Boscotrecase	2
Brusciano	1
Caluso	2
Calvarosa	1
Castellano di Stabia	1
Castellibonico	1
Croiano	2
Licola	1
Frattangeli	1
Giugliano in Campania	1
Ischia	1
Livorno	1
Masano di Napoli	4
Melfi di Napoli	2
Nola	2
Pedimonte	1
Pozzuoli	1
Poggioreale	2
Prete di Arzo	1
Portici	1
Pozzuoli	1
Daiano	2
San Gennaro Vesuviano	3
San Giuseppe Vesuviano	3
San Paolo Bel Sito	2
San Vitangelo	2
Sant'Antonio Abate	1
Santa Maria la Carità	1
Teano	1
Torre Annunziata	2
Torre del Greco	1
Torre	1
Villaricca	2
Vulturno	1





Prima di illustrare le altre quattro dimensioni del BES (paesaggio e patrimonio culturale - ambiente - innovazione, ricerca e creatività - qualità dei servizi) è utile soffermarci sinteticamente sugli atti di pianificazione dell'Ente: **il Piano Strategico, il Piano Territoriale Metropolitan**o e **il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile**.

Le analisi contenute negli atti di pianificazione dell'Ente.

Il Piano Strategico

La Legge Delrio (n. 56/2014) ha istituito le Città Metropolitane come enti di area vasta che hanno finalità di sviluppo strategico del territorio, di promozione e gestione delle infrastrutture e delle reti di comunicazione e di cura delle relazioni con soggetti istituzionali di pari livello o superiore. Oltre alle funzioni già svolte dalle Province, a questi enti sono state attribuite altre funzioni fondamentali, *in primis* l'adozione di un **Piano Strategico** triennale del territorio metropolitano, da aggiornare ogni anno, che costituisce atto di indirizzo per l'Ente e per l'esercizio delle funzioni dei Comuni e delle Unioni di Comuni del territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalla Regione, nel rispetto delle leggi e delle competenze regionali.

La Città Metropolitana di Napoli, in virtù delle funzioni attribuite dalla Legge Delrio e in coerenza con le finalità contemplate nel proprio Statuto svolge un ruolo primario in ordine alla promozione dello sviluppo sociale, culturale ed economico dell'area vasta e alla promozione delle eccellenze territoriali.

Per il perseguimento di tali obiettivi ha elaborato un Piano Strategico articolato sulle due direttrici di intervento dello sviluppo economico e sociale del territorio e dell'incremento della qualità della vita tramite la salvaguardia dell'ambiente. Attraverso l'individuazione e la messa a sistema delle grandi opzioni di sviluppo, il Piano Strategico garantisce e promuove la salvaguardia del patrimonio naturalistico, paesaggistico e artistico, il risanamento dell'ambiente e del tessuto urbano, la valorizzazione delle eccellenze territoriali, l'ottimizzazione delle reti di comunicazione e dell'offerta dei servizi pubblici, il rafforzamento dei livelli di coesione e di integrazione sociale, il potenziamento della capacità attrattiva, di accessibilità e di relazioni dell'area metropolitana.

Il Piano Strategico triennale è stato recentemente aggiornato con la Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 36 del 15 giugno 2023 che costituisce il riferimento per conoscere lo stato di attuazione delle attività finora messe in campo, a partire dal primo piano strategico "ImmagiNA Napoli Metropoli 2020-22", e al contempo rappresenta un punto di avvio per lo sviluppo delle nuove linee di programmazione che, a partire dal DUP (Documento Unico di Programmazione) delineano i nuovi obiettivi dell'Amministrazione che confluiranno nel nuovo Piano Strategico Triennale 2023-2025.

Il Piano Territoriale Metropolitan

Le aree urbane e metropolitane sono i luoghi dove si concentrano la popolazione e le maggiori risorse del nostro Paese. La crescita delle aree urbane, spesso non controllata o mal pianificata, ha allontanato negli anni i luoghi di residenza dai poli del lavoro e dei servizi, urbanizzando aree scarsamente connesse alla rete dei servizi pubblici

Le città metropolitane italiane mostrano ancora delle differenze in negativo con le principali città europee, per qualità dell'aria, congestione, qualità della mobilità e fruibilità dei trasporti.

La Legge 56/2014 considera le città metropolitane come i motori dello sviluppo e della crescita dell'economia nazionale, e per questo pone una particolare attenzione sulla pianificazione integrata tra le politiche territoriali e quelle dei trasporti: Lo Statuto, in relazione alla funzione di pianificazione generale attribuita all'Ente, stabilisce che la Città Metropolitana di Napoli cura la pianificazione di coordinamento e la pianificazione territoriale generale del proprio territorio in relazione al Piano strategico e secondo la disciplina della legislazione regionale sul governo del territorio mediante un unico atto di pianificazione denominato **Piano Territoriale Metropolitan (PTM)**.

Infatti, le norme della Regione Campania sul governo del territorio (L.R. n. 16/2004) assegnano alla Città Metropolitana il compito di elaborare il Piano Territoriale Metropolitan, che oltre ad essere strumento di pianificazione generale servirà anche come piano di coordinamento territoriale, una funzione che prima aveva il Piano Territoriale di Coordinamento (PTC) elaborato dalla allora Provincia di Napoli.

Il PTM non si limiterà, dunque, al coordinamento della pianificazione comunale ma funzionerà anche da strumento per la definizione di una strategia integrata di sviluppo di tutto il territorio metropolitano.

Il percorso di redazione del Piano Territoriale Metropolitan è iniziato nell'ottobre 2019, si articola in tappe di diversa natura, si concluderà nel mese di giugno 2024, e prevede di coinvolgere in diverse forme e modalità le Istituzioni, gli enti del Terzo settore e la cittadinanza attiva attraverso iniziative nelle quali si entrerà nel merito dei contenuti del progetto preliminare e verranno raccolte indicazioni e suggerimenti utili alla redazione del documento finale.

Per la redazione del PTM la Città Metropolitana di Napoli è affiancata da un raggruppamento multidisciplinare di professionisti che si avvalgono del supporto scientifico dell'Università "Federico II".



Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)

Lo Statuto prevede per la mobilità metropolitana la redazione di un **Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)**

conforme al dettato normativo comunitario e nazionale.

Il PUMS è uno strumento di pianificazione strategica che delinea, in un orizzonte temporale di 10 anni, gli indirizzi per lo sviluppo della mobilità in tutte le sue forme e contiene 4 focus specifici sui temi della mobilità ciclabile (Biciplan), mobilità dei disabili, piano di bacino del trasporto pubblico e trasporto merci e logistica.

La Città Metropolitana di Napoli ha avviato nel 2019 il percorso finalizzato alla predisposizione del proprio PUMS, la cui redazione è stata finanziata dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili.

Il PUMS, che include il Biciplan (Legge 2/2018), è stato adottato con Delibera Sindacale n. 208 del 27.10.2022.

È evidente che il legame esistente fra la pianificazione strategica, la pianificazione metropolitana territoriale e la pianificazione della mobilità è un fattore chiave per rilanciare la centralità della Città Metropolitana e per sviluppare una visione sistemica dell'area vasta, proponendo il raggiungimento di obiettivi condivisi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Verso il Piano Territoriale Metropolitan: le 'foto' scattate con il Progetto Preliminare

Una tappa nel percorso di redazione del Piano Territoriale Metropolitan è costituita dal **Progetto Preliminare**

- un documento composto da una Relazione Generale e da alcune analisi territoriali che vanno a formare il Quadro Conoscitivo della Città Metropolitana di Napoli – che è stato approvato a dicembre 2022 ed è stato presentato al Forum Metropolitan, ai Sindaci e al pubblico nel marzo 2023 (è disponibile sul sito web dell'Ente). Con esso è stata scattata una fotografia a 'tutto campo' sull'esistente, sono state raccolte tutte le indicazioni e le previsioni dei Piani sovraordinati che provengono dalla Regione e dallo Stato, è stato elaborato uno scenario su quello che avverrà nei prossimi anni e, a partire dalle previsioni, sono state proposte delle suggestioni per una visione futura.

Il Progetto Preliminare contiene, inoltre, il Rapporto Ambientale Preliminare, un documento che, parallelamente al Piano, delinea gli impatti delle scelte prefigurate, le ragionevoli alternative e le eventuali opere di mitigazione degli impatti.

Il Progetto Preliminare è il punto di avvio del processo di coinvolgimento degli enti e delle comunità locali per permettere ai soggetti istituzionali, ai portatori di interesse e alla cittadinanza di prendere parte al percorso di partecipazione promosso dalla Città Metropolitana in occasione della redazione del PTM e per l'avvio del procedimento di Valutazione Ambientale Strategica (VAS), che prevede la consultazione di Soggetti Competenti in Materia Ambientale (SCA).

Dal **Progetto Preliminare** emerge che la Città Metropolitana di Napoli è un territorio in continuo mutamento, difficile da fotografare, con un'alta densità abitativa, ma con un progressivo calo demografico, soprattutto per quanto riguarda la componente giovanile. È un'area con una spiccata vocazione turistica, che gode di uno straordinario patrimonio culturale che ha un grande potenziale di valorizzazione, anche all'insegna della sostenibilità. Dal punto di vista produttivo punta sul terziario, ma anche sui settori industriali dell'auto, dell'aerospazio, dell'abbigliamento e dell'agroalimentare.

Il territorio si inserisce in una più ampia Area Metropolitana caratterizzata da una forte integrazione e intensità di funzioni, rapporti, relazioni (economiche, sociali, culturali, territoriali ecc.) e collegamenti. Sono molte le elaborazioni già svolte in ambito europeo che individuano un territorio più ampio che si estenderebbe a nord e a sud, comprendendo rispettivamente una porzione delle attuali province di Caserta e di Salerno, interessando 159 Comuni e una popolazione di oltre 4 milioni di abitanti.

Tutto ciò, anche non modificando formalmente il perimetro di competenza del Piano Territoriale Metropolitan - cioè i 92 Comuni napoletani - deve essere tenuto in considerazione dal Piano, soprattutto in materia di mobilità, tendenze insediative, interconnessioni ambientali, sistemi economici e filiere produttive, guardando infrastrutture e servizi in un'ottica sempre più sovracomunale.

Nel **Progetto Preliminare** viene analizzata la situazione della Città Metropolitana di Napoli secondo i seguenti 6 temi: popolazione, politiche abitative e benessere - mobilità e infrastrutture - sistemi produttivi e logistica - ambiente e sicurezza - beni culturali - economia del mare, turismo, ciclovie e cammini.

Di seguito si riportano, per ognuno di essi, i punti salienti, precisando che i temi dei beni culturali - economia del mare, turismo, ciclovie e cammini, saranno trattati nelle dimensioni del BES del paesaggio e patrimonio culturale (la dimensione n. 8) e dell'ambiente (la dimensione n. 9), nelle prossime pagine.



popolazione, politiche abitative e benessere

Le previsioni sull'andamento della popolazione confermano un declino demografico per la Città Metropolitana di Napoli che impone una riflessione circa la transizione delle città verso sistemi insediativi più efficienti e meno dissipativi delle risorse non rinnovabili e in particolare del suolo.

È un aspetto rilevante considerato che, nonostante questo andamento demografico, essa è al secondo posto in Italia, dopo la provincia di Monza e Brianza, per il livello di consumo di suolo, vale a dire per il rapporto tra il suolo utilizzato e il suolo totale. La decrescita demografica rappresenta una sfida nuova per le città e richiede, pertanto, lo sviluppo di nuovi paradigmi basati sulla rigenerazione, su un uso efficiente del patrimonio costruito, sulla presenza di servizi di prossimità e di buoni collegamenti con i servizi di rango metropolitano e necessita di un approccio innovativo all'uso del suolo e alla deintensificazione, per interrompere la tendenza "paradossale" che vede proseguire il suo consumo pur in presenza di una decrescita della popolazione.

Sotto il profilo delle politiche abitative è comunque da considerare la necessità di trovare soluzione al problema del deficit di *standard* e di realizzare interventi di edilizia sociale.

mobilità e infrastrutture

La Città Metropolitana di Napoli ha una buona dotazione infrastrutturale di reti ferroviarie e stradali e ha tre principali nodi intermodali: l'aeroporto di Napoli, i due porti di Napoli e Castellammare di Stabia e l'interporto di Nola.

L'assetto definitivo delle sue infrastrutture dipende dai tanti interventi in corso di realizzazione e che produrranno impatti in termini di razionalizzazione della mobilità, efficienza dei collegamenti esterni e potenziamento dei nodi del sistema di trasporto.

Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS), adottato a ottobre 2022, e che è in fase di approvazione, individua una duplice strategia: potenziare le reti infrastrutturali e migliorare la qualità del servizio di trasporto.

Per potenziare l'offerta per la mobilità ciclopedonale, oltre al PUMS, la Città Metropolitana ha adottato anche il Biciplan. Inoltre, è stata riservata una grande attenzione al miglioramento della mobilità delle persone con disabilità.

Per la logistica e le merci, visti i numerosi progetti ed opere già finanziati con il PNRR, il PUMS introduce misure di accompagnamento per incentivare gli operatori al maggior utilizzo delle ferrovie e per ottimizzare la logistica urbana. Sul fronte della mobilità attiva il Biciplan ha come obiettivi anche la costruzione di una rete ciclabile fruibile per tutte le categorie di utenti in bicicletta, la definizione di una rete che metta in sicurezza gli itinerari e, infine, la realizzazione di una efficace integrazione tra tutte le modalità di trasporto.

Sul fronte del trasporto collettivo alcune scelte progettuali sono consolidate e finanziate per realizzare nuove linee metropolitane, il completamento di altre linee, il raddoppio di tratte ferroviarie e di nuovi nodi di interscambio modale.

Alla strategia di rafforzamento e di razionalizzazione dei sistemi di trasporto collettivo e della mobilità dolce, si aggiungono le previsioni, per il territorio a nord di Napoli, delle "linee di gronda" (cioè itinerari di trasporto che, evitando di inserirsi in importanti centri o nodi di traffico, alleggeriscono tratti già saturi e incanalano i trasporti su percorsi alternativi) per bilanciare un'offerta di trasporto pubblico baricentrica, caratterizzata da linee radiali tutte dirette verso Napoli città.

sistemi produttivi e logistica

Il sistema produttivo della Città Metropolitana di Napoli ha mostrato, negli ultimi anni, chiari segnali di ripresa: l'occupazione nelle attività industriali e nei servizi, rilevata dall'Istat, è complessivamente cresciuta a partire dal 2014, in modo sensibilmente più ampio rispetto alla media nazionale e altre Città Metropolitane del nostro Paese.

La crescita degli addetti è stata trainata dalle attività più "tradizionali" (ristorazione, commercio all'ingrosso e al dettaglio, sanità e assistenza sociale), e da quelle relative a funzioni più tipicamente metropolitane come attività professionali, scientifiche e tecniche, produzione di software, consulenza informatica e attività connesse, servizi di informazione e comunicazione.

Crescono in modo consistente alcune attività manifatturiere, specie nei settori dell'abbigliamento, della produzione di articoli in pelle, della meccanica, delle apparecchiature elettriche, dell'alimentare e in alcuni settori della chimica.



8) Paesaggio e patrimonio culturale

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Patrimonio culturale	1 Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	15	17	17
	2 Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Kmq	29,6	3,1	1,3
	3 Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	15	17	21
	4 Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Kmq	372,5	83,9	72,9
Paesaggio	5 Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Kmq	11,2	6,2	8,3
	6 Area di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	46,7	66,9	56,6

*percentuale su superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione

Fonti: Istat (indicatori 1, 2 e 5); Anagrafe IOCU (indicatore 3); Ministero della cultura (indicatore 4); Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (indicatore 6)

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5).

Gli indicatori della dimensione 'paesaggio e patrimonio culturale' rilevano una situazione non omogenea.

Riguardo al patrimonio culturale si registra che nel territorio metropolitano i parchi, le ville, i giardini storici e le aree verdi, riconosciuti come beni culturali o paesaggistici di notevole interesse pubblico, hanno una estensione pari all'1,6% della superficie urbanizzata; un dato in linea con Regione e Paese. Vi sono 15 biblioteche ogni 100.000 abitanti, un dato inferiore a quella regionale e nazionale.

Completamente diverso è il discorso per gli altri due indicatori riguardanti il patrimonio culturale, dove il dato locale è nettamente migliore rispetto agli altri.

A livello metropolitano, infatti, la densità e la rilevanza del patrimonio museale (29,6), ovvero il numero di strutture espositive permanenti per 100 kmq ponderato per il numero dei visitatori, è quasi 23 volte superiore al corrispondente dato nazionale (che è di 1,3). A livello regionale il valore, invece, pur essendo molto positivo, scende a quasi 3 volte il corrispondente dato nazionale.

Analogamente la dotazione di risorse del patrimonio culturale, cioè il numero di beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR (Vincoli In Rete), per 100 kmq è di oltre 5 volte superiore al dato nazionale e oltre 4 volte il dato regionale.

A questo proposito nel *Progetto Preliminare* si afferma che, anche trascurando il peso significativo di un patrimonio culturale anche immateriale non vincolato, l'importanza culturale che si esprime attraverso provvedimenti di vincolo rivela già di per sé una impressionante dotazione strutturale di beni culturali.

La Città Metropolitana di Napoli per la densità del suo patrimonio museale (anche a cielo aperto), essa si colloca in posizione di preminenza anche rispetto agli altri territori metropolitani italiani, tutti caratterizzati dalla presenza di importanti centri storici e da un patrimonio culturale diffuso; pertanto, essa è strutturalmente proiettata in una dimensione culturale internazionale.

Gli importanti risultati nel campo del turismo e della fruizione culturale che caratterizzano Napoli, nonostante il forte impatto locale della pandemia, hanno mostrato andamenti di particolare rilievo, confermano la straordinaria forza attrattiva del suo patrimonio culturale.

La Città Metropolitana di Napoli ha puntato da tempo sulla cultura come volano di sviluppo economico e sociale, come testimoniano i numerosi progetti in corso di realizzazione o di avvio, l'impostazione del Piano Strategico "ImmagiNa Napoli 2020/2022" e la diretta assunzione della competenza sulla cultura in capo al Sindaco Metropolitano. Le linee di indirizzo per il nuovo Piano Strategico Metropolitano approvate ad ottobre 2022 attribuiscono valore al patrimonio culturale in relazione alla priorità dell'inclusione sociale, esplicitando il doppio ruolo dei beni culturali, quali asset per lo sviluppo del turismo e dell'economia e la diffusione di valori identitari e qualificanti per la comunità.

Per il paesaggio, a conferma di una situazione non omogenea, la diffusione di aziende agrituristiche nell'area metropolitana (che favorisce la difesa del suolo, del paesaggio e la promozione di produzioni tipiche di qualità) è di 11,2 aziende per 100 Kmq; un valore più elevato di quelli regionale e nazionale. Per quanto riguarda la presenza di aree di particolare interesse naturalistico, il valore percentuale più basso rispetto alla Campania e all'Italia deriva dall'altissimo grado di urbanizzazione e dalla notevole densità abitativa (cfr. il paragrafo seguente sull'ambiente).

9) Ambiente

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Qualità ambientale	1 Disponibilità di verde urbano	m ² per ab.	13,5	15,5	32,5
	2 Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m ³	21	5	83
	3 Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m ³	49	49	10
Consumo di risorse	4 Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	967,4	967,5	1.094,8
	5 Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	15,7	38,4	39,3
Sostenibilità ambientale	6 Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	16,6	15,1	21,5
	7 Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per kmq	10,0	3,6	4,1
	8 Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	17,9	22,3	23,0
Rischio ambientale	9 Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	%	16,8	19,4	8,7
	10 Incidenza aree a pericolosità idraulica media	%	4,2	5,7	10,0

Fonte: Istat (indicatori 1-3); TERNA (indicatori 4-6); GSE (indicatori 6-8); Ispra (indicatori 9 e 10).
Anno: 2022 (indicatori 4, 7-8); 2021 (indicatori 1-3, 5-6 e 9); 2020 (indicatore 10)

La dimensione ‘ambiente’ è descritta con i dati di quattro gruppi di indicatori: la qualità ambientale, il consumo di risorse, la sostenibilità e il rischio ambientale.

Nel primo gruppo di indicatori la ‘**disponibilità di verde urbano**’ nel comune capoluogo della città metropolitana è di 13,5 mq per abitante, a fronte della media dei capoluoghi italiani di 32,5 mq e al dato regionale di 15,5 mq; un dato più basso del -58,5% rispetto ai capoluoghi e del -13% di quello regionale.

Gli elevati livelli di antropizzazione e conurbazione hanno un indubbio impatto negativo sulla qualità e la sostenibilità ambientale dell’area metropolitana di Napoli.

Con riferimento alla qualità dell’aria, i due indicatori relativi al ‘**superamento dei limiti inquinamento aria**’ evidenziano che nel 2021:

- sono stati rilevati nel capoluogo valori elevati della concentrazione media annua di PM2,5 le cosiddette ‘polveri fini’ (si tratta di particelle di diametro aerodinamico inferiore o uguale ai 2,5 micrometro, dove un micrometro corrisponde a un milionesimo di metro), il cui limite di legge è 5 µg/m³ (5 microgrammi per metro cubo); infatti, il valore più elevato registrato a Napoli-città è stato di 21 µg/m³; in Italia il limite di legge è stato superato in 83 capoluoghi, inclusi i capoluoghi campani;
- sono stati rilevati a Napoli valori elevati anche per la concentrazione media annua di ‘biossido d’azoto’ (un gas prodotto soprattutto dal traffico e dalle centrali di produzione di energia elettrica), il cui limite di legge è di 10 µg/m³; il valore più elevato registrato a Napoli è stato di 49 µg/m³; il limite di legge è stato superato in 10 capoluoghi italiani.

Nel secondo gruppo di indicatori il ‘**consumo di elettricità per uso domestico**’ nel 2022 è stato pari a 973,1 kwh annui pro-capite, l’11,6% in meno rispetto al dato nazionale.

Nel terzo gruppo di indicatori si rileva nel 2021 una percentuale dei consumi totali di ‘**energia elettrica coperta da fonti rinnovabili**’ pari al 15,7%, che è inferiore sia al dato regionale del 38,4% sia al dato nazionale del 39,3%.

L’incidenza della ‘**produzione lorda degli impianti fotovoltaici**’ nel 2022 rispetto al totale dell’energia prodotta da fonti rinnovabili in città metropolitana è pari al 16,6%, rispetto al 21,5% del Paese.



In controtendenza risulta il **‘numero di impianti fotovoltaici installati per Km²’** rilevati nel 2022 con una netta superiorità del dato metropolitano di 10,9 impianti per km² rispetto a quello regionale di 3,6 e a quello nazionale di 4,1.

La **‘capacità produttiva media’** di ciascuno di tali impianti, però, è pari a 17,9 Mwh ed è più bassa sia di quella regionale, attestata a 22,3 Mwh, sia di quella nazionale, che è di 23 Mwh.

Nel quarto e ultimo gruppo gli indicatori si riferiscono al rischio ambientale rilevato nel 2021, che sebbene sia legato alle caratteristiche morfologiche e geologiche del territorio può essere favorito da particolari attività umane che necessitano di specifica regolamentazione.

L'indicatore **‘incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI (Piano di Assetto Idrogeologico)’** mostra che il 16,8% della superficie della città metropolitana di Napoli è classificato come area a pericolosità da frana elevata o molto elevata, un dato più basso di quello regionale, che è del 19,4%, ma quasi il doppio di quello nazionale, che è del 8,7%.

Risulta invece meno estesa la superficie della città metropolitana relativa alla **‘incidenza aree a pericolosità idraulica media’** pari al 4,2% a fronte di un dato regionale del 5,7% e di un dato nazionale del 10%. Il *Progetto Preliminare* - dopo aver constatato che la Città Metropolitana di Napoli è il più piccolo e il più densamente abitato dei 14 enti di area vasta, che si estende su una superficie di solo 1.178,93 Km² e che si eleva fino a 1.400 metri di altitudine, con una ricca varietà di ambienti, costieri e montani, con ecosistemi variegati che comprendono habitat e specie di interesse comunitario - individua 4 *“grandi sistemi di terre”*: il Complesso vulcanico (che copre il 51,7% del territorio metropolitano, la Pianura pedemontana (27,7%), la Montagna (18,2%), la Pianura alluvionale e costiera (2,3%). Il territorio terrestre è interessato da Parchi (6), Riserve (4) e Aree Naturali (5) tutelati a livello nazionale e regionale, e da una rete di aree protette, quali le Zone di Protezione Speciale (ZPS), le Zone Speciali di Conservazione (ZCS), queste ultime tutelate dalla normativa europea ‘Rete Natura 2000’, che costituisce il principale strumento della politica europea per la conservazione della biodiversità.

La Città Metropolitana di Napoli è al tempo stesso anche un territorio con un elevato livello di artificializzazione; infatti, il suolo definito come “consumato” in modo permanente o reversibile è il 34,6% del totale, con un’incidenza in crescita nell’ultimo decennio. Con un incremento di 204 ettari di suolo consumato tra il 2020 e il 2021, essa è seconda solo a Roma; inoltre, i suoi Comuni mostrano i più elevati valori a livello regionale per suolo consumato.

Altro indicatore importante è quello della frammentazione, che ha valori elevati e che corrisponde al processo, innescato prevalentemente dall’urbanizzazione e dalla realizzazione di strade, che determina una progressiva riduzione della superficie degli ambienti naturali e seminaturali e un aumento del loro isolamento, portando alla perdita di biodiversità.

Il *Progetto Preliminare*, infine, tratta del tema dell’economia del mare, turismo, ciclovie e cammini, rilevando che la domanda turistica nella Città Metropolitana di Napoli ha avuto un andamento fortemente crescente negli ultimi anni.

Le presenze turistiche sono aumentate, fra il 2008 e il 2019 (anno precedente la crisi determinata dalla pandemia), di circa il 45%, con una variazione in valore assoluto di oltre 4,4 milioni di presenze.

In questo periodo, la dinamica della domanda turistica è stata largamente superiore alla media nazionale (16,9%) ed è stata relativamente più rapida anche rispetto alle altre Città Metropolitane.

Dal punto di vista territoriale, la distribuzione per Comune delle presenze turistiche mette in evidenza tre polarità prevalenti, almeno in termini quantitativi: i Comuni della Penisola Sorrentina (Agerola, Castellammare di Stabia, Massa Lubrense, Meta, Piano di Sorrento, Pimonte, Sant’Agnello, Sorrento e Vico Equense), con il 32,8% delle presenze dell’intera Città Metropolitana nel 2019; la città di Napoli, con il 26,7% delle presenze; l’isola d’Ischia (considerando tutti i Comuni dell’Isola), con il 24,5% delle presenze. Queste tre realtà assorbono, insieme, circa l’84% delle presenze turistiche complessive della Città Metropolitana.

Le presenze nei due comuni dell’isola di Capri (Capri e Anacapri) incidono per il 4,3% del totale. Nonostante l’impressionante dotazione di beni culturali e ambientali di eccezionale importanza, rimangono piuttosto modeste le presenze turistiche nell’area dei Campi Flegrei, così come nei comuni delle grandi aree archeologiche (Pompei ed Ercolano).

I flussi residui si distribuiscono fra alcuni centri commerciali e industriali dell’entroterra, fra i quali Nola, Torre del Greco e i comuni a Nord Est di Napoli (Giugliano, Casoria e Casalnuovo).

**10) Innovazione, ricerca e creatività**

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Innovazione	1	Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza	%			
	2	Lavoratori della conoscenza	%	19,2	17,8	
Ricerca	3	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-23,6	-22,2	-2,7
	4	Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-21,7	-20,6	-2,4
	5	Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-26,2	-24,5	-3,2
Creatività	6	Imprese nel settore culturale e creativo	%	3,9	3,6	4,5
	7	Lavoratori nel settore culturale e creativo	%	5,2	4,6	5,8

Fonte: Istat (indicatori 1-5); Istituto Tagliacarne (indicatori 6 e 7). Anno: 2022 (indicatore 2, 6-7); 2021 indicatori 1, 3-5).

La dimensione ‘innovazione, ricerca e creatività’ è descritta con i dati di tre gruppi di indicatori: l’innovazione, ricerca e creatività.

Nel primo gruppo di indicatori la ‘**specializzazione produttiva in settori ad alta conoscenza**’ evidenzia che nel 2021 nella città metropolitana di Napoli la percentuale di imprese con attività principale nei settori manifatturieri ad alta tecnologia e nei servizi ad alta intensità di conoscenza era il 32,5% del totale, un dato leggermente inferiore al dato nazionale, pari al 33,7%, e praticamente in linea col dato regionale del 32,1%.

L’indicatore relativo ai ‘**lavoratori della conoscenza**’ riferito all’anno 2022 rileva a livello regionale il 19,2% di occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche sul totale degli occupati ed evidenzia una propensione all’innovazione di poco superiore a quella nazionale, che è attestata al 17,8%.

Entrambi gli indicatori esprimono il contributo in termini di spinta all’innovazione che promana dall’economia della conoscenza.

Nel secondo gruppo di indicatori la ‘**mobilità dei laureati italiani**’ rilevata nel 2021 presenta una situazione sfavorevole per la città metropolitana di Napoli e per la regione Campania, entrambe con valori indubbiamente negativi: infatti, il 23,6% ed il 22,2% dei residenti tra i 25 e i 39 anni con titolo di studio terziario (Laurea, AFAM e Dottorato) ha scelto di lasciare rispettivamente il territorio metropolitano e quello regionale, a dimostrazione dell’incapacità di queste terre di attrarre e soprattutto di trattenere il capitale umano giovane e qualificato.

Tale fenomeno è più frequente fra gli uomini, con una differenza rispetto alle donne di 4,5 punti a livello metropolitano e di 3,9 punti a livello regionale, mentre a livello nazionale questa differenza è solo dello 0,8.

Nel terzo gruppo di indicatori, riferito ai dati rilevati nel 2022, le ‘**imprese nel settore culturale e creativo**’, motore di innovazione per l’intera economia e volano per lo sviluppo di molti altri settori, in particolare di quello turistico, nella città metropolitana di Napoli rappresentano il 3,9% di tutte le imprese, un dato sostanzialmente in linea con quello regionale del 3,6% e di poco inferiore a quello nazionale del 4,5%.



L'ultimo indicatore, quello dei **'lavoratori nel settore culturale e creativo'**, mostra che le imprese culturali e creative sono un'importante fonte di occupazione; infatti, a livello metropolitano, sebbene tali imprese rappresentino il 3,9% del totale, occupano il 5,2% del totale dei lavoratori.

Lo stesso fenomeno si rileva anche a livello regionale, dove il 4,6% del totale dei lavoratori è occupato nel 3,6% delle imprese, e a livello nazionale, in cui il 5,8% del totale dei lavoratori è occupato nel 4,5% delle imprese del settore culturale e ricreativo.

11) Qualità dei servizi

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Socio-sanitari	1	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	3,7	4,3	15,2
	2	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	6,8	9,2	7,8
	3	Presenza di servizi per l'infanzia	%	57,6	72,4	59,6
Servizi collettività	4	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	3,9	4,7	2,2
	5	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	49,6	54,6	64,0
Carcerari Mobilità	6	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	73,2	63,5	53,7
	7	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	125,2	108,7	109,5
	8	Posti-km offerti dal Tpl	post-km per ab.	2.438	2.113	4.748

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 6 e 8); Arera (indicatore 4); Ispra (indicatore 5); Ministero della Giustizia (indicatore 7).
Anno: 2022 (indicatori 4, 6 e 7); 2021 (indicatori 1-3, 5 e 8).

La dimensione 'qualità dei servizi' è descritta con i dati di quattro gruppi di indicatori: ambito socio-sanitario, pubblica utilità, carcerario, mobilità.

Nel primo gruppo di indicatori, tutti elaborati su dati del 2021, l'indicatore della percentuale di **'bambini da 0 a 2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia'** nella città metropolitana di Napoli è del 3,7%, in Campania del 4,3%, in Italia del 15,2%, con una differenza tra il dato provinciale e quello nazionale del -75,7% e con quello regionale del -14%, che a sua volta registra un -71,7% nei confronti del dato italiano.

La comparazione con la precedente analisi BES mostra un incremento a livello locale di 1,4 punti percentuali, a livello regionale di 1,2 punti e a livello nazionale di 1,5 punti. Sono dati che esprimono un evidente miglioramento, ma che mostrano che si è ridotto di poco il gap della città metropolitana di Napoli rispetto alla già modesta media nazionale che, come è noto, incide sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

L'indicatore **'emigrazione ospedaliera in altra regione'** mostra le seguenti percentuali di persone emigrate in altre regioni sul totale delle persone ospedalizzate residenti: nella città metropolitana di Napoli è del 6,8%, in Campania del 9,2%, in Italia del 7,8%.

Il dato metropolitano è inferiore a quello nazionale in misura del 12,8%, è inferiore a quello regionale del 26,1%, che a sua volta, è superiore a quello italiano del 17,9%.

Il confronto con la precedente analisi BES mostra un aumento di 0,5 punti percentuali in Campania e in Italia e di 0,7 punti nella città metropolitana di Napoli.

L'indicatore **'presenza di servizi per l'infanzia'** evidenzia che la percentuale di Comuni che offrono servizi di nido, di micronidi o di servizi integrativi e innovativi per l'infanzia sono: il 57,6% nella città metropolitana, il 72,4% in Campania e il 59,6% in Italia. *Rispetto alla precedente analisi BES questi valori sono aumentati di 1,1 punti a livello locale, ma sono diminuiti di 0,7 punti a livello regionale e di 0,5 punti a livello nazionale.*



Nel secondo gruppo l'indicatore **'interruzioni del servizio elettrico senza preavviso'** registra una media annua di 3,9 episodi di interruzione a livello locale, 4,7 a livello regionale e 2,2 a livello nazionale; *valori leggermente superiori a quelli dello scorso anno, ad eccezione del dato nazionale che è in lieve flessione.*

L'indicatore **'raccolta differenziata dei rifiuti'**, con riferimento al 2021, mostra queste percentuali: nella città metropolitana di Napoli è stata del 49,6%, in Campania del 54,6%, in Italia del 64%, con una differenza tra il dato locale e nazionale in termini percentuali del -22,5% e con quello regionale del -14,6%, che a sua volta registra un -9,3% rispetto al dato nazionale. *Confrontando i dati con il BES precedente, si rileva l'aumento del dato nazionale di 1 punto percentuale, di quello regionale di 0,5 punti percentuali e di quello locale di 1,2 punti.*

L'indicatore **'copertura della rete fissa ultra veloce a internet'** mostra che le famiglie che risiedono nelle zone servite da questo servizio sono il 73,2% nella città metropolitana di Napoli, il 63,5%, in Campania e il 53,7% in Italia; il dato locale è superiore a quello nazionale del 36,3% e a quello regionale del 15,3%, che è maggiore di quello italiano del 18,2%; *si conferma, così, l'andamento già rilevato nel precedente studio BES.*

Nel terzo gruppo l'indicatore **'indice di sovraffollamento degli istituti di pena'**, riferito al 2022, mostra che per ogni 100 posti disponibili sono di fatto presenti: in città metropolitana 125,2 detenuti, in Campania 108,7 e in Italia 109,5. *È confermata la situazione critica già riferita nel precedente BES, pur rilevando un piccolo miglioramento a livello locale, in quanto nella città metropolitana i detenuti presenti nel 2021 erano 128,2.*

Nel quarto gruppo l'indicatore **'posti per km offerti dal trasporto pubblico locale'** fornisce per il 2021 i valori di: 2.438 posti per km per abitante in città metropolitana, di 2.113 in Campania e di 4.748 in Italia, confermando, *come già rilevato nel precedente studio BES, che l'offerta di tali servizi a Napoli e in Campania è circa la metà di quella nazionale.*

Concludendo la descrizione del contesto esterno della Città Metropolitana di Napoli, appaiono condivisibili le osservazioni del citato Progetto Preliminare al Piano Territoriale Metropolitano.

"Le grandi aree urbane e metropolitane come quella di Napoli sono caratterizzate da una particolare intensità dei fenomeni che caratterizzano l'economia, l'ambiente e la società: pensiamo alla capacità di innovazione, alla creatività artistica e culturale, ma anche a fenomeni problematici quali l'eccessivo sfruttamento delle risorse naturali, la congestione dei sistemi di mobilità, la gestione delle risorse come i rifiuti, o ancora l'emigrazione dei giovani, la bassa partecipazione delle donne alla vita economica, ecc.

La Città Metropolitana di Napoli non si sottrae a questa lettura, assumendo anzi una particolare importanza sovralocale sia per le dimensioni demografiche, ma soprattutto perché collocata in una Regione di "convergenza" (il cui reddito medio è inferiore ai due terzi del reddito medio dell'Unione Europea), inserita in una più vasta macroregione (il Mezzogiorno) che, con le vicine regioni della Calabria e della Puglia, comprende in gran parte altri territori inseriti nell'obiettivo di "convergenza" dei Fondi Strutturali Comunitari.

Il territorio metropolitano è caratterizzato da una straordinaria ricchezza ambientale a cui il succedersi storico e l'intreccio di civiltà mediterranee ed europee con le comunità locali, ha sovrapposto una estrema ricchezza di produzioni artistiche e culturali che, insieme alla prima costituiscono un patrimonio materiale e immateriale unico.

Tutta questa straordinaria ricchezza è però fragile per la presenza di caratteristiche ambientali intrinseche (la sismicità, la presenza di dinamiche geomorfologiche attive), e di rischi derivanti da una gestione del territorio frutto delle spinte insediative o speculative e non di una sapiente e avveduta gestione e pianificazione del territorio. La stratificazione territoriale di questi valori e criticità appare spesso talmente intensa e complessa da scoraggiare facili ottimismo, e ha generato un insieme di comportamenti problematici, dalla trasformazione spontanea alla difficoltà di conciliare gli stessi fenomeni con una dimensione istituzionale.

Di fronte a queste difficoltà una prima esigenza è quella di definire con chiarezza le invarianti strutturali (territoriali, ambientali e infrastrutturali) non negoziabili, perché su di esse si basa l'imperativo di perseguire da oggi, e lasciare in eredità per il futuro alle prossime generazioni, un territorio vivibile, sicuro e bello."



2.3.2 Il Contesto Interno: la prevenzione della corruzione nella Città Metropolitana di Napoli fino al 2023

L'organizzazione dell'Ente è riportata nella sottosezione "Struttura organizzativa", a cui si rimanda; in questa sede giova esplicitare che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti dall'ente e non quelli inerenti i servizi resi in forma esternalizzata o tramite società controllate o partecipate, in quanto dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore.

Rispetto agli altri aspetti che, in tema di contesto interno, incidono sulla capacità di prevenzione della corruzione, si rileva come la cultura organizzativa e le modalità di lavoro in atto nell'Ente si ispirano alla condivisione delle informazioni e alla trasparenza interna, attuata anche mediante l'informaticizzazione dei provvedimenti.

In seguito all'approvazione della legge n. 190/2012, emanata con l'intento di regolamentare in maniera sistemica la prevenzione della corruzione e della illegalità nella PA, l'Ente (allora Provincia di Napoli) già dal 2013 ha intrapreso una serie di attività propedeutiche all'implementazione della menzionata L.190/2012, del D. lgs n.33/2013 e del D.lgs. n.39/2013, quali:

- l'approvazione, con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 87 dell'11 ottobre 2013, del Regolamento in materia di controlli interni;
- la predisposizione della ipotesi del Codice di comportamento dell'Ente, ex art. 11, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- l'avvio delle attività per l'adozione degli standard di qualità dei servizi e per la successiva redazione della Carta dei Servizi dell'Ente, giuste deliberazioni di Giunta Provinciale n. 497 del 25/07/2013 e n. 943 del 30/12/2013;
- l'istituzione link "amministrazione trasparente";
- percorsi formativi ad hoc, previsti nel Piano della formazione del personale dipendente per l'anno 2013.

Con deliberazione di G.P. n. 374 del 27.06.2014, la Provincia di Napoli adotta, per la prima volta, il "Il Piano triennale di organizzazione e controllo per la prevenzione del rischio corruzione 2014/2016", che rappresenta lo strumento di organizzazione e controllo attraverso cui la Provincia sistematizza e descrive la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruzione.

E' uno strumento dinamico, a formazione ed implementazione progressiva, che prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, delinea un programma di attività in cui vengono individuate misure concrete, di carattere organizzativo, comportamentali e trasversali, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva dei fenomeni di corruzione.

Già dal 2014, e poi successivamente, con l'avvento della Città metropolitana di Napoli a far data dal 1° gennaio 2015, l'Ente si è prefisso di prevenire i fenomeni di corruzione nella più ampia accezione, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati:



1. assicurando l'esecuzione dei controlli interni;
2. assicurando la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
3. assicurando la rotazione del personale assegnato alle aree e alle attività esposte ad un mag-giore rischio di corruzione
4. adottando azioni di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio dicorruzione;
5. adottando e aggiornando opportunamente il proprio Codice di Comportamento;
6. provvedendo all'adeguamento dei Regolamenti provinciali;
7. applicando il protocollo di legalità.

2.3.3 Mappatura delle attività a rischio corruzione

In via di prima applicazione dell'art.1, comma 9, lett. a) della L.n.190/2012, ai sensi del quale il Piano di prevenzione della corruzione dell'Ente deve individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, avendo sentito e raccolto le proposte dei dirigenti, l'Ente Provinciale di Napoli individuò n. 5 MacroAree, all'interno delle quali furono enucleate le attività a più elevato rischio di corruzione.

Inizialmente, quindi, seguendo quanto indicato dal primo Piano Nazionale Anticorruzione - il PNA 2013, all'epoca approvato con delibera CiVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione) n. 72 dell'11 settembre 2013, che forniva indirizzi e indicazioni alle pubbliche amministrazioni per la omogenea elaborazione dei Piani Triennali di Prevenzione - le Aree sottoposte a mappatura, con i relativi macroprocedimenti, furono:

- A) acquisizione e progressione del personale
- B) affidamento di lavori, servizi e forniture anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici
- C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico di-retto ed immediato per il destinatario
- D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E) attività di controllo e irrogazione di sanzioni negli ambiti risultanti dall'anagrafe dei procedimenti dell'ente

Successivamente alla delibera ANAC n. 12/2015, con la quale sono stati indicati processi/procedimenti relativi ad altre aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi, legati allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, incarichi e nomine, affari legali e contenzioso, la Città metropolitana di Napoli ha ampliato il novero delle Aree (dalle 5 iniziali, alle 10 Aree di rischio – 8 “generaliste” e 2 “specifiche” del 2016) e dei relativi macroprocedimenti sottoposti a mappatura, per l'individuazione delle misure più idonee a prevenire o quanto meno contenere i rischi corruttivi.



In seguito al lavoro di mappatura dei macroprocedimenti a rischio corruzione, effettuato dai Dirigenti/Referenti, su impulso e di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione, in attuazione delle indicazioni negli anni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, le Aree di rischio a far data dal Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020/2022, sono state incrementate di ulteriori n. 6 Aree speciali, per un totale di n. 16 macroAree. attualmente così strutturate:

AREE GENERALI (n.8)

- A. Macro area: acquisizione e progressione del personale;
- B. Macro area: contratti pubblici (già Macro Area affidamento di lavori, servizi e forniture...);
- C. Macro area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- D. Macro area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- E. Macro area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F. Macro area: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (già Macro Area attività di controllo e irrogazione di sanzioni...);
- G. Macro area: incarichi e nomine;
- H. Macro area: affari legali e contenzioso;

AREE SPECIFICHE (n. 8)

- I. Macro area: tutela ambientale (già Macro Area smaltimento dei rifiuti);
- J. Macro area: pianificazione urbanistica;
- K. Macro area: Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale (rectius metropolitano), autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato (in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente)
- L. Macro area: Programmazione provinciale (rectius metropolitana) della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale
- M. Macro area: Raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali
- N. Macro area: Gestione dell'edilizia scolastica
- O. Macro area: Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale
- P. Macro area: Sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo.

Metodologia di individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione

Le attività di analisi, valutazione e ponderazione del rischio furono effettuate per la prima volta nell'anno 2015, e per ciascuna Area dei Piani di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente furono individuate le relative misure di prevenzione della corruzione.

La valutazione del livello di rischio, dovendo tener conto della probabilità di accadimento del fatto dannoso e della gravità del danno conseguente, fu effettuata in base ad *indicatori* ritenuti potenziali fattori di rischio e sulla scorta di quanto indicato dall'all.5 al Piano Nazionale Anticorruzione 2013.

Il Livello di Rischio fu ricavato moltiplicando la media aritmetica dei valori delle Probabilità (approssimata, per eccesso o per difetto, all'intero) per la media aritmetica dei valori dell'Impatto (approssimata, per eccesso o per difetto, all'intero), in base alla formula

R(rischio)= P (probabilità che l'evento corruttivo si verifichi) x I (impatto organizzativo).



Successivamente, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, nell'allegato 1) al PNA 2019, denominato "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", ha indicato, a seguito dell'analisi dei Piani anticorruzione di Pubbliche amministrazioni e società in controllo pubblico, la nuova metodologia di individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione, privilegiando la valutazione qualitativa del fenomeno corruttivo, rispetto a quella quantitativa, numerica, precedentemente suggerita dal PNA 2013, attraverso l'utilizzo dell'allegato 5.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici.

Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

La probabilità che un evento si verifichi viene valutata attraverso l'esame di dati sia oggettivi (eventi, segnalazioni, notizie di stampa etc) che soggettivi (contesto di riferimento, potenziale motivazione dei soggetti nell'attuare condotte corruttive) e la cui valutazione è stata espressa con una scala crescente di valori da 1 a 5: molto bassa; bassa; media; alta; altissima.

Per impatto si intende l'effetto della condotta corruttiva sia nei confronti dell'Amministrazione, (in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, di reputazione e credibilità istituzionale etc.), sia nei confronti degli Stakeholders (in termini di peggioramento di qualità delle prestazioni e servizi resi in correlazione al verificarsi dell'evento corruttivo).

In attuazione del PNA 2019, la Città metropolitana dal 2021 si è orientata nel senso di individuare una soluzione che contemperasse la preesistente valutazione quantitativa e la nuova qualitativa, tenendo conto che il rischio scaturisce sempre dal calcolo ottenuto dalla moltiplicazione della probabilità per l'impatto: $R=P \times I$.

Le schede dei Macroprocedimenti sottoposti a valutazione sono state arricchite di ulteriori elementi conoscitivi, riportando, nella colonna "Declaratoria dei rischi", come indicata dal PNA 2019, le indicazioni in merito agli elementi di rischio di ogni procedimento/processo, costituenti ciò che viene definito "catalogo dei rischi".

Si è, quindi, di fatto integrato, in un'unica scheda, la identificazione dei rischi di ogni macroprocedimento, il grado di rischio, le misure previste ed i soggetti tenuti ad applicarle.

Ciò ha consentito di aggiornare, in base ai cd. "fattori abilitanti", le considerazioni espresse a suo tempo, senza sottostimare i rischi potenziali e ricorrendo, nei casi dubbi, ad un "criterio generale di prudenza".

Pertanto, per i Macroprocedimenti già esaminati in passato con l'applicazione degli indici di probabilità e rischio indicati nell'allegato 5 al PNA 2013, il risultato è stato "tradotto" in un giudizio qualitativo che rispecchiasse le valutazioni espresse dai Dirigenti/Referenti nel corso delle precedenti interviste.

L'aggiornamento della Mappatura dei macroprocedimenti a rischio corruzione, è effettuato, come detto, dai Dirigenti/Referenti, su impulso e di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione, in attuazione delle indicazioni negli anni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Gruppo dei Referenti è stato rinnovato, nella sua costituzione, con Direttiva del Segretario generale/RPCT n. 4/2022, trasmessa con nota R.U. n. 127127 dell'11/10/2022.

La ricognizione dei processi/procedimenti a rischio corruzione e l'individuazione ed aggiornamento delle relative misure risultano utili a contrastare o quanto meno mitigare l'insorgere del rischio se effettuate con la partecipazione dei Dirigenti - nella veste di Referenti del RPCT- che coordinano l'attività dei rispettivi Uffici e ne sono responsabili.



In data 18 ottobre 2023, si è tenuta in modalità da remoto, mediante utilizzo della piattaforma google meet, un'apposita riunione del Gruppo Referenti, cui tutti i Dirigenti/Referenti dell'Ente (ad eccezione di n. 2 assenti giustificati) hanno partecipato, per un confronto in merito ad alcune misure trasversali e per l'implementazione della mappatura dei macroprocedimenti a rischio corruzione.

Conseguentemente, al fine di integrare per l'anno 2024 la mappatura dei Macroprocedimenti a rischio corruzione già esistenti, con nota R.U. n. 189405 del 7 dicembre 2023, veniva richiamata l'attenzione sulle attività che il P.I.A.O. 2023/2025, approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 231 del 31/10/2023, alla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, indicava per il completamento della menzionata ricognizione dei macroprocedimenti. Ciò, in quanto, per alcuni di essi il corrispondente grado di rischio non risultava attribuito, o non veniva espresso in termini numerici.

Si invitavano, altresì, i Dirigenti ad individuare, anche per le macroAree di rischio non ancora "popolate", almeno un Macroprocedimento, definendone sia i rischi, anche potenziali, ai quali è esposto, sia le possibili misure da applicare, al fine di scongiurare l'insorgere del rischio medesimo, o almeno mitigarne gli effetti. In particolare, si è richiesto l'inserimento dei Macroprocedimenti relativi a procedure di gara per appalti finanziati con fondi PNRR, avvalendosi delle schede pubblicate da ANAC nel PNA 2022.

A tal fine si è ribadito che, per ciascun Macroprocedimento, dovevano essere indicati:

- Le fasi/azioni
- L'evento o gli eventi rischiosi
- I cd. fattori abilitanti (cioè le condizioni individuali, organizzative, sociali e ambientali) che determinano gli eventi di rischio
- Le Misure individuate o da individuare/ analisi della relativa efficacia
- I Tempi di realizzazione
- L'Ufficio o soggetto responsabile
- Gli Indicatori

A tal fine, sono state altresì fornite indicazioni operative per effettuare il lavoro di tracciamento suddetto, richiedendo che fosse indicato il "grado di rischio" da attribuire ad ogni Macroprocedimento (di recente o pregressa individuazione), traducendo in termini di giudizio qualitativo, secondo la tabella già utilizzata per il PTPCT 2022 dell'Ente, il grado di rischio attribuito in termini numerici, con frazione in 25esimi.

Pertanto l'attuale allegato, contenente la mappatura dei Macroprocedimenti, articolati per le Aree maggiormente esposte ad eventi corruttivi, riporta il grado di rischio espresso in BASSO (B), MEDIO (M), ALTO (A) ALTISSIMO (AA), come peraltro richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione, per ciascun Macroprocedimento dell'Ente.

La partecipazione dei Dirigenti alle riunioni indette dal RPCT per le attività di ricognizione dei processi a rischio corruzione e/o di aggiornamento delle relative misure è, essa stessa, attività di individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione e la mancata partecipazione agli incontri può incidere sull'esercizio delle funzioni dirigenziali in rapporto alle previsioni del P.T.P.C.T., ora Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Nell'ambito dei fattori valutativi della performance, la disponibilità e collaborazione dei dirigenti con l'RPCT per l'attuazione delle misure per la prevenzione o, quanto meno, la mitigazione dei rischi corruttivi, comportano un riflesso anche in termini valutativi sull'operato della dirigenza, conformemente all'art. 16, comma 1, lett. 1-bis e lett. 1-ter del D.lgs.165/2001, nonché in base alle previsioni del vigente SMIVAP.



Dalla individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione di ogni singolo macroprocedimento sono state successivamente delineate le opportune misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che nel corso degli anni sono state selezionate tenendo conto dell'efficacia riscontrata a seguito del monitoraggio circa l'applicazione delle stesse.

2.3.4 Misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con l'approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, di cui alla delibera n.7 del 17 gennaio 2023, l'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto - secondo le indicazioni contenute nel D.M. n. 132/2022 - avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono *dimensioni* del e per la creazione del valore pubblico.

Esse sono di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente, e vanno declinate in obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della presente sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Una volta mappati i processi ed identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione – come sopra riportato - vengono programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione, individuando indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Di seguito si riportano solo alcune di esse, che hanno il carattere della trasversalità tra varie strutture organizzative dell'Ente.

Il sistema dei controlli interni – il Controllo successivo di regolarità amministrativa (mis. 3.1)

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è svolto nel rispetto dell'articolo 147 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, secondo le modalità operative definite annualmente con atto organizzativo del Segretario Generale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del Regolamento dell'Ente in materia di controlli interni, come aggiornato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 107 del 07/07/2021.

Il controllo in questione ha le seguenti finalità:

- accertare il rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti dell'Ente;
- verificare la correttezza e la regolarità delle procedure;
- migliorare la qualità degli atti amministrativi;
- collaborare con le singole strutture per l'impostazione e il continuo aggiornamento delle procedure;
- sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del dirigente ove vengano ravvisate patologie.

In merito a quest'ultimo punto, si evidenzia, infatti, che resta escluso ogni effetto preclusivo in ordine all'efficacia dell'atto sottoposto a controllo, come stabilito dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 286/1999, che fa *“salvo, in ogni caso, il principio secondo cui le definitive determinazioni in ordine all'efficacia dell'atto sono adottate dall'organo amministrativo responsabile”*.

Per l'anno 2024, con direttiva S.G. n. 2/2024, R.U. n. 52684 del 26/03/2024, sono state definite le tipologie di atti da sottoporre a controllo e le relative percentuali di campionamento.

In particolare, si è ritenuto necessario procedere ad un adeguamento del piano dei controlli finora adottato al fine di recepire alcune indicazioni contenute nell'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione, di cui alla deliberazione ANAC n. 605 del 19/12/2023.

Il suddetto aggiornamento, infatti, prevede un focus sui contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice di cui al D.Lgs. n. 36/2023, con la finalità di fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, quale risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.



In particolare, il nuovo Codice dei Contratti ha riscritto le disposizioni in materia di contratti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea, ai quali viene dedicato il Libro II- Parte I, dall'art. 48 all'art. 55 del D.Lgs. n. 36/2023, nonché uno specifico allegato (Allegato II.1), che sostituisce le Linee Guida Anac n. 4.

Con direttiva S.G. n. 6/2023, R.U. n. 195329 del 20/12/2023 sono state trasmesse le check list relative alle procedure sopra richiamate, aggiornate al D. Lgs. n. 36/2023, quali strumenti operativi per supportare le Direzioni interessate nella corretta redazione degli atti di competenza, nell'ottica di un progressivo e costante miglioramento della qualità dei provvedimenti e delle relative procedure. Le check list hanno altresì la funzione di supportare i soggetti incaricati del controllo successivo di regolarità amministrativa nelle verifiche da svolgere sugli atti sorteggiati relativi a tali procedure.

Con riferimento agli affidamenti diretti e alle procedure negoziate, il piano dei controlli attuato nell'Ente prevede già da tempo un focus specifico su tali tipologie di atti rientranti nella Macro Area dei "Contratti pubblici", che proseguirà per l'anno 2024.

Nell'ambito di tale Macro Area, tuttavia, è stata operata una parziale ridefinizione delle tipologie, prevedendo, in particolare, che le "Varianti in corso di esecuzione dei contratti d'appalto" confluiscono nella tipologia "Modifiche dei contratti in corso di esecuzione".

Tanto in considerazione del fatto che tali varianti costituiscono modifiche contrattuali ai sensi delle disposizioni del Codice dei Contratti pubblici (art. 106 del D.Lgs. n. 50/2026 e art. 120 del D.Lgs. n. 36/2023, applicabili *rationae temporis*) e già sono oggetto di controllo a campione nella misura del 50% da parte della Commissione tecnica costituita con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 44/2015, quale specifica misura di prevenzione della corruzione (3.1.2) di cui al presente Piano.

E' rimasto invariato, invece, il controllo sui lavori di somma urgenza e sono state confermate anche le tipologie di atti inerenti la fase esecutiva dei contratti, rispetto alle quali è stata aggiunta quella inerente il subappalto, in adesione a quanto previsto nell'aggiornamento 2023 del PNA.

Per quanto riguarda le altre categorie di atti da sottoporre a controllo, è stato confermato l'attuale impianto generale, con gli specifici focus già previsti, con una modifica di alcune percentuali di campionamento, come di seguito evidenziate:

- dal 2% al 5% per gli "Accordi quadro per l'affidamento di lavori, servizi, forniture", tanto in considerazione della deliberazione ANAC n. 453 del 13/09/2023;
- dal 5% al 10% per le "Procedure inerenti interventi finanziati con le risorse del PNRR".

Il controllo inerente quest'ultima tipologia di atti è espressamente previsto dall'art. 9, comma 3, del D.L. n. 77/2021, convertito in L. n. 108/2021 e, ai sensi del comma 4 della suddetta disposizione normativa, verterà anche su alcuni elementi specifici, evidenziati dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie (cfr. deliberazioni n. 16/2022 e n. 2/2024), quali:

- 1) la completa tracciabilità delle operazioni collegate a *milestone* e *target* del PNRR, mediante l'attribuzione ad esse di un'apposita codificazione contabile;
- 2) la conservazione di tutti gli atti e della relativa documentazione giustificativa su adeguati supporti informatici;
- 3) la richiesta e l'attribuzione, per ogni procedimento, connesso all'attuazione dei programmi del PNRR, di un apposito codice CUP, in mancanza del quale gli atti medesimi sono da considerarsi giuridicamente nulli (art. 11, L. n. 3/2001 e art. 1 delibera CIPE 16 novembre 2020).

Le tipologie di atti da sottoporre a controllo potranno essere soggette a modifiche e/o integrazioni anche sulla scorta delle risultanze delle verifiche di volta in volta eseguite e nelle ipotesi in cui pervenissero segnalazioni in merito ad anomalie rilevanti, anche alla luce di provvedimenti eventualmente assunti dall'Autorità giudiziaria.

Tanto, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del vigente Regolamento dell'Ente in materia di controlli interni, secondo cui "Il Segretario generale può sempre disporre, ove lo ritenga utile, ulteriori controlli nel corso dell'esercizio".

Nella tabella riepilogativa di cui alla seguente pagina vengono riportate le tipologie di atti che saranno



sottoposte a controllo a decorrere dal 1° aprile 2024, con le relative percentuali di campionamento, mentre per il primo trimestre dell'anno in corso, il sorteggio verrà effettuato sulla base del piano controlli adottato per l'anno 2023, come da direttiva S.G. n. 2/2023, R.U. n. 63983 del 20/04/2023.

	TIPOLOGIA ATTO	CAMPIONE %
1	Procedure inerenti interventi realizzati con risorse PNRR (procedure di gara, procedure negoziate, affidamenti diretti)	10%
2	Autorizzazioni in materia di trasporti ai sensi della L.R. 3/2002 (programmi di esercizio; immatricolazioni; immissioni in servizio, rilascio/rinnovo servizi autorizzati)	10%
3	a) Procedure negoziate e affidamenti diretti di lavori; b) Procedure negoziate e affidamenti diretti di servizi; c) Procedure negoziate e affidamenti diretti di forniture; d) Lavori di somma urgenza; e) Modifiche dei contratti in corso di esecuzione ai sensi del Codice dei Contratti (comprese le varianti in corso di esecuzione ed escluse le proroghe di cui alla successiva lettera i) f) Transazioni; g) Subappalti; h) Collaudi (ammissibilità dei certificati di collaudo); i) Proroghe e rinnovi di contratti di lavori, beni, servizi	5% per ogni singola tipologia di atti
4	Incarichi di studi, ricerche, consulenza, ed altri incarichi professionali	5%
5	Accordi quadro per l'affidamento di lavori, servizi, forniture	5%
6	Autorizzazioni e concessioni (al netto di quelle previste dal punto2)	2%
7	Contratti conclusi mediante scritture private annotate nel registro informatico di cui alla D.G.P. n. 274 del 19/06/2014 (tenuto conto che i contratti in forma pubblica amministrativa sono rogati dal Segretario Generale e, pertanto, già sottoposti a controllo	2%
8	a) Determinazioni di impegno di spesa b) Accertamenti di entrata c) Atti di liquidazione d) Altre determinazioni (categoria residuale, al netto degli atti già rientranti in tutte le altre tipologie già valorizzate)	1%



Lo svolgimento del controllo successivo di regolarità amministrativa è attribuito al Segretario Generale, che vi provvede attraverso un Gruppo di lavoro, (già “Organismo Interno”, appositamente istituito con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 200 del 2014) composto da funzionari dell’Ente scelti in base alle competenze possedute in materia giuridica ed amministrativa, in materia di appalti pubblici e in materia finanziaria e contabile.

Tale Gruppo di lavoro non è una struttura permanente, dedicata esclusivamente all’attività di controllo, ma è composto da dipendenti che, prestando servizio presso diverse Direzioni dell’Ente, conciliano i compiti d’ufficio con la suddetta attività volontaria di verifica sugli atti.

La Commissione varianti (mis. 3.1.2)

Tale misura di prevenzione, inerente la valutazione nel merito tecnico delle perizie di variante di lavori, dei lavori di somma urgenza e dei verbali di concordamento nuovi prezzi adottati dalle Direzioni tecniche dell’Ente, viene svolta a cura della “Commissione tecnico-amministrativa di controllo delle perizie di variante dei lavori e dei lavori di somma urgenza”, istituita con la deliberazione del Sindaco metropolitano n. 44 del 12/03/2015.

A far data dal 2021, a tale organismo è affidato altresì il compito, in via sperimentale, di esaminare anche le modifiche dei contratti in corso di esecuzione inerenti gli appalti aventi ad oggetto l’affidamento di lavori, adottate ex art. 106 del D. Lgs. n. 50/2016 - art. 120 D.Lgs. n. 36/2023.

Le verifiche tecniche della suddetta Commissione riguarderanno anche gli appalti integrati per i quali il progetto redatto dall’impresa presenti un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara, per il controllo sulle relative modifiche.

Gli atti da sottoporre a verifica sono censiti su base trimestrale a cura dei Dirigenti competenti, che ne trasmettono l’elenco entro il mese successivo al trimestre di riferimento, ove adottati.

A decorrere dall’anno 2022, il totale degli atti complessivamente comunicati dai Dirigenti firmatari per ciascun trimestre è soggetto a estrazione casuale automatizzata del 50%. I provvedimenti così selezionati sono assegnati alla Commissione dal Segretario Generale. Nel caso in cui per il trimestre considerato risulti censito un unico atto, il Segretario Generale procede direttamente all’assegnazione dello stesso per il relativo controllo.

La Commissione è articolata in gruppi, costituiti ciascuno da tre funzionari tecnici, allo scopo di prevenire conflitti d’interesse procedendo all’assegnazione degli atti trimestralmente sorteggiati, in base all’ambito di materia.

La composizione della Commissione è disposta dal Segretario Generale, sulla scorta delle designazioni effettuate dai Dirigenti responsabili dell’adozione degli atti oggetto della presente misura, i quali, ai fini del rinnovo periodico, designano, su richiesta, una rosa di tre nominativi di funzionari tecnici incardinati presso la Direzione di competenza, avendo cura, nel rispetto del principio di rotazione, di non indicare i nominativi di chi sia già stato componente dell’organismo nel triennio precedente.

I funzionari preposti a tale attività di controllo svolta senza alcun onere aggiuntivo per l’Ente (così come per l’attività di controllo successivo svolta dal Gruppo di lavoro sopra menzionato), compilano una scheda tecnica, ove riportano eventuali criticità riscontrate in merito agli elaborati presi in considerazione, e la rimettono al Segretario Generale/RPCT.

All’interno dell’Ente viene data diffusione degli esiti delle verifiche effettuate dalla suddetta Commissione tecnica attraverso apposite direttive del Segretario Generale, con indicazione delle azioni volte a migliorare la produzione degli atti sottoposti alla predetta disamina.

In linea con quanto declinato dall’ANAC nel PNA 2019, in ordine all’opportunità di “razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti”, al fine di migliorare l’efficacia delle misure di prevenzione della corruzione, dal 2020 le singole conclusioni istruttorie sono altresì trasmesse al Dirigente firmatario dei provvedimenti analizzati, allo scopo di consentire ogni utile valutazione e l’adozione di eventuali correttivi nella redazione di atti futuri della stessa tipologia.



La rotazione del personale (mis. 3.2)

Sin dal 2014 la rotazione ordinaria, sulla scorta di quanto indicato dal PNA 2013, è stata prevista come una delle principali misure di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente.

Come *misura organizzativa preventiva*, la rotazione del personale si pone come limite al consolidarsi di relazioni che alimentino dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza infatti riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Come *criterio organizzativo*, la rotazione può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, il cui livello di professionalità si basa non solo sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future. In tale ottica, detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Pertanto tale rotazione va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una ricificazione professionale. Nel 2019 la rotazione dei Dirigenti, attesa la naturale scadenza degli incarichi dirigenziali conferiti nel 2016 e la loro riassegnazione, è stata effettuata sulla scorta dei "Criteri di rotazione del personale dirigente e delle figure di responsabilità" allegati al Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente, approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 24 del 29/01/2019, tenendo conto dell'anzianità di permanenza nell'esercizio delle funzioni assegnate, a prescindere dal *nomen juris* della Direzione/Area/Dipartimento etc., o dalla previsione di un ulteriore e diverso livello organizzativo o da qualsivoglia diversa tipologia di organizzazione. A tal fine, il "Quadro sinottico dell'anzianità di permanenza dei Dirigenti nelle funzioni", parimenti costituente allegato al PTPCT della Città metropolitana, riporta le informazioni relative a ciascuna figura dirigenziale.

Quanto sopra, fermo restando che è comunque facoltà del Sindaco procedere, quale Organo esecutivo, ad una rotazione degli incarichi dirigenziali e, conseguentemente, degli incarichi di elevata qualificazione (già P.O.), ai sensi di legge, prima della scadenza del triennio, in esito ad eventuale processo di riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ente.

In esecuzione di quanto stabilito dal Piano anticorruzione dell'Ente 2019/2021, e del "Regolamento delle posizioni organizzative della Città metropolitana di Napoli di cui all'art.13 comma 1, lett. a) e b) del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 per il personale del comparto Funzioni Locali", approvato definitivamente con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 409 del 5/12/2018, i Dirigenti nel 2019 hanno proceduto alla rotazione degli incarichi di Posizioni organizzative all'interno dell'Ente, attribuendoli a n. 102 funzionari, conseguendo la rotazione o il conferimento di nuovi incarichi di oltre 1/3 del numero totale delle postazioni ricoperte.

Nel 2021 con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 113 del 23 giugno 2021, è stato approvato il nuovo Assetto organizzativo dell'Ente, articolato in otto Aree e n. 22 postazioni dirigenziali.

In data 16 luglio 2021, con Decreti dal n. 298 al n. 317, sono stati conferiti i nuovi incarichi dirigenziali, che hanno comportato la rotazione di 8 Dirigenti su 20 Dirigenti in servizio al 16.7.2021.

Nel 2020 e nel 2021, in parte a causa della diffusione dell'epidemia da Covid 19, in parte a causa dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, scaturenti dall'Assetto organizzativo suddetto che aveva, di fatto, già comportato assegnazioni di personale agli uffici preesistenti ed a quelli incardinati ex novo in altre Aree, l'Amministrazione non ha inteso programmare una rotazione ordinaria del personale dipendente.

Nel 2022 l'Ente è stato interessato dall'elezione del Consiglio metropolitano, il 13 marzo, in seguito al



rinnovo dell'Amministrazione della Città metropolitana, collegato all'elezione del nuovo Sindaco, insediatosi il 18 ottobre 2021.

Nell'anno 2023, come da Piano triennale del Fabbisogno di personale dell'Ente, integrato con l'approvazione del PIAO provvisorio, di cui alla deliberazione del Sindaco n. 62 del 27 aprile c.a., sancito definitivamente con la deliberazione n. 231 del 31 ottobre 2023, di approvazione del PIAO 2023/2025, il fabbisogno di personale ha comportato l'inserimento di n. 157 unità funzionari ed istruttori reclutati in seguito a concorso svolto congiuntamente al Comune di Napoli, in aggiunta a n. 42 inserimenti per mobilità da altri Enti, n. 80 progressioni verticali e n. 2 Dirigenti a tempo determinato, prevedendo altresì l'assunzione di n. 6 Dirigenti a tempo indeterminato e altri n. 2 Dirigenti e 8 funzionari a tempo determinato, con conseguente redistribuzione di compiti e funzioni interne agli uffici.

Alla luce dei nuovi inserimenti di unità di personale nel corso del 2023, ed al fine di garantire trasparenza nell'affidamento delle linee di attività ai dipendenti di ciascuna struttura, e rendere conoscibile l'articolazione della stessa, con indicazione del carico di lavoro assegnato alle singole unità lavorative, e conseguenti, eventuali variazioni collegate alla rotazione suddetta, i Dirigenti hanno adottato appositamente una determinata microorganizzazione.

A far data dal 2024, al 31 dicembre di ogni anno, i Dirigenti dovranno comunicare al RPCT l'adozione, o la riconferma, degli atti di microorganizzazione assunti.

L'RPCT verificherà, in sede di monitoraggio delle misure anticorruzione, la corretta applicazione delle stesse, avvalendosi dell'apporto collaborativo della dirigenza.

Come previsto dall' art. 101 del CCNL Personale Dirigente dell'Area Funzioni locali sottoscritto il 17.12.2020, il Segretario generale, ove non sia stato nominato il Direttore generale, è responsabile della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale. Pertanto, in occasione di processi di riorganizzazione dell'Ente, il Dirigente Coordinatore dell'Area Personale è tenuto a fornire, con congruo anticipo, collaborazione, supporto e tutte le informazioni preventive e necessarie al S.G./RPCT, ai sensi del combinato disposto degli artt. 97 TUEL e 101 CCNL del 17.12.2020.

I Dirigenti sono tenuti a riferire al Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito alla misura della rotazione ordinaria (e/o misure alternative, quali la cd. segregazione delle funzioni, o articolazione delle competenze, cfr. allegato "criteri di rotazione"), con una relazione annuale, al 31 dicembre, da rendere entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Per quanto concerne la rotazione dei RUP, il Segretario Generale/RPCT con Direttiva n. 1/2023, di cui alla nota R.U. n. 42629 del 15/03/2023, ha disposto la costituzione di una **banca dati dei Responsabili unici dei procedimenti**, al fine di garantire l'immediata visione d'insieme dell'operatività dell'azione amministrativa della Città metropolitana di Napoli concernente i lavori pubblici e della continuità degli stessi in caso di sostituzione dei relativi RUP, per qualsiasi causa,

anche per mobilità interna o esterna o per collocamento a riposo.

Tale banca dati è stata realizzata sul sito web istituzionale in apposita sezione dell'area Intranet (Infonet), in forma di *elenco tabellare degli interventi di lavori pubblici in corso*, recante per ciascuna opera la descrizione dell'intervento, la Direzione competente, il CIG, il CUP, il nominativo del Responsabile Unico di Progetto, così definito dal nuovo Codice dei Contratti pubblici, nonché le date di inizio e di conclusione dei lavori.

La banca dati dei RUP dei lavori dell'Ente è alimentata a cura dell'Ufficio del Segretario Generale con la collaborazione delle Direzioni competenti e sarà oggetto di aggiornamento continuo e tempestivo rispetto all'adozione dei relativi procedimenti, in quanto strumento di lavoro funzionale alla visione complessiva degli interventi in corso d'opera e dei relativi responsabili, anche al fine della rotazione



degli stessi, ove consentito dalla legge in relazione alle fasi del procedimento di competenza, assicurando, ad uso interno all'Ente, la generale conoscibilità dei dati con immediatezza e trasparenza.

Per le modalità alternative alla rotazione in senso stretto dei dipendenti e per l'istituto della rotazione straordinaria, si rinvia all'allegato 2 "Criteri di rotazione del personale dirigente e delle figure di responsabilità" del presente PIAO".

Per il 2024, a scopo di completamento delle informazioni a disposizione dell'Ente e di integrazione della menzionata Banca dati, i Dirigenti competenti forniranno i dati dei Rup e dei relativi interventi anche per gli affidamenti di servizi e di forniture.

La formazione del personale (mis. 3.3)

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 individua, quale obiettivo strategico ai fini della promozione di *valore pubblico*, l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Ente, in continuità con quanto indicato dal PNA 2019 che, a sua volta, ribadiva la centralità della misura della formazione, da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT, in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Il Decreto legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito nella legge n. 74 del 21 giugno 2023 prevede, tra l'altro, che nel P.I.A.O. siano indicati:

- gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale;
- i dirigenti e funzionari al loro interno, chiamati a realizzare le attività di formazione;
- le risorse necessarie ad assolvere gli obblighi formativi per il personale.

La Città metropolitana di Napoli ha curato che venissero formati ed aggiornati sia i dirigenti che i dipendenti dell'Ente sulle tematiche dell'anticorruzione, della trasparenza, dei controlli e materie connesse.

Il processo formativo è continuo, in quanto orientato a fornire strumenti conoscitivi, che permettono di leggere la realtà della PA, sempre più variabile e articolata, anche in relazione ai possibili eventi di rischio corruttivo.

I Dirigenti, in qualità di responsabili delle relative articolazioni di cui si compone l'Ente, sono chiamati ad assicurare lo sviluppo di adeguati interventi formativi, relativi sia all'esercizio delle funzioni dirigenziali di competenza, che di quelle del personale loro assegnato.

La formazione, costituendo anch'essa, sin dal primo Piano Nazionale Anticorruzione 2013, precisa misura di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza, rileva ai fini della corretta attuazione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e, come tale, rientra tra gli elementi valutativi disciplinati dalle previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance.

Per l'anno 2024, in base a quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e 2023 ed alla luce delle recenti novità normative in materia di Whistleblowing, oltre ai corsi in materia di anticorruzione e trasparenza, particolare attenzione sarà dedicata alla formazione in materia di privacy e codice di comportamento.

Il programma di formazione dell'Ente deve essere predisposto annualmente entro il 31 maggio dal Dirigente Coordinatore dell'Area del Personale, d'intesa con il S.G./R.P.C.T., tenendo conto dei contenuti della relazione che lo stesso Dirigente Coordinatore ha reso, per quanto di competenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione al 30 novembre dell'anno precedente. In tale programma vengono recepiti i contenuti delle eventuali proposte avanzate dai Dirigenti dell'Ente. Il programma di formazione, così predisposto, viene sottoposto, per l'approvazione da parte del Sindaco, entro il 30 giugno di ogni anno, come hanno prescritto i Piani anticorruzione dell'Ente nel corso degli ultimi anni.



Il Segretario Generale/R.P.C.T. in sede di predisposizione del menzionato Programma annuale di formazione, ha fornito, con nota RU n. 58221 del 28.03.2024, apposite indicazioni in merito ai principali interventi formativi da inserire in programmazione, al fine di consentire la formazione prevista obbligatoriamente in materia dalla Legge n.190/2012.

Il Ragioniere Generale ed il Dirigente Coordinatore Area del Personale rendicontano l'effettiva spesa sostenuta riguardo all'attuazione del Programma di formazione dell'anno precedente propostodal S.G./RPCT, con apposita Relazione da rendersi entro il 30 giugno, dando anche atto se sono state o meno inserite in programmazione le somme già stanziata ma non spese a tal fine nell'anno precedente.

Per quanto inerisce le risorse finanziarie da destinare all'attuazione della presente misura, il Ministro per la pubblica amministrazione, con Direttiva del 28 novembre 2023 ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", indirizzata alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, co.2, del D. Lgs. n.165/2001, ha posto il merito come elemento trainante dell'organizzazione amministrativa, intendendo per "merito" non la valutazione valoriale della persona, ma la valutazione del profilo di competenze, esperienze e potenziale individuale, sottolineando, a tal fine, la necessità di una formazione adeguata ed assegnando ai dirigenti il compito di promuovere percorsi volti ad accrescere le competenze del capitale umano.

A tal fine, come peraltro rammentato dal Dirigente Coordinatore del Personale con propria nota RU n. 48165 del 19 marzo u.s., di acquisizione dati per la redazione del Piano formativo 2024, a tutti i dirigenti e dipendenti dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione l'anno per lo sviluppo delle competenze personali e delle risorse umane assegnate, anche attraverso percorsi formativi individuali diretti a sviluppare le potenzialità e a correggere i punti di debolezza emersi dalla valutazione dei comportamenti e degli obiettivi.

Per l'anno 2023 nel Bilancio di previsione approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 87 del 10/07/2023, sono state allocate le relative risorse finanziarie, facendo confluire nelle stesse le economie di spesa per la formazione del 2022, come attestato dal Ragioniere generale con nota R.U. n. 105860 del 4 luglio 2023.

L'O.I.V. provvederà alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi, con particolare riguardo alle ore di formazione effettuate da ciascun Dirigente.

Il Codice di comportamento (mis. 3.4)

I mutamenti istituzionali intervenuti e l'applicazione pratica sviluppata nel corso degli anni trascorsi dall'adozione del Codice di Comportamento nel 2014, hanno offerto numerosi spunti per il relativo aggiornamento. Tra le novità normative, va fatto riferimento alla legge n. 179/2017, che ha innovato le disposizioni concernenti la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico, introducendo nel D. Lgs. 165/2001, l'art. 54- bis.

A tal fine, la Città Metropolitana di Napoli si è dotata di un apposito software per la gestione di tali segnalazioni (whistleblowing) ottenuto in riuso dal Comune di Palermo, ma adeguato dall'ufficio di staff del Segretario Generale (già ufficio Controllo di Gestione) in collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi integrati.

Successivamente, in attuazione del Piano anticorruzione dell'Ente 2018/2020, con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 66 del 13 marzo 2018 è stato adottato il testo aggiornato del Codice di Comportamento per i dipendenti della Città Metropolitana di Napoli, riformulato sulla base dell'esperienza maturata e delle normative sopravvenute, con precipuo riferimento alla legge 179/2017 citata, definitivamente approvato con delibera del Sindaco Metropolitano n. 94 del 06/04/2018 ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs. n.165/2001.

Ai sensi dell'art. 14 del Codice di comportamento i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, in-



sieme con le strutture di controllo interno e l'ufficio dei procedimenti disciplinari, vigilano sull'applicazione del Codice Generale e del Codice di comportamento della Città metropolitana di Napoli. Nel 2023 è avviato l'iter per l'adeguamento del Codice di comportamento dell'Ente alle novità introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 ad oggetto *“Regolamento concernente modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 Aprile 2013, n. 62, recante “Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165”*.

Tra le novità inserite nel testo del Codice Nazionale di Comportamento dei dipendenti pubblici, sono da ascrivere il divieto assoluto di discriminazione, l'utilizzo responsabile di strumenti informatici e social media, la responsabilità professionale dei dirigenti pubblici, la formazione e misurazione della performance, il rispetto dell'ambiente.

In merito a quest'ultimo punto, i comportamenti dei dipendenti pubblici dovranno essere in linea con le logiche di contenimento dei costi, in particolare, sul consumo energetico e la sostenibilità ambientale. L'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Città metropolitana di Napoli, ha altresì tenuto conto della nuova disciplina del whistleblowing, come modificata dal D. Lgs. n.24/2023, di recepimento della Direttiva UE 2019/1937.

Il Dirigente Coordinatore dell'Area Personale ha, come indicato dal PIAO 2023, presentato al Segretario Generale la proposta di modifica del Codice di Comportamento dell'Ente, alla luce delle innovazioni normative sopra riportate, come prima fase della procedura aperta di cui all'art. 54 del D. Lgs n.165/2001, ed il testo così aggiornato è stato adottato con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 270 del 30.11.2023. Successivamente, per consentire la partecipazione degli stakeholders e delle OO.SS., si è proceduto alla pubblicazione all'albo pretorio on line per 15 gg. consecutivi, con avviso nella sezione “news” della pagina istituzionale dell'Ente, sulle pagine social media della Città Metropolitana di Napoli, nonché nella specifica sezione di “Amministrazione Trasparente” (Disposizioni Generali – Atti Generali – Sottosezione Codice Disciplinare e Codice di Condotta).

Acquisite le osservazioni formulate dalla O.S. CSA con nota R.U. n. 193153 del 15.12.2023 e corredato del parere favorevole dell'O.I.V., il testo del nuovo Codice di Comportamento, aggiornato alle novità di cui al D.P.R. 81/2023 e D. Lgs. 24/2023, su proposta del RPCT è stato definitivamente approvato con deliberazione del Sindaco n. 41 del 6.03.2024.



Whistleblowing (mis. 3.4.1)

Disciplina antecedente il D. Lgs. 24/2023

Con il termine *whistleblower* si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179. La tutela del whistleblower rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione da introdurre nel PTPCT di ogni amministrazione, ora nell'apposita sezione del P.I.A.O.

La legge 179/2017 assegna un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni al RPCT il quale, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", obbligatoria in base al co. 6, dell'art. 54-bis del D.lgs.165/2001. Il RPCT è, inoltre, abilitato a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.

L'ambito soggettivo di applicazione della normativa sul whistleblowing è molto più vasto; la segnalazione può pervenire da soggetti sui quali si estende il medesimo livello di protezione e di garanzia prevista dalla norma ed è del tutto evidente l'esigenza di ben determinare i canali, esterni ed interni, attraverso cui pervengono le segnalazioni.

Sono pertanto legittimati ad agire ai sensi della disciplina relativa al fenomeno del whistleblowing:

- dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001;
- dipendenti degli enti pubblici economici;
- dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica quando denunciano illeciti commessi all'interno della stessa PA.

Anche la segnalazione deve rispondere ad una serie di requisiti:

- deve avere ad oggetto condotte illecite, anche il solo tentativo, qualora ne sia prevista la punibilità, rilevante anche il fondato sospetto;
- i fatti segnalati (le violazioni) devono essere stati conosciuti in ragione del rapporto di lavoro;
- deve essere effettuata allo scopo di tutelare l'integrità della pubblica amministrazione;
- deve essere inoltrata unicamente ad uno dei quattro destinatari indicati dalla legge (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

Particolare attenzione e maggiori novità vengono dalle misure di tutela messe in campo per assicurare l'efficacia di quello che è l'obiettivo primario della norma (che ritroviamo ancor più rafforzato nella Direttiva), tutelare il whistleblower:

contro le ritorsioni: il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, trasferito, sottoposto a qualsivoglia misura organizzativa con effetti negativi, diretti o indiretti, sulla posizione lavorativa, licenziato. Gli atti discriminatori sono nulli, comportano responsabilità personale per il soggetto che ha adottato l'atto e reintegro del segnalante licenziato;

clausola di riservatezza: non può essere rivelata l'identità del segnalante e la segnalazione è sottratta all'accesso, fatti salvi i casi espressamente previsti e solo in momenti successivi;

clausola di esclusione della responsabilità;

giusta causa per limitazioni al segreto d'ufficio;

rafforzamento e potenziamento del *ruolo del RPCT* che diviene il soggetto istruttore e colui che tratta i dati personali del segnalante.



L'amministrazione ha previsto la possibilità di presentare una segnalazione di condotte illecite mediante inserimento delle informazioni in un sistema informatico. Sistema informatico che può essere di ausilio anche per la presentazione delle denunce mediante l'invio di una segnalazione tramite posta elettronica, posta ordinaria o posta interna.

A tale scopo fu formalizzata nel 2018 la richiesta, ai sensi degli artt. 68 e 69 del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, di riutilizzo del software in dotazione al Comune di Palermo, software sviluppato dalla società SISPI - Sistema Palermo Informatica S.p.A., senza alcun onere per la Città Metropolitana di Napoli, in uso presso l'Ente fino al 2023.

Con Delibera 30/10/2018, n. 1033 l'ANAC ha adottato il Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, di cui all'art. 54-bis, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001.

L'ANAC, con deliberazione 9 giugno 2021, n. 469 recante "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D. Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" ha poi recepito i principi della Direttiva UE 2019/137.

Le Linee Guida pongono particolare attenzione alla tutela della privacy del whistleblower, del segnalato ed allo svolgimento di attività di formazione in seno alla PA preordinate a mitigare il rischio di violazione della normativa applicabile in materia di privacy

La Delibera fornisce, inoltre, indicazioni in merito alle modalità di gestione della segnalazione, le procedure da adottare e al nuovo ruolo del RPCT.

E' a carico del datore di lavoro pubblico dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro pubblico sono nulli e il segnalante ha diritto, se licenziato, a essere reintegrato nel posto di lavoro e al risarcimento per gli eventuali danni secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. n. 23 del 2015.

La direttiva UE 2019/137 amplia il raggio di operatività delle tutele, allarga il campo dei soggetti tutelati nella veste di segnalanti, includendo soggetti estranei al contesto lavorativo a conoscenza degli illeciti. Dal punto di vista delle tutele (artt. da 19 a 21), la direttiva UE 2019/137 aggiunge alcuni incisivi strumenti di tutela, che vanno dalla riassunzione provvisoria, all'accesso gratuito a informazioni per la tutela, all'assistenza finanziaria e legale. Altrettanto significativa è l'esclusione della responsabilità per diffamazione, violazione del copyright, del segreto industriale e il risarcimento di danni in ambito civile e giuslavoristico.

La nuova normativa in tema di whistleblowing.

Con la pubblicazione del D. Lgs. 24/2023 in Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stata recepita anche in Italia la Direttiva UE 1937/2019 sul whistleblowing.

Viene dunque introdotta una disciplina strutturata per garantire la protezione degli «informatori/segnalanti o whistleblower», ovvero delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il D. Lgs. 24/2023 si applica alle segnalazioni di violazioni, (comportamenti, atti od omissioni) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, illeciti che rientrano nell'ambito di



applicazione di discipline normative unionali o nazionali degli atti dell'Unione europea o nazionali, relativi a specifici settori.

Estensione Oggettiva

Il Decreto estende il whistleblowing non solo alle “materie” di rilievo squisitamente penalistico già considerate dal D. Lgs. 231 (corruzione e frodi, in primis) ma anche a *malpractice* non necessariamente delittuose che incidono direttamente sugli interessi strategici comunitari (privacy, antitrust, tutela dell'ambiente), o a condotte che si assumono poste in essere in violazione degli standard etici a cui gli enti intendono spontaneamente aderire.

Il Legislatore si è, pertanto, premurato di specificare che, per gli operatori pubblici, le segnalazioni potranno riguardare, in via onnicomprensiva, ogni “illecito amministrativo, contabile, civile o penale”.

Estensione Soggettiva

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, **in qualità di:**

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo Decreto Legislativo 24/2023, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);

- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;

- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Quando:

- il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi pre-contrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

Altra innovazione del decreto è data dall'estensione del novero di individui potenzialmente suscettibili di tutela, quali:

- il facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;



- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Tipologie di segnalazioni

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione:

- ✓ Interna
- ✓ Esterna
- ✓ Tramite divulgazione pubblica.

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

- ✓ una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito;
- ✓ una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.

La gestione delle segnalazioni interne

Devono obbligatoriamente dotarsi di un sistema di segnalazione interna: i seguenti «soggetti del settore pubblico»:

- ✓ le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- ✓ le Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigil. o regol., gli enti pubblici economici,
- ✓ gli organismi di diritto pubblico di cui all'art. 3, lettera d), del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50,
- ✓ i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house.
- ✓ I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), affidano a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna, anche nelle ipotesi di condivisione.

La procedura di gestione del canale di segnalazione interna

La Città metropolitana di Napoli, al pari dei soggetti del settore pubblico obbligati al rispetto della predetta disciplina, è in procinto di attivare, in luogo del preesistente canale interno costituito dal software dedicato alle predette segnalazioni, non più conforme alle specifiche tecniche dettate dalla recente normativa – un nuovo canale di segnalazione interna, che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione dovrà essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate, su richiesta della persona segnalante, mediante un *incontro diretto* fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta effettuata.

La segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del



personale addetto, mediante trascrizione integrale. In tal caso, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La persona o l'ufficio interno, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna dovrà necessariamente svolgere almeno le seguenti attività:

- ✓ rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ✓ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ✓ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ✓ fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- ✓ mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Le segnalazioni esterne

Nella disciplina tracciata dal Decreto, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) assume un ruolo ancora più incisivo di quello che già gli spetta in forza dei suoi compiti e poteri istituzionali. L'Autorità sarà, innanzitutto, chiamata a gestire un canale di segnalazione "esterno" alle imprese, che i whistleblower potranno sempre utilizzare, anche (e soprattutto) laddove la segnalazione attraverso i canali "interni" non dovesse ottenere riscontro. L'ANAC sarà, poi, investita di incisivi poteri sanzionatori nei confronti di enti e soggetti che si renderanno responsabili di violazioni del Decreto.

L'ANAC è autorità competente per le segnalazioni esterne, anche per il settore privato e deve necessariamente istituire canali idonei a garantire la riservatezza e prevedere le modalità di presentazione delle stesse segnalazioni esterne.

L'extrema ratio della divulgazione pubblica

Un'ulteriore, dirompente, novità della disciplina va rinvenuta nella possibilità di rendere la segnalazione 'pubblica', attraverso i mass media o i social. L'extrema ratio è riconosciuta al segnalante qualora abbia, senza seguito, azionato i debiti canali interni ed esterni o, ancora, se abbia fondato motivo di ritenere che l'illecito denunciato possa costituire una minaccia concreta per l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali connesso alla gestione dei canali di segnalazione deve essere eseguito a norma del Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 (General Data Protection Regulation o GDPR) o del D.lgs. 51/2018.

La normativa indica i soggetti pubblici e privati che gestiscono i canali di segnalazione qualificati dalla normativa "titolari del trattamento", i soggetti del settore pubblico e del settore privato (i Comuni diversi dai capoluoghi di provincia ed Enti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di non più di 249 dipendenti) che decidono di condividere risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, qualificati "contitolari del trattamento", le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del GDPR.

I diritti privacy possono essere esercitati con la mediazione dell'Autorità Garante nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 undecies del Codice della Privacy.

La segnalazione del whistleblower è sempre sottratta all'accesso documentale ed all'accesso civico.

La nuova normativa prevede una gamma di misure di protezione che comprendono:



- ✓ l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, salvaguardando però anche i diritti di difesa della persona coinvolta/segnalata, viene così ribadita la presunzione di innocenza e il diritto di adeguata difesa;
- ✓ un generale divieto di ritorsione, riportando una casistica (esemplificativa e non esaustiva né tassativa) delle stesse fattispecie ritorsive comprensive anche dei danni reputazionali prevedendo contestualmente l'inversione dell'onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito che è previsto in capo al datore di lavoro.
- ✓ misure di sostegno in favore del whistleblower, assicurate dagli enti del Terzo settore, che sono inseriti in elenchi tenuti dall'ANAC e che forniscono dette misure di sostegno, sulla base di convenzioni stipulate con la stessa autorità.

L'ANAC, Autorità competente a ricevere e gestire le segnalazioni esterne sia per il settore pubblico che per quello privato, può anche applicare *sanzioni amministrative pecuniarie* nei casi in cui:

- ✓ non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- ✓ non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- ✓ l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.lgs. 24/2023;
- ✓ non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ✓ sono state commesse ritorsioni;
- ✓ la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- ✓ è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

In esito all'attività di ricognizione di soluzioni informatiche presenti sul mercato e disponibili all'uso per la gestione delle predette segnalazioni di condotte illecite (cd. WhistleBlowing), in linea con le nuove modalità indicate dal D.lgs.24/2023 (cfr note n.129960/2023 e n.179550/2023), il Dirigente Direzione Sistemi Informativi, Ing. Vincenzo Cortese, con nota R.U. n.192613 del 14.12. 2023, ha reso la richiesta valutazione comparativa.

Tale documento, redatto ai sensi dell'art. 68 del Codice per l'Amministrazione Digitale, ha individuato una applicazione informatica erogata in cloud, allineata alle ultime innovazioni normative, quale soluzione più idonea per la problematica in oggetto, contestualizzata per le esigenze dell'Ente e nel contempo rispettosa degli indirizzi in materia di IT per la PA.

E' stata, pertanto, indicata quale soluzione ottimale, rispetto alle esigenze dell'Ente e in aderenza alle Linee Guida ANAC, AgID, CAD e normative vigenti in materia di whistleblowing, la Piattaforma telematica WhistleblowingPA (WB-CUSTOM), soluzione informatica messa a disposizione delle P.A. e realizzata grazie al software GlobaLeaks, l'unica soluzione di whistleblowing digitale libera e open source, in uso da parte di più di 2.000 pubbliche amministrazioni.

Il servizio offerto assicura la conformità alla normativa europea ed italiana sulla tutela dei segnalanti e sono garantiti il mantenimento e l'aggiornamento costante della soluzione, senza la necessità di interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni agli enti o alle organizzazioni

In data 21.02.2024 è stata resa dal Segretario generale/RPCT, per quanto di competenza, *la Valutazione di impatto sulla protezione dei dati ai sensi del regolamento UE 2016/679.*

La menzionata valutazione preliminare, cd. DPIA (Data Protection Impact Assessment), relativa agli impatti a cui andrebbe incontro un trattamento laddove dovessero essere violate le misure di protezione dei dati, è stata predisposta dal Segretario Generale/RCPT con il supporto della Direzione Sistemi Informativi Integrati e del Responsabile Protezione dati - RPD della Città Metropolitana di Napoli, ed è stata trasmessa al Sindaco metropolitano, in qualità di Titolare del trattamento dati della Città metropolitana di Napoli, con nota R.U. n. 53466 del 29.03 u.s.



La predetta DPIA, che riguarda il trattamento dati attuato mediante la Piattaforma telematica Whistleblowing PA, è corredata del parere favorevole rispetto al trattamento in parola - di cui alla nota RU n. 36334 del 27.02.2024 - reso dal dirigente della Direzione Sistemi Informativi Integrati, Ing. Vincenzo Cortese, in riferimento alle misure di sicurezza tecnico-informatiche adottate dalla piattaforma WhistleblowingPA, e del parere favorevole con cui si attesta l'assenza di rischi elevati rispetto al trattamento in parola - di cui alla nota RU n. 36178 del 27.02.2024- reso dal Responsabile della Protezione Dati, Dott.ssa Anna Capasso.

Linee Guida ANAC per segnalazioni esterne

Con deliberazione n. 301 del 12 luglio 2023, l'ANAC ha emanato il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di whistleblowing, che dà attuazione al D. Lgs. 24/2023.

Il Regolamento ANAC sul whistleblowing si applica alla gestione delle segnalazioni esterne effettuate dal whistleblower, nonché all'accertamento:

- di ritorsioni nei confronti del whistleblower;
- di ritorsioni adottate nei confronti di altri tra i soggetti tutelati (es. il facilitatore, le persone che lavorano con il segnalante legate da vincoli affettivi o di parentela o amicali, enti di proprietà del whistleblower, presso i quali il whistleblower lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo);
- della condotta volta ad ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione di illeciti;
- della violazione dell'obbligo di riservatezza;
- dell'assenza di canali di segnalazione, mancanza di procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- del mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni di ricevute;
- della fattispecie sanzionatoria nei confronti del whistleblower per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Il Regolamento ANAC sul whistleblowing disciplina i seguenti profili:

- modalità di acquisizione delle segnalazioni esterne;
- criteri di priorità del trattamento delle segnalazioni esterne;
- modalità di acquisizione delle comunicazioni di presunte ritorsioni e degli esposti presentati all'ANAC;
- il procedimento di gestione delle segnalazioni esterne;
- il procedimento sanzionatorio a seguito di comunicazioni di presunte ritorsioni;
- il procedimento sanzionatorio in caso di condotta volta ad ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione di illeciti o la segnalazione esterna;
- il procedimento sanzionatorio in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- il procedimento sanzionatorio semplificato;
- il procedimento sanzionatorio per la mancata gestione della segnalazione di illeciti.

Con la deliberazione n. 311 del 12/07/2023 l'ANAC ha approvato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Le suddette Linee guida, da intendersi sostitutive di quelle adottate dall'Autorità con delibera n.469/2021, sono volte:

- a dare indicazioni per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne da parte di ANAC;
- a fornire indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.



L'adeguamento dei Regolamenti dell'Ente (mis. 3.5)

Nell'anno 2015, in esito all'applicazione della Legge n.56/2014, dal 1° gennaio le Città metropolitane sono subentrate alle Province omonime. Pertanto, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 53 del 20/03/2015, si è proceduto a una generale ricognizione dei Regolamenti della previgente Provincia di Napoli, dando atto nel contempo che gli stessi costituiscono il corredo normativo della Città metropolitana di Napoli, fino all'approvazione dei Regolamenti della stessa.

Con deliberazione del Consiglio metropolitano n.9 del 14/05/2015 è stato approvato lo Statuto della Città metropolitana, ai sensi del comma 16 art.1 citata L.56/2014, a seguito di un iter condiviso di partecipazione dei cittadini, Associazioni di categoria, Ordini professionali ed Università operanti sul territorio. Lo Statuto è stato definitivamente adottato dalla Conferenza metropolitana con deliberazione n.2 dell'11.6. 2015 e successivamente modificato con deliberazione della Conferenza metropolitana n. 4 del 29.12.2022.

Nel corso degli anni è stata avviata ed è costantemente proseguita l'attività di aggiornamento e adeguamento dei regolamenti già in vigore nell'Ente, anche al fine di renderli conformi alla sopravvenuta normativa in materia di anticorruzione (L. n. 190/2012, D.Lgs. n. 33/2013, D.Lgs. n.39/2013), oltre che quella di redazione ex novo di testi regolamentari resi necessari per disciplinare determinati settori, anche in seguito a nuove funzioni attribuite alla Città Metropolitana.

In particolare, **nel 2023** sono giunti a conclusione i procedimenti già in itinere riguardanti i seguenti testi:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi. Modifica art. 20 bis, avente ad oggetto: "Affidamento incarichi dirigenziali a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL", approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 45 del 13/04/2023;
- Regolamento per l'autorizzazione e la vigilanza delle autoscuole e dei centri di istruzione automobilistica, approvato dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 37 del 29/05/2023;
- Regolamento per il conferimento degli incarichi di Commissario ad acta per l'esercizio dei poteri sostitutivi in materia di Governo del territorio. Modifiche all'art. 4 e all'art. 5- approvato dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 38 del 29/05/2023;
- Regolamento per la concessione del patrocinio e di provvidenze economiche, approvato con deliberazione di Consiglio Metropolitan n. 88 del 10/07/2023;
- Regolamento per l'attivazione della pratica forense presso l'Avvocatura della Città Metropolitana di Napoli, approvato con deliberazione di Consiglio Metropolitan n. 114 del 23/10/2023;
- Regolamento per l'aggiornamento delle modalità di attuazione all'interno della Città Metropolitana di Napoli delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, adottato con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 297 del 07/12/2023;
- Regolamento sulla disciplina degli incarichi delle Elevate Qualificazioni, approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 327 del 21/12/2023;
- Regolamento sulla negoziazione assistita aggiornato alla luce della cd. riforma Cartabia (D. Lgs. n. 149/2022), approvato dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n.12 del 27/03/2024.

E' in itinere il procedimento relativo al Regolamento recante la disciplina per le designazioni e le nomine presso Società/enti partecipati e presso Enti, Aziende e Istituzioni, il cui testo è stato predisposto dalla Direzione Supporto Organi Istituzionali (proposta di Deliberazione del Sindaco Metropolitan PDLG n. 542/2023, reinserita con PDLG n. 56/2024).



Per l'anno 2024 dovranno essere predisposte e trasmesse al Segretario generale e alla Direzione Supporto Organi Istituzionali entro il 30/09/2024 le bozze dei seguenti testi regolamentari:

- Regolamento per la disciplina della gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente. – Aggiornamento
- Regolamento per l'acquisizione e gestione dei beni confiscati alla criminalità organizzata. - Aggiornamento
- Regolamento per la disciplina per la concessione di spazi per l'installazione di punti di ristoro (buvette) o distributori automatici di bevande e alimenti negli Istituti Scolastici di competenza della Città metropolitana di Napoli, approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 90 del 14/04/2015 - Aggiornamento

Sarà cura dei Dirigenti competenti in materia predisporre le bozze di regolamento, da trasmettere al Segretario Generale/RPCT e alla Direzione Supporto Organi Istituzionali, ai fini della verifica di conformità alle leggi, coerenza ed omogeneità della produzione normativa di secondo grado.

L'applicazione del Protocollo di legalità (mis. 3.6)

La Provincia di Napoli ha sottoscritto già nel 2007, con il Prefetto di Napoli, la Regione Campania, il Comune di Napoli, la Camera di Commercio e con l'ANCI Campania, un Protocollo d'intesa, con la finalità di perseguire con strumenti efficaci il preminente interesse pubblico alla legalità e alla trasparenza nelle procedure di gara d'appalto, nonché di garantire la tutela del sistema delle imprese dal rischio di infiltrazione di stampo camorristico.

A tal fine è stata prevista l'estensione delle verifiche antimafia per gli appalti di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a 250.000,00 euro, per subappalti e/o subcontratti concernenti la realizzazione di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a 100.000,00 euro, per prestazioni di servizi e forniture pubbliche del valore pari o superiore a 50.000,00, ovvero, indipendentemente dal valore, per forniture e servizi maggiormente a rischio di infiltrazioni di stampo camorristico. Il Protocollo in parola rappresenta senz'altro una misura di contrasto essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento dell'Ente.

Attese le novità intervenute in materia di contratti di appalti a seguito dell'entrata in vigore del Codice dei Contratti di cui al D.lgs. n. 50/2016, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 56/2017, si è resa necessaria un'opera di aggiornamento ed adeguamento del Protocollo in questione.

Conseguentemente, in data 2 agosto 2019 è stato sottoscritto il nuovo "Protocollo d'intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione nell'economia legale" tra la Prefettura di Napoli, la Città metropolitana di Napoli, il Comune di Napoli e la Camera di Commercio.

Nel corso dell'anno 2022, in vista della scadenza del Protocollo in questione, prevista per agosto 2023, vista la circolare R.U. n. 79536 del 20/06/2022 della Prefettura di Napoli in materia di contrasto alle infiltrazioni mafiose nell'ambito della realizzazione delle progettualità inerenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con note del 20 ottobre 2022 sono state sollecitate le varie Direzioni dell'Ente competenti in materia, a fornire il proprio contributo nell'elaborazione di eventuali integrazioni da apportare al nuovo protocollo, anche con riferimento a tali interventi. Con nota R.U. n. 118702 del 26/07/2023, è stato effettuato a tal fine ulteriore sollecito ai Dirigenti dell'Ente.

Inoltre, dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con D.Lgs. n. 36/2023, le cui disposizioni hanno acquisito efficacia a decorrere dal 1° luglio 2023, con la previsione, tuttavia, di un periodo transitorio piuttosto articolato e complesso fino al 31 dicembre 2023, che prevede l'estensione della vigenza di alcune disposizioni del vecchio codice (D.Lgs. n. 50/2016), del D.L. n. 76/2020, convertito in L. n. 120/2022 e del D.L. n. 77/2021, convertito in L. n.108/2021. Il D.Lgs. n. 50/2016 è, pertanto, abrogato a decorrere dal 1° luglio 2023, fatto salvo quanto previsto



per il regime transitorio fino al 31 dicembre 2023, e continuerà ad applicarsi esclusivamente ai procedimenti in corso, come definiti dall' art. 226 del D. Lgs. n. 36/2023.

Si renderà, pertanto, necessaria un'attività di aggiornamento del testo in considerazione delle novità introdotte dal nuovo Codice dei Contratti.

Anche per il 2023 l'applicazione del menzionato Protocollo è avvenuta attraverso l'inserimento in tutti i bandi di gara pubblicati dall'Ente del richiamo alle relative clausole e condizioni, sulla cui osservanza i partecipanti sono tenuti a rilasciare apposita dichiarazione già in fase di presentazione delle offerte. Tutti i Dirigenti sono tenuti a rendicontare, al 31/12, circa l'applicazione del Protocollo di legalità nelle procedure di gara di rispettiva competenza.

Le misure da applicare alle Società partecipate (mis. 3.7)

Le società a partecipazione pubblica della Città metropolitana di Napoli, nelle more dell'adozione delle intese di cui all'art. 1 c.61, della legge 190/2012, sono tenute a dare attuazione alle disposizioni del D. Lgs 33/2013 e, come previsto dall'art.11 del D. Lgs. 33/2013, alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e alle società da esso controllate ai sensi dell'art.2359 c.c., si applicano, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea, le disposizioni dell'art.1, commi da 15 a 33 della legge 6 novembre 2012, n.190.

Sin dall'anno 2015, su impulso del RPC, il Dirigente della Direzione Partecipate Controllo analogo ha sensibilizzato e sollecitato le Società partecipate dall'Ente, ad esclusione delle Società in fase di liquidazione o dichiarate fallite, all'adozione dei Piani Anticorruzione e dei Programmi per la trasparenza, nonché in merito alla nomina del proprio RPC.

Come già per gli anni precedenti, la Direzione Partecipazioni e Controllo analogo dell'Ente fornisce relazioni in merito a quanto attuato in esecuzione della analoga misura del PTPCT - ora P.I.A.O.- dell'Ente.

A tal fine, è costante l'attività di informazione ed impulso all'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza nei confronti degli Enti partecipati dalla Città metropolitana di Napoli e viene svolto, nei confronti delle società oggetto di totale controllo, un'attività più incisiva attraverso forme di vigilanza sulle procedure negoziali ed esame delle determinazioni assunte dall'Organo amministrativo.

Nell'ambito del rafforzamento delle attività di controllo sugli atti principali delle società delle quali l'Amministrazione possiede la totalità delle azioni, viene utilizzato il Sistema informatico denominato "Alert Scadenze", realizzato dalla Direzione Sistemi Informativi Integrati., che consente la condivisione immediata dei principali atti societari (determinazioni dell'Amministratore unico; verbali dell'Assemblea; verbali del Collegio sindacale, Bilanci, Piani industriali, etc.), attraverso apposita piattaforma software.

Tale applicativo, attivato da marzo 2018, segnala al Segretario Generale/RPCT, al Capo di Gabinetto e al Coordinatore Area Servizi Finanziari, il mancato rispetto da parte delle società controllate delle scadenze entro le quali produrre gli atti di maggior rilievo.

Grazie a tale strumento, i segnalati ritardi/inadempienze rispetto alle scadenze di pubblicazione/trasmisione degli atti sopra menzionati, vengono rilevati dalla competente Direzione Partecipazioni Controllo analogo, per l'adozione delle opportune valutazioni da assumere da parte dell'Amministrazione. Al fine di rendere effettivo il controllo analogo come se il servizio fosse "proprio" dell'Ente, il Dirigente della Direzione Partecipazioni e Controllo analogo è tenuto ad informare contestualmente e con congruo anticipo rispetto ai provvedimenti formali da adottare, il Sindaco/ Socio unico, il Segretario Generale/RPCT, il Direttore Generale – ove nominato, il Dirigente Coordinatore dell'Area Servizi finanziari, delle anomalie rilevate riguardanti le Società partecipate, sia sotto il profilo giuridico che degli equilibri economico – finanziari, fornendo esaustiva relazione al 30 novembre .

Il monitoraggio circa l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, da parte delle Società



partecipate dell'Ente, costituisce anche per l'anno 2024 specifico obiettivo, oggetto delle relazioni semestrali da rendere al RPCT al 30 giugno ed al 30 novembre da parte del Dirigente Direzione Partecipazioni Controllo analogo. Il predetto Dirigente, una volta effettuati i controlli sull'insussistenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità in capo ai componenti dei Consigli di amministrazione, designati dalla Città metropolitana di Napoli, ne darà notizia tramite le predette relazioni semestrali.

Verifiche in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi – Conflitto d'interessi (mis. 3.8)

L'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo necessita di continue verifiche e controlli sulle diverse linee di attività dell'Ente, al fine di garantire il rispetto dei principi dettati dalla Legge 190/2012 e dal presente PIAO.

Pertanto, la presente misura dispone:

☐ verifica sistematica e preventiva, sotto la responsabilità, cura ed istruttoria del Dirigente Coordinatore dell'Area Personale, in ordine alle documentazioni già agli atti d'ufficio e successiva, sulle dichiarazioni rese in occasione di singoli provvedimenti (non cumulabili, anche per evitare effetti di trascina-mento negativi su altri Dirigenti da parte di uno o più ricorrenti) di conferimento degli incarichi dirigenziali sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità ex D. Lgs. 39/2013, ad eccezione dell'incarico riguardante il Dirigente Coordinatore dell'Area Personale, a cura del Segretario generale/RPCT, al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse;

☐ verifica sistematica e tempestiva, sotto la responsabilità, cura ed istruttoria del Dirigente proponente in ordine alle dichiarazioni rese, in occasione del conferimento di incarichi e nomine sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013.

In occasione del conferimento di incarichi, nomine, designazioni, i Dirigenti preposti, e, in particolare la Direzione partecipazioni Controllo analogo, per le designazioni nei CdA delle Società partecipate/Enti controllati:

- curano l'acquisizione di dichiarazioni che contengano l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la P.A., oltre all'attestazione dell'assenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziale (cfr. Linee guida ANAC di cui alla delibera n.833 del 3 agosto 2016 e PNA 2019);
- provvedono ad attivare tempestivamente verifiche d'ufficio, con riferimento alla sussistenza dei requisiti morali e ogni eventuale ulteriore indagine ritenuta utile (ad es. verifica camerale al fine di accertare eventuali altre cariche e/o partecipazioni societarie, acquisizione certificati carichi pendenti e casellario giudiziale).

I Dirigenti preposti, e la Direzione partecipazioni Controllo analogo, per le designazioni nei CdA delle Società partecipate/Enti controllati accertano:

- il rispetto delle norme che disciplinano il conferimento degli incarichi e la correttezza della procedura e acquisiscono e verificano, prima dell'adozione del provvedimento, le dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità nei confronti del soggetto incaricato/nominato.

Gli atti di nomina e/o di designazione dei soggetti da nominare in seno alle Società partecipate corredati dell'attestazione sopra indicata, e relativa documentazione, sono trasmessi, entro dieci giorni, al S.G./Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed alla Direzione Supporto organi istituzionali anche ai fini della comunicazione al Consiglio metropolitano, nei casi previsti dalla normativa.

Il R.P.C.T. segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D. Lgs 39/2013 alle autorità competenti, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. 39/2013.



Di tali attività e dei risultati conseguiti i Dirigenti competenti, quali Direzione Supporto organi istituzionali e Direzione Partecipazioni Controllo analogo, produrranno apposito rendiconto corredato di quadro sinottico sullo stato di attuazione dei relativi procedimenti trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre, in cui daranno conto di:

- avvicendamento, con cadenza annuale, del personale preposto ai controlli ed all'analisi di segnalazioni/esposti;
- necessità di diversificazione e/o non sovrapposizione di ruoli da parte di dipendenti/dirigenti nell'espletamento delle attività, ivi comprese quelle di controllo/verifica/ispezione. A tal fine dovrà essere garantita costantemente l'osservanza delle misure previste dal vigente codice di comportamento (obbligo di astensione/sostituzione/avocazione).

Tali rendicontazioni, con cadenza semestrale, devono essere formalizzate con invio all'RPCT entro il mese successivo al termine di scadenza.

Le inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (mis. 3.8.1)

Con riferimento alle inconferibilità e incompatibilità, la deliberazione ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante: *“Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 D.lgs. n. 39/2013 e art. 35-bis D.lgs. n. 165/2001”*, fornisce importanti chiarimenti sull'applicazione sia delle disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, sia sulle disposizioni di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

A tal fine giova rammentare l'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, che disciplina l'**inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione**:

“1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:

- a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali nonché negli enti di diritto privato in controllo pubblico;*
(lettera così modificata dall'art. 1 della legge n. 35 del 2022)
- b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;*
- c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;*
- d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;*
- e) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.*

2. Ove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, l'inconferibilità di cui al comma 1 ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità degli incarichi ha la durata di 5 anni.

3. Ove la condanna riguardi uno degli altri reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale, l'inconferibilità ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria



dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità ha una durata pari al doppio della pena inflitta, per un periodo comunque non superiore a 5 anni.

4. Nei casi di cui all'ultimo periodo dei commi 2 e 3, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione. E' in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni del presente comma, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità dell'incarico.

5. La situazione di inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

6. Nel caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati di cui ai commi 2 e 3 nei confronti di un soggetto esterno all'amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico cui è stato conferito uno degli incarichi di cui al comma 1, sono sospesi l'incarico e l'efficacia del contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, stipulato con l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico. Per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico. In entrambi i casi la sospensione ha la stessa durata dell'inconferibilità stabilita nei commi 2 e 3. Fatto salvo il termine finale del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso.

7. Agli effetti della presente disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., è equiparata alla sentenza di condanna.”

Nell'ambito delle inconferibilità per specifici incarichi/mansioni all'interno della P.A., si rammenta l'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001. “Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (comma così modificato dall'art. 1, comma 1, legge n. 79 del 2022)”, che prescrive:

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

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

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

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

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

Con riferimento alla **natura dell'inconferibilità** ex art. 3 del D.Lgs. 39/2013 e art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, più che di misura sanzionatoria, si tratta di **una condizione soggettiva in cui viene a**



trovarsi colui che è stato condannato, anche se con condanna non passata in giudicato, già riconosciuta dal legislatore nell'esercizio della sua discrezionalità, senza che sia rimesso alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Quanto agli **effetti delle due disposizioni** normative in esame, la deliberazione ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019 chiarisce che:

- le *inconferibilità* dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 riguardano tutti i tipi di *incarico dirigenziale*;
- i *divieti* dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 riguardano *mansioni specifiche*, indipendentemente dal fatto che esse attengano ad un incarico dirigenziale o meno.

Per quel che riguarda la retroattività, l'estensione, la decorrenza dell'inconferibilità, si fa rinvio alla citata deliberazione ANAC n. 1201/2019.

L'attività di verifica in ordine all'insussistenza di conflitti d'interesse, ai sensi dell' art. 6 commi 2 e segg. del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e delle altre disposizioni vigenti in materia, viene effettuata, in occasione della nomina di Presidente/componenti per la costituzione dei Seggi e delle Commissioni di gara, secondo quanto previsto e disciplinato dalle "*Linee guida per la costituzione delle commissioni giudicatrici e dei seggi di gara nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalto o di concessione*", approvate dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 132 del 17/11/2017.

Ai sensi delle menzionate Linee guida, i provvedimenti di nomina delle commissioni giudicatrici sono trasmessi entro cinque giorni dall'adozione al Segretario generale/RPCT, per le dovute verifiche. È stato predisposto, ed è soggetto a continuo aggiornamento, da parte dell'Ufficio del Segretario generale, un file recante l'oggetto della procedura, gli estremi della determinazione di nomina e i nominativi del Presidente e dei componenti, da pubblicare in intranet, per la consultazione da parte delle Direzioni dell'Ente ai fini del rispetto del principio di rotazione dei commissari.

Il Conflitto d'interessi – le misure di risoluzione (mis. 3.8.2)

Atteso che per "conflitto d'interesse" si intende la situazione in cui un interesse secondario (privato o personale) del pubblico dipendente interferisce, anche solo in via potenziale, con l'interesse principale pubblico che deve essere perseguito dal lavoratore in base ai compiti assegnati, 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 nel caso in cui verifichi ogni situazione di conflitto, anche potenziale, segnalandolo al Dirigente e al RPCT.

Nel nostro ordinamento le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono:

- ***l'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241*** Conflitto di interessi (introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190 del 2012), secondo cui "*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*";

- ***l'art. 6 del D.P.R. 62/2013*** Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, che recita "*Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici*".

l'art. 7 del medesimo D.P.R. 62/2013 Obbligo di astensione, in base al quale "*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, • persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, • soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia*



causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, • enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente”.

- ***L'art. 14, comma 2 del D.P.R. 62/2013 Contratti ed altri atti negoziali***, secondo cui “ *Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio”.*

Pertanto, anche al fine di dar seguito a quanto indicato dall'ANAC, per attivare una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interesse, potenziale o reale, gli Uffici competenti provvederanno all'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti:

- in occasione dell'assegnazione all'ufficio, o della nomina a RUP;
- in occasione della nomina di commissioni di concorso/selezione/valutazione
- in occasione della nomina di Presidente/componenti per la costituzione dei Seggi e delle Commissioni di gara

La disposizione volta a disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, quale quello dei contratti pubblici, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione, è contenuta **nell'art.16 D.lgs.36/2023**:

“1. Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

2. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.”

La disciplina della incompatibilità dei membri delle commissioni giudicatrici delle procedure di affidamento dei contratti di appalti o di concessioni è contenuta nell'art. 93 del D.lgs. 36/2023:

“1. Ai fini della selezione della migliore offerta nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalti con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle offerte, è nominata una commissione giudicatrice, che, su richiesta del RUP, svolge anche attività di supporto per la verifica dell'anomalia.



2. *La commissione è composta da un numero dispari di componenti, in numero massimo di cinque, esperti nello specifico settore cui si riferisce l'oggetto del contratto. Possono essere nominati componenti supplenti.*
3. *La commissione è presieduta e composta da dipendenti della stazione appaltante o delle amministrazioni beneficiarie dell'intervento, in possesso del necessario inquadramento giuridico e di adeguate competenze professionali. Della commissione giudicatrice può far parte il RUP. In mancanza di adeguate professionalità in organico, la stazione appaltante può scegliere il Presidente e i singoli componenti della commissione anche tra funzionari di altre amministrazioni e, in caso di documentata indisponibilità, tra professionisti esterni. Le nomine di cui al presente comma sono compiute secondo criteri di trasparenza, competenza e rotazione.*
4. *La commissione può riunirsi con modalità telematiche che salvaguardino la riservatezza delle comunicazioni. La commissione opera attraverso la piattaforma di approvvigionamento digitale per la valutazione della documentazione di gara e delle offerte dei partecipanti.*
5. **Non possono essere nominati commissari:**
 - a) *coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;*
 - b) *coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale;*
 - c) *coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economicamente partecipanti alla procedura; costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.*
6. *Salvo diversa motivata determinazione della stazione appaltante, in caso di rinnovo del procedimento di gara per effetto dell'annullamento dell'aggiudicazione o dell'esclusione di taluno dei concorrenti, è riconvocata la medesima commissione, tranne quando l'annullamento sia derivato da un vizio nella composizione della commissione.*
7. *Nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalto con il criterio del minor prezzo o costo, la valutazione delle offerte è effettuata da un seggio di gara, anche monocratico, composto da personale della stazione appaltante, scelto secondo criteri di trasparenza e competenza, al quale si applicano le cause di incompatibilità di cui alle lettere b) e c) del comma 5."*

La principale misura è costituita dal **sistema delle dichiarazioni** rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti dalle **successive verifiche e valutazioni** svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Per i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali:

ad avviso dell'ANAC, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, è opportuno forniscano al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP un aggiornamento della dichiarazione con informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento.

Per i contratti invece che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, resta fermo l'orientamento ANAC (Linee Guida n. 15/2019) che prevede una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico.

L'aggiornamento va sempre reso all'insorgere di nuovi conflitti d'interesse nel corso della procedura di gara, inclusa la fase esecutiva.

Le dichiarazioni circa l'insussistenza di conflitto di interessi, rese dai dipendenti:

- al Dirigente dell'ufficio di nuova assegnazione
- al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a RUP



- al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a commissario di commissione giudicatrice, seggio di gara
- al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a commissario ad acta nel corso della procedura di affidamento di appalto PNRR

dovranno essere acquisite al Registro ufficiale dell'Ente e custodite dai Dirigenti competenti (Dirigente dell'Ufficio di assegnazione, Dirigente Direzione Supporto Organi istituzionali, Dirigenti Uffici tecnici o preposti a procedure di affidamento di beni, servizi, LL.PP.) che le esibiranno, a richiesta del RPCT, in corso di monitoraggio delle misure anticorruzione. Tale attività, svolta dal RPCT in tale fase, è volta a non appesantire l'attività di reportistica delle Direzioni interessate, contenendo l'esigenza di verifica dell'applicazione di tale misura.

A tal fine, con Direttiva SG/RPCT n.3/2023, inoltrata ai Dirigenti con nota RU n.192214 del 13/12/2023, sono state date indicazioni utili alla gestione di tali rischi e trasmessi gli schemi di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà in merito all'assenza di conflitto d'interessi, al fine di agevolare le attività delle direzioni dell'Ente.

Monitoraggio sulla gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente (mis. 3.9)

La catalogazione e gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente, consistente in immobili per civile abitazione, ad uso commerciale o per uffici, scolastico, stradale e/o pertinenziale, rappresenta una delle più consistenti ed articolate attività dell'Ente, da tenere costantemente monitorata, in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, rafforzate dalla normativa in materia di anticorruzione.

A tal fine, occorre procedere alla definizione di procedure standard per l'effettuazione di controlli sulle attività dell'Ente. In particolare, il Coordinatore dell'Area Scuole- Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole e il Dirigente Direzione Patrimonio, ognuno per quanto di rispettiva competenza, procederanno al monitoraggio e alla definizione, provvedendo al completamento/regolarizzazione:

1. delle pratiche di sgombero degli alloggi di servizio ad uso dei custodi scolastici, occupati *sine titulo*;
2. del recupero costi e spese per utenze relativi agli immobili sopra citati;
3. dei procedimenti locazioni attive/passive di immobili dell'Ente;

Con riferimento ai punti 1) e 2), dovrà essere prodotto al S.G./R.P.C.T. e all'Ufficio controllo di gestione, da parte del Dirigente Coordinatore dell'Area Scuole-Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole, *apposito rendiconto annuale, al 31/12*, delle attività poste in essere e dei risultati conseguiti, corredato di quadro sinottico sullo stato di attuazione dei relativi procedimenti di sgombero e recupero costi e spese, da trasmettere entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Per quanto inerisce il punto 3), per i contratti di locazione attiva e passiva di immobili stipulati dall'Ente, si evidenzia che gli stessi costituiscono uno dei punti di maggiore criticità nella gestione degli immobili degli Enti locali, tanto da risultare oggetto di recenti interventi di regolamentazione dei flussi economici ad essi afferenti e di pronunce della Corte dei Conti.

Risulta, pertanto, di preminente utilità un'apposita analisi della loro funzione e dei profili gestionali, che permetta di ottimizzare i rapporti con le parti, ma anche di aggiornare l'inventario dei beni immobili del patrimonio disponibile ed indisponibile, nel pieno rispetto della legalità, anche in funzione di prevenzione della corruzione.

A tal fine, si è provveduto, sin dal 2017, all'elaborazione di un format digitale - a cura degli uffici del Segretario generale - per l'uniforme inserimento, catalogazione, ed estrapolazione delle informazioni inerenti tutti i contratti di locazione attiva e passiva stipulati dall'Ente, onde pervenire alla formazione di un data base unico (cfr. note R.U. n. 8951 del 17/01/2017 e RU n.13997 del 24/01/2017).

Tale format digitale è finalizzato all'inserimento e al costante aggiornamento, da parte delle Direzioni



competenti in materia, delle informazioni inerenti i singoli contratti di locazione stipulati dall'Ente. Gli aggiornamenti dovranno essere effettuati dal Dirigente Coordinatore Area Scuole - Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole e dal Dirigente della Direzione Patrimonio, con cadenza annuale al 31/12 e trasmessi al Segretario Generale /RPCT entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Monitoraggio sull'attività di vigilanza di competenza dell'Ente (mis. 3.10)

I Dirigenti delle Aree deputate alle attività di vigilanza in materia di ambiente, trasporti e viabilità e la Polizia metropolitana provvederanno, a relazionare al RPCT, con cadenza semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre, in merito ai provvedimenti assunti, agli accertamenti effettuati - ivi incluse le relative modalità attuate - alle contestazioni elevate ed alle conseguenti sanzioni amministrative pecuniarie irrogate ai sensi della legge n. 689/1981.

Nei report a tal fine trasmessi, i Dirigenti competenti dovranno, altresì, riferire in merito a:

- soggetti interessati e modalità di attuazione dei controlli/verifiche/accertamenti e relativa tempistica individuata in relazione alla tipologia di attività da porre in essere;
- avvicendamento, sotto la responsabilità del Dirigente Coordinatore e del Dirigente di Direzione o del Comandante della polizia metropolitana, con cadenza almeno annuale, del personale preposto ai controlli ed all'analisi di segnalazioni/esposti;
- necessità di diversificazione e/o non sovrapposizione di ruoli da parte di dipendenti/dirigenti nell'espletamento delle attività, ivi comprese quelle di controllo/verifica/ispezione. A tal fine dovrà essere garantita costantemente l'osservanza delle misure previste dal vigente codice di comportamento (obbligo di astensione/sostituzione/avocazione).

Implementazione applicativo software sugli affidamenti di lavori, di forniture di beni e servizi, sulle autorizzazioni e sulle attribuzioni di vantaggi economici (mis. 3.11)

Nell'ambito del monitoraggio dei vari settori di attività dell'Ente, come previsti in alcune delle misure già esistenti, si è ritenuto necessario introdurre un'analisi più approfondita di determinati processi, relativi ad alcune tipologie di atti come di seguito indicate, in considerazione dei profili e dei riflessi di carattere giuridico - economico, nonché di prevenzione dei fenomeni corruttivi, che gli stessi possono presentare per loro natura:

- contratti pubblici di affidamenti di lavori, di forniture di beni e di servizi;
- autorizzazioni a vario titolo rilasciate;
- attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere ex art. 12 della L. n. 241/1990, sia sotto forma di contributi o sovvenzioni o altre provvidenze economiche, che derivanti da altri accordi stipulati ai sensi di legge.

A tal fine, la Direzione Sistemi Informativi, in collaborazione con la Direzione Supporto Organi Istituzionali, ha prodotto uno studio di fattibilità, trasmesso con nota R.U. n. 136362 del 30/09/2021, relativo all'implementazione di un applicativo software che consenta l'estrazione di determinati dati indispensabili ai fini dell'analisi dei relativi processi e precisamente:

- il numero degli affidamenti effettuati dall'Ente, suddivisi in base all'oggetto (lavori, beni, servizi) ed alla tipologia di procedura espletata (aperta, ristretta, negoziata, affidamento diretto, etc.);
- l'indicazione degli operatori economici affidatari, il numero degli affidamenti agli stessi soggetti e per quanti anni e i relativi importi di aggiudicazione;
- il numero delle proroghe e/o rinnovi dei contratti stipulati a seguito delle menzionate procedure, con indicazione delle ditte affidatarie;
- le autorizzazioni rilasciate dall'Ente, idoneamente classificate per tipologia, soggetti autorizzati e tempi di rilascio in rapporto alle previsioni di legge, regolamento o di obiettivi anche di



- migliora- mento previsti nel PEG/PDO/PDP;
- i provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici ai sensi dell'art. 12 della L. n. 241/1990, suddivisi per tipologia (es. contributo, sovvenzione, altra provvidenza economica, vantaggio deri- vante da altri tipi di accordi stipulati ai sensi di legge) e soggetto beneficiario.

Dall'analisi dei suddetti dati sarà possibile evidenziare determinati aspetti, anche ai fini di uno stu- dio di natura statistica, che possano consentire la rilevazione di eventuali anomalie e costituire l'input per approfondimenti in merito alla regolarità dell'attività amministrativa e l'adozione di strumenti corret- tivi, laddove ritenuti necessari, sempre nel perseguimento dei principi di correttezza, di buon andamento ed efficacia dell'attività amministrativa.

Nel suddetto Studio di fattibilità, prodotto dalla Direzione Sistemi informativi, sono state definite le modalità operative che condurranno ad avere una serie di basi dati complete riguardo gli scopi che il progetto si propone di raggiungere, oltre alle caratteristiche peculiari e alle funzionalità principali del sistema da acquisire, che consenta di analizzare i dati e monitorare i procedimenti per migliorarli, in- dividuare le opportune best practices da implementare e prendere decisioni basate sui dati.

In pratica, occorre acquisire uno strumento di business intelligence (BI), non ulteriormente rinviabi- le, che consenta di avere viste complete sui dati dell'Ente e che consenta di stimolare il cambiamento ed eliminare le inefficienze.

A seguito della valutazione comparativa condotta dalla Direzione Sistemi informativi, è stato indi- viduato come soluzione d'elezione il prodotto Microsoft® Power BI.

Le risorse per l'acquisizione di tale prodotto e la sua attivazione sono state richieste con nota R.U. n. 87995/2023 per l'inserimento nel Bilancio 2023 di apposito stanziamento di presuntivi euro 150.000.

[Focus sull'attuazione degli interventi previsti dal PNRR \(mis. 3.12\)](#)

Il Regolamento UE n. 2021/241 del 12.02.2021 che istituisce il Dispositivo di ripresa e resilienza co- stituisce il presupposto sul quale il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stato approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13.07.2021, notificata all'Italia dal Segretario ge- nerale del Consiglio con nota LT161/21 del 14.07.2021.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) delinea un articolato pacchetto di riforme ed in- vestimenti, al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea, con il suddetto Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (Recovery and Resilience Facilitiy – RFF), perno della strategia di ripresa post pandemica finanziata tramite il programma Next Genera- tion EU (NGEU).

Il PNRR si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni.

L'art. 21, comma 1, del Decreto Legge n. 152 del 6.11.2021, convertito con modificazioni dalla L. 233/2021, prevede che “Al fine di favorire una migliore inclusione sociale riducendo l'emarginazione e le situazioni di degrado sociale, promuovere la rigenerazione urbana attraverso il recupero, la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione ecosostenibile delle strutture edilizie e delle aree pubbliche, l'effi- cientamento energetico e icrico degli edifici e la riduzione del consumo di suolo anche attraverso ope- razioni di demolizione e ricostruzione finalizzate alla riduzione dell'impermeabilizzazione del suolo già consumato con modifica di sagome e impianti urbanistici, nonché sostenere progetti legati alle smart cities, con particolare riferimento ai trasporti ed al consumo energetico, sono assegnate risorse alle città metropolitane, in attuazione della linea progettua- le «Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2» nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilien- za, per un ammontare complessivo pari a 2.493,79 milioni di euro per il periodo 2022-2026(...)”



La predetta misura di investimento del PNRR “Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2” si pone quale strumento innovativo che rafforza il ruolo già attribuito alla L. 56/2014 alle città metropolitane di coordinamento e supporto delle attività dei Comuni.

La Città metropolitana di Napoli, al fine di attuare il proprio ruolo, finalizzato al rafforzamento della capacità di investimento dei singoli Comuni, alla semplificazione delle procedure di definizione delle proposte progettuali, nonché l’efficientamento delle attività ai fini del rispetto delle tempistiche, in considerazione dei contingentati termini temporali di presentazione delle proposte e di attuazione degli interventi previsti dal PNRR, ha provveduto con la Deliberazione del Sindaco metropolitano n. 1 del 18/01/2022.

Con tale atto, si è espresso l’indirizzo favorevole all’indizione, con specifico riferimento alla misura di investimento del PNRR “Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2”, di una preliminare manifestazione di interesse rivolta ai Comuni dell’area metropolitana al fine di recepire le proposte progettuali da poter valutare per la candidatura a finanziamento.

Con la citata deliberazione n.1/2022 è stata demandata al Segretario Generale, d’intesa col Coordinatore dell’Area Pianificazione Strategica, avvalendosi del Coordinatore dell’Area del Personale, la costituzione di un gruppo di lavoro intersettoriale di supporto tecnico-amministrativo ai fini dell’attuazione della fase concertativa e per le fasi successive alla definizione dei Progetti integrati da candidare, di cui alla misura di investimenti del PNRR “Piani integrati – M5C2 - Investimento 2.2”.

Con disposizione del Segretario generale n. 1/2022, è stato costituito il Gruppo di lavoro intersettoriale di cui sopra, ai sensi di quanto previsto nella citata deliberazione del Sindaco metropolitano n. 1/2022. Con nota pervenuta al Registro Ufficiale dell’Ente n. 40596 del 22 marzo 2022 il Presidente dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, Avv. Giuseppe Busia, ha chiesto dati e informazioni circa l’attuazione degli artt. 7, 8 e 9 del D.L.77/2021, come convertito in L.108/2021, ed in merito ai rapporti tra Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Trasparenza (RPCT) e l’Unità di missione – laddove costituita - per il coordinamento, monitoraggio, rendicontazione e controllo delle attività di gestione degli interventi per il PNRR.

Ai sensi del D.L. 77/2021, convertito dalla citata legge n. 108 del 29 luglio 2021, il legislatore ha previsto un meccanismo di controlli sull’attuazione del PNRR, attraverso strutture dedicate con funzioni di “controllo, audit, Anticorruzione e trasparenza” e la Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha indicato specifiche misure di pubblicità sui siti web degli Enti attuatori in merito alla “Attuazione delle misure PNRR”, ed ha precisando, “per ognuna delle sottosezioni gli atti legislativi adottati e agli atti amministrativi emanati per l’attuazione della misura di riferimento (...)”, nonché ogni altro elemento utile al tracciamento degli stessi. Pertanto, il Segretario Generale/RPCT ha impartito precise disposizioni in merito con nota R.U. n. 50774 del 13 aprile 2022, indirizzata al Dirigente Direzione Supporto organi istituzionali ed all’URP, per l’istituzione, sul sito web istituzionale della Città metropolitana di Napoli, della menzionata Sezione “Attuazione delle misure PNRR”, e degli atti da pubblicare all’interno della stessa.

E’ stata quindi attivata, con la collaborazione della predetta Direzione, nella Sottosezione “Altri Contenuti” di Amministrazione Trasparente, la menzionata sottosezione “Attuazione delle misure PNRR”, con link di collegamento all’omonima sezione del Sito istituzionale dell’Ente, che riporta l’articolazione dei progetti in Missioni e programmi, nonché le misure PNRR.

Inoltre, nel 2023 i Dirigenti, coinvolti nell’attività di aggiornamento della mappatura dei relativi macroprocedimenti a rischio corruzione, in qualità di Referenti del RPCT, hanno indicato i macroprocedimenti relativi agli affidamenti finanziati con risorse PNRR da inserire nella Macro area “Contratti pubblici”, al fine di assicurare il dovuto presidio in materia di anticorruzione e trasparenza, attesa la mole di attività e procedimenti connessi, fino al 2026, all’attuazione del PNRR all’interno dell’Ente.



Divieto di Pantouflage - Attività conseguente alla cessazione del rapporto di lavoro (mis. 3.13)

Il divieto di pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli) è un istituto volto a prevenire il rischio che durante il periodo di servizio il dipendente possa, con accordi fraudolenti, precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando la propria posizione e il relativo potere all'interno dell'amministrazione. Esso è disciplinato dall'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 190/2012, in base al quale *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri(...)"*

L'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. 165/2001, costituisce pertanto una delle misure adottate dal legislatore al fine di prevenire fenomeni corruttivi e di garantire il buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione: specularmente alle regole che dettano divieti temporanei di accesso alle cariche pubbliche (inconferibilità) e quelli di cumulo di più cariche (incompatibilità), è stata quindi disciplinata l'uscita del dipendente dalla sfera pubblica.

L'ANAC, con proprio orientamento n. 24 del 21 ottobre 2015, ha precisato che l'ambito applicativo soggettivo dell'art.53, comma 16 ter, D.Lgs.165/2001 non si riferisce solo ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni individuate all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001, ma deve estendersi anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Con l'espressione *autoritativi e negoziali* si intendono i poteri esercitati da parte di soggetti che agiscono concretamente ed affettivamente per la P.A. mediante:

- assunzione di provvedimenti relativi alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi
- assunzione di provvedimenti adottati unilateralmente dalla amministrazione stessa, che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari
- adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

Nella categoria dei soggetti che esercitano i suindicati poteri rientrano *non soltanto i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali* e coloro che *ricoprono ruoli apicali*, ma anche i *dipendenti che hanno partecipato alle fasi antecedenti la sottoscrizione dell'atto*, collaborando alla istruttoria, rilasciando *pareri, certificazioni, attestazioni*. Il divieto di pantouflage trova, pertanto, applicazione non solo nei confronti dei soggetti che hanno sottoscritto l'atto, ma anche di coloro che hanno partecipato al procedimento.

"Si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, o posizioni assimilate e/o equivalenti. L'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte della o delle strutture di riferimento" (cfr. PNA 2019).

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che siano da ricomprendere nella categoria, oltre società, imprese e studi professionali, anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

L'art. 53, comma 16 ter, D.Lgs.165/2001 per il caso di violazione del divieto, prevede **sanzioni che incidono sull'atto e sui soggetti**: *"(...I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."*



Sono, in particolare:

- sanzioni ricadenti sull'atto: la nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto;
- sanzioni ricadenti sui soggetti: il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed obbligo di restituire eventuali compensi percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo nei confronti dei soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto.

Nonostante si tratti di un istituto già vigente e operativo da tempo, ANAC nel PNA 2022 ha ritenuto opportuno fornire delle indicazioni generali e ricognitive sull'applicazione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni, pur rimettendo a specifiche linee guida (non ancora emanate) alcune disposizioni di dettaglio.

Le indicazioni generali fornite da ANAC nel PNA sul pantouflage possono essere così schematizzate e sintetizzate.

Ambito soggettivo di applicazione

- Dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.
- Titolari di incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013, ai sensi del quale (art.21) sono compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo (inclusi enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico).

Esclusioni: titolari di incarichi non dirigenziali per l'attuazione dei progetti PNRR con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione – art. 1, D.L. n. 80/2021.

Presupposti oggettivi di applicazione

- Esercizio di poteri autoritativi (provvedimenti adottati unilateralmente dalla PA che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche dei destinatari) o negoziali (adozione di provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA) da parte del dipendente pubblico.

Destinatari dell'attività della P.A. ai fini dell'applicazione del divieto

Soggetti privati nei cui confronti siano stati adottati atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali, incluse società con sedi all'estero ed enti privati solo formalmente nuovi, ed esclusione degli enti in house della pubblica amministrazione e enti privati di nuova costituzione che non hanno profili di continuità con enti privati già esistenti.

Tipologia di attività professionale svolta presso un soggetto privato rientrante nel divieto

Qualsiasi tipo di rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) o professionale (incarichi o consulenze), ad eccezione dei soli incarichi di natura occasionale.

ANAC, rispetto al pantouflage, svolge:

- compiti di vigilanza, mediante la verifica dell'inserimento nel PIAO o nel PTPCT da parte delle pubbliche amministrazioni di adeguate misure volte a prevenire tale fenomeno,
- attività consultiva in materia, fornendo pareri a soggetti pubblici o privati che ne facciano richiesta.
- poteri sanzionatori, analogamente a quanto avviene per le ipotesi di violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013.



Le misure per garantire il rispetto del divieto di pantouflage all'interno dell'Ente consistono:

- nell'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- nella previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- nella previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto stesso;
- nella previsione di esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- nella nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi di contrattare con l'Ente per i successivi tre anni.

In particolare, l'Area Personale provvede all'inserimento di apposite clausole - negli atti di assunzione dei dipendenti - che prevedono specificamente il divieto di pantouflage e predispose altresì, la dichiarazione, da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

La Direzione Supporto organi istituzionali ha sottoposto, nel corso degli ultimi anni, al personale dipendente degli uffici di staff assunti ex art. 90 D.lgs. 267/2000, il contratto integrato con la clausola del cd. divieto di pantouflage, unitamente alla dichiarazione che gli stessi dipendenti dovranno sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, impegnandosi al rispetto del divieto della suddetta clausola.

Tuttavia, da approfondimenti effettuati rispetto a quanto indicato nel PNA 2022, stante l'assenza del presupposto di poteri autoritativi e/o negoziali in capo ai soggetti assunti ex art. 90 TUEL, per l'anno 2023 la Direzione Supporto organi istituzionali espungerà la clausola antipantouflage dai contratti citati.

Tutti gli uffici dell'Ente che provvedono ad affidare contratti sono tenuti ad introdurre nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare, a pena di esclusione dalle procedure di affidamento, di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto stesso e di essere a conoscenza che è prevista la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti a ex dipendenti pubblici, nonché il divieto ai soggetti privati, laddove li avessero conclusi, di contrattare con l'Ente per i successivi tre anni.

Tutti i Dirigenti vigileranno sull'applicazione della clausola anti pantouflage in caso di avvio di procedure volte all'esercizio di poteri negoziali ed autoritativi, come innanzi definiti, negli uffici di propria pertinenza.

Sarà cura, inoltre, dei suddetti uffici, per quanto di propria competenza, fornire al 31/12/2023 i dati relativi all'applicazione della clausola anti pantouflage, al fine di consentirne il relativo monitoraggio da parte del RPCT.

Le misure in materia di antiriciclaggio (mis. 3.14)

Con **antiriciclaggio** si intende l'azione di prevenzione e contrasto del riciclaggio di denaro, beni o altre utilità. Il sistema antiriciclaggio persegue **l'obiettivo di prevenire l'ingresso nel sistema legale di risorse di origine criminale**; esso contribuisce, quindi, a preservare la stabilità, la concorrenza, il corretto funzionamento dei mercati finanziari e, più in generale, l'integrità dell'economia complessivamente intesa.



Secondo il Codice Penale (art. 648 bis, ter, ter1), il riciclaggio consiste nella sostituzione o nel trasferimento di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitti dolosi, ovvero nel compimento di altre operazioni che ostacolano l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Analogamente alla disciplina penalistica di tale fenomeno, si è sviluppato, con il D.Lgs. n. 231 del 21/11/2007 ad oggetto "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" un concetto di "Antiriciclaggio amministrativo".

Ai sensi dell'art. 2 del predetto D.lgs.231/2007, s'intende per **riciclaggio**:

"a) la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;

b) l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;

c) l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;

d) la partecipazione ad uno degli atti di cui alle lettere a), b) e c) l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolare l'esecuzione."

Antiriciclaggio e anticorruzione

Il sistema dell'antiriciclaggio negli Enti Locali deve svilupparsi in una procedura che accompagni la regolare gestione della Pubblica amministrazione, venendo applicata nelle situazioni che lo richiedono, come più volte indicato nelle sue "istruzioni" dalla specifica struttura "Unità di informazione Finanziaria per l'Italia" (U.I.F.), istituita dalla Banca d'Italia nel 2008 e dagli indirizzi dettati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) nel suo ruolo di responsabile delle politiche di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Tra la normativa anticorruzione e antiriciclaggio ci siano molteplici similitudini che riguardano essenzialmente:

- un'analisi di rischio
- indicatori di situazioni di anomalia
- una struttura organizzativa dotata di sistemi di comunicazione
- possibilità di effettuare segnalazioni alle autorità competenti in presenza di posizioni che si prestino a far presagire ingerenze illegali.

Normativa di settore - Origini e sviluppo.

L'antiriciclaggio negli Enti Locali è nato con il D.L. 3 maggio 1991, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 luglio 1991, n. 197. Questo disegno di legge è stato il primo atto normativo che introdusse nell'ordinamento italiano regole a carattere amministrativo volte a prevenire il riciclaggio di denaro frutto o provento di reati; tra i vari destinatari dei nuovi obblighi rileviamo anche gli "uffici della pubblica amministrazione, ivi compresi gli uffici postali".

Un intervento di "snellimento" operativo si è avuto con il d.lgs. 20 febbraio 2004, n. 566, che ha previsto l'esonero degli uffici degli enti locali dall'applicazione delle disposizioni in materia di identificazione e registrazione, mantenendo tuttavia in capo agli stessi l'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette, segnalazioni sospette che oggi vengono indirizzate all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF).



Le nuove disposizioni

Importanti novità sull'antiriciclaggio negli Enti Locali sono arrivate con il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 90, di recepimento della Direttiva (UE) 2015/849, che ha introdotto rilevanti modifiche al D.lgs. 231/2007 e ridefinito il perimetro e il ruolo degli uffici pubblici all'interno del sistema di prevenzione, sostituendo integralmente l'art. 10 con una disposizione specificamente intitolata "Pubbliche amministrazioni". All'esito di tale revisione, **gli uffici pubblici non sono più formalmente inclusi nel novero dei soggetti obbligati, ma sono comunque chiamati a fornire un contributo attivo al sistema, mediante la "comunicazione" alla UIF di "dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale"**. Pur avendo collocato le pubbliche amministrazioni su un piano diverso rispetto ai soggetti obbligati, il legislatore non ha quindi disconosciuto l'importante apporto che queste ultime possono dare al sistema antiriciclaggio. Al fine di comprendere cosa si intende per "**operazione sospetta**" occorre richiamare l'art. 35 del decreto antiriciclaggio, che disciplina l'obbligo di segnalazione previsto per i soggetti obbligati e che richiede a questi ultimi di inviare, senza ritardo, una segnalazione alla UIF "*quando sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminosa*".

Il medesimo articolo chiarisce inoltre che "*il sospetto è desunto dalle caratteristiche, dall'entità, dalla natura delle operazioni, dal loro collegamento o frazionamento o da qualsivoglia altra circostanza conosciuta, in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi acquisiti ai sensi del presente decreto*".

Il "sospetto" che richiede - secondo specifiche tecniche dettagliate dalla U.I.F. - la segnalazione delle predette operazioni, opera su di un piano diverso da quello penalistico, basato su prove specifiche, ed integra fattori sintomatici di condotte poste all'attenzione di organismi interni alla Banca d'Italia, per la eventuale, successiva comunicazione alle Autorità giudiziarie nazionali ed internazionali.

Al fine della concreta attuazione della normativa vigente in materia di prevenzione del riciclaggio, in considerazione sia delle intervenute novità normative che hanno ridisegnato il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni in tale ambito, sia dell'avvio della fase operativa del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, occorrerà formulare specifiche modalità operative in merito.

Sotto il primo profilo occorre tenere conto delle modifiche recate al citato decreto legislativo 20 novembre 2007, n.231 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" (cd. "Decreto Antiriciclaggio") ad opera del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90, attuativo della Direttiva (UE) 2015/849, con le quali è stato ridisegnato il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

L'intervenuta modifica normativa ha, come detto, escluso le Pubbliche Amministrazioni dall'elenco dei soggetti formalmente obbligati al rispetto della normativa antiriciclaggio di cui all'art. 3 del Decreto Antiriciclaggio rendendole, pertanto, non assoggettabili a un sistema sanzionatorio in caso di inosservanza delle disposizioni in materia.

Nello stesso tempo, tuttavia, il legislatore ha ritenuto di dover assegnare alle Pubbliche Amministrazioni, in tema di prevenzione e contrasto ai fenomeni di riciclaggio oltre che al finanziamento del terrorismo internazionale, un ruolo di collaborazione attiva che presuppone il rispetto di specifiche disposizioni.

Preliminarmente alla descrizione di tali disposizioni, l'art. 10, co. 1, del citato Decreto Antiriciclaggio ne ha delimitato l'ambito oggettivo di riferimento, stabilendo che le stesse trovano applicazione per "*gli uffici delle Pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei seguenti procedimenti o procedure:*



- a) *procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;*
- b) *procedure di appalto;*
- c) *procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari”.*

Ai sensi del suindicato art. 10, pertanto, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute:

- *all'adozione di procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione degli uffici al rischio e indicando le misure necessarie a mitigarlo;*
- *a comunicare alla UIF - Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (c/o Banca d'Italia), i dati e le informazioni concernenti le cosiddette “operazioni sospette” di cui vengano eventualmente a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale;*
- *ad individuare il cd. “Gestore”, deputato all'invio delle suddette comunicazioni alla UIF mediante il portale Infostat-UIF della Banca d'Italia;*
- *ad adottare, nel quadro dei programmi di formazione continua del personale, misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti, delle fattispecie meritevoli di essere comunicate alla UIF quali “operazioni sospette”.*

In attuazione delle suindicate disposizioni normative la UIF ha adottato le “Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni” del 23 aprile 2018, con l'allegato documento riportante i cosiddetti “Indicatori di anomalia” da utilizzare, unitamente alla valutazione degli elementi soggettivi e oggettivi in possesso degli Uffici, per la rilevazione delle operazioni sospette e, da ultimo, con comunicato del 29 maggio 2023 ha indicato un nuovo codice PN1 - Anomalie connesse all'attuazione del PNRR per segnalazione di operazioni sospette rispetto alla gestione delle risorse PNRR.

L'avvio della fase operativa del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha reso ancora più stringente e necessario che le Pubbliche Amministrazioni accrescano la loro sensibilità sul tema della prevenzione del riciclaggio, onde evitare che le risorse pubbliche vengano di fatto sottratte alla loro destinazione e diventino l'occasione per un'infiltrazione criminale nel settore pubblico e nel sistema economico complessivo.

In proposito, è intervenuto l'art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241 di istituzione del “Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza contenente disposizioni al fine di garantire la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione, dei conflitti di interessi ed evitare il doppio finanziamento, e imponendo agli Stati Membri l'adozione di ogni misura idonea per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e l'utilizzo dei fondi in conformità alla normativa europea e nazionale applicabile.

In tema di attuazione del PNRR e dei rischi riciclaggio connessi, assumono rilevanza altresì, gli indirizzi dettati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) nel suo ruolo di responsabile delle politiche di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, al fine di una corretta attuazione e rendicontazione delle Misure PNRR da parte, tra gli altri, delle Amministrazioni comunali nella qualità di Soggetti attuatori.

In particolare, nella Circolare 11 agosto 2022, n. 30 recante “Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori” il MEF ha dedicato il par. 3.4 al tema dell’“Antiriciclaggio” sostenendo, tra l'altro:

- *la necessità di sensibilizzare gli Uffici pubblici all'adozione di presidi funzionali all'individuazione e alla comunicazione di operazioni sospette ai sensi dell'art. 10 del Decreto Antiriciclaggio e della relativa disciplina attuativa emanata dalla UIF il 23 aprile 2018 e, in particolare, di individuare il cosiddetto “Gestore”;*
- *la rilevanza dell'individuazione del cosiddetto “Titolare effettivo” ai sensi del sopra citato art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241.*



La Consulta dei Responsabili Anticorruzione e trasparenza (mis. 3.15)

L'istituzione di una Consulta tra Responsabili anticorruzione dei Comuni e di altri Enti Pubblici ed Università pubbliche ricadenti nel perimetro della Città metropolitana di Napoli è l'organismo che la Città metropolitana di Napoli ha previsto sin dal 2018, precisamente nel PTPCT 2018/2020, quale sviluppo di un progetto già inserito nel Piano Esecutivo di Gestione 2017 e nel PTPCT 2017/2019, in adesione a quanto proposto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 dell'ANAC, che ha individuato in capo alle Città metropolitane il compito di porsi come Ente di coordinamento e supporto nei confronti dei Comuni del territorio.

Tale organismo si propone l'individuazione di buone prassi e misure organizzative di prevenzione della corruzione da inserire nei rispettivi Piani di prevenzione della Corruzione e Trasparenza di tutti gli enti coinvolti, avvalendosi dello scambio e della condivisione, sotto il coordinamento della Città metropolitana di Napoli, delle esperienze e competenze di ciascuno dei soggetti partecipanti.

La Consulta, coordinata dal Segretario Generale/RPCT della Città metropolitana di Napoli e composta dai Responsabili anticorruzione e trasparenza dei 92 Comuni del territorio metropolitano, della Prefettura di Napoli, della Regione Campania, delle Università pubbliche dell'area metropolitana napoletana e della Camera di Commercio di Napoli, si è ufficialmente insediata il giorno 15 maggio 2018 presso la Sala Cirillo della sede della Città metropolitana di Napoli, in Piazza Matteotti n. 1, registrando la partecipazione di quasi l'80% dei RRPPCCCTT invitati.

Il 14 giugno 2018 ha avuto luogo, presso la Sala Cirillo della sede della Città metropolitana di Napoli, con la partecipazione del Sindaco metropolitano, la prima riunione "operativa" della Consulta, durante la quale si è, tra l'altro, proceduto alla presentazione di una piattaforma multimediale, realizzata con lo scopo di facilitare i lavori della Consulta tramite l'accesso e la fruizione da parte di tutti i componenti di un canale digitale attraverso cui condividere informazioni, idee e contributi di ciascuno, quale "luogo" di incontro virtuale.

I lavori dell'organismo dei RR.PP.CC.TT. dell'Area metropolitana di Napoli negli anni sono stati proficui, per il continuo confronto in merito alla disamina delle criticità, dei settori maggiormente a rischio corruzione, delle tipologie di reati che più frequentemente si impongono all'attenzione delle Amministrazioni, quale dato di partenza comune a tutti i soggetti aderenti per l'analisi dei bisogni e quindi per l'individuazione pressoché omogenea dei macroprocedimenti a rischio e delle relative misure anticorruzione.

In merito alla macroArea di rischio "Contratti pubblici", gli Enti aderenti hanno avuto a disposizione sul cloud riservato alla Consulta il materiale che gli uffici della Città metropolitana di Napoli hanno elaborato per il controllo delle determinazioni attinenti a verbali di somma urgenza, verbalidi concordamento nuovi prezzi e perizie di variante.

La Sezione del "Contesto esterno" del Piano di prevenzione della Corruzione e trasparenza, è stata costantemente resa condivisibile dalla Città metropolitana di Napoli sul cloud della Consulta, per il miglioramento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di ciascun Ente.

Anche tale organismo si inquadra tra gli obiettivi strategici che l'ANAC indica nel PNA 2022 alle Amministrazioni, quali strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche, volte a generare valore pubblico.

Per l'anno 2024, con nota RU n.53196 del 28 marzo u.s., la predetta Consulta è stata convocata in apposita riunione propedeutica alla approvazione del PIAO 2024.

In data 16 aprile c.a. sono stati illustrati, nell'ambito della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024/2026:

- l'elaborato sul "contesto esterno" e l'analisi dei processi che potranno essere di ausilio per la redazione del PIAO 2024, con particolare riguardo a specifiche misure afferenti ai macroprocedimenti relativi agli appalti;
- i dati statistici inerenti i Consigli dei Comuni dell'Area metropolitana di Napoli sciolti in via ordinaria o per infiltrazioni mafiose, ai sensi degli artt. 141 e 143 TUEL, unitamente alla distribuzione con la rappresentazione della mappa del territorio.



Inoltre, sono stati presentati:

- la Direttiva S.G.n. 2/2024 sui controlli successivi di regolarità amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis del TUEL, da effettuare nel 2024;
- la Direttiva S.G.n. 6/2023, recante le Check list per la redazione degli atti inerenti l'affidamento di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture d'importo inferiore alla soglia comunitaria aggiornate al D. Lgs. 36/2023 (Nuovo Codice dei contratti);
- il Regolamento sui beni confiscati e sulle modalità di affidamento e utilizzo degli stessi.

Al fine di contribuire ai lavori degli RRPPCCTT degli Enti aderenti, tutti i documenti oggetto di discussione sono stati messi a disposizione sul predetto cloud della Consulta.

2.3.5 La Trasparenza

La Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, già parte integrante del PIAO approvato con Delibera Sindacale 231 del 31 ottobre 2023, individua le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione dei dati e dei documenti previsti dalla normativa vigente al fine di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche da parte della Città Metropolitana di Napoli. Obiettivi strategici in materia di trasparenza, formulati tenendo conto degli indirizzi politici definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e da declinare successivamente nel PIAO SEZIONE PEG/Piano della performance, costituiscono contenuto necessario del P.I.A.O./Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", ai sensi dell'art. 1 comma 8, legge 190/2012, come modificato dall'art. 41 comma 1 lett. g) del d.lgs. 97/2016, e sono quelli di seguito specificati:

- a) Promozione di maggiori livelli di trasparenza, attraverso la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli già soggetti ad obbligo di pubblicazione (art. 10, comma 3 d.lgs. 33/2013);
- b) Innalzamento della qualità delle informazioni pubblicate nel sito istituzionale sotto il profilo della semplicità di consultazione, della comprensibilità e della facile accessibilità;
- c) Accrescimento del ricorso alla modalità di pubblicazione delle informazioni e dei documenti mediante comunicazione alle banche dati di cui all'art. 9 bis d.lgs. 33/2013.

Anche per l'anno 2023, gli obiettivi individuati nella suddetta sezione del PIAO 2023 sono stati declinati nel Piano della performance e costituiscono adempimento obbligatorio per tutti i Dirigenti.

Al PIAO è, inoltre, allegato uno schema in cui, per ciascun obbligo di pubblicazione, sono indicati gli uffici tenuti alla trasmissione dei dati e quelli cui spetta la pubblicazione, con definizione dei termini entro i quali effettuare gli adempimenti previsti, ferme restando le scadenze per l'aggiornamento disposte dalle norme.

Nell'ottica di un maggiore coinvolgimento degli utenti esterni, nel monitoraggio di azioni in materia di trasparenza, intraprese dalla amministrazione, è disponibile un questionario ai fini della misurazione delle reali esigenze dell'utenza e dell'apporto di eventuali miglioramenti in termini di semplificazione dell'accesso e migliore fruibilità delle informazioni pubblicate.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), con il supporto attivo e partecipativo dei Dirigenti e con il coinvolgimento dell'OIV, orienta la propria azione al monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, attraverso:

- verifiche trimestrali sulla sezione "Amministrazione trasparente" mediante indagini a campione documentate da apposito verbale interno, a cura del funzionario responsabile o, in mancanza, della Direzione Supporto Organi, da trasmettere all'OIV ai fini della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa, sia individuale, unitamente alle segnalazioni di eventuali inadempimenti per mancata o ritardata pubblicazione di dati da parte dei soggetti a tanto preposti;



- audizioni dei dirigenti competenti e/o funzionari da questi individuati (referenti), ove ritenuto necessario;
- specifici rilievi per i quali adottare interventi correttivi o adempimenti;
- circolari informative e direttive.

In applicazione delle disposizioni ANAC fornite con Deliberazione n. 203 del 17 maggio 2023, sono state effettuate le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in ordine alle Sottosezioni ivi previste, e alla griglia di rilevazione mediante la quale l'OIV effettua la attività di monitoraggio e verifica dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione, sia al 30 giugno 2023 sia al 30 novembre 2023, quest'ultimo inteso come monitoraggio intermedio

A completamento delle suddette attività di verifica è stato, successivamente, richiesto al dirigente interessato di apportare i necessari adeguamenti alle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

A tutt'oggi prosegue l'attività improntata ad assicurare la massima tutela ed applicazione del principio di Trasparenza, come sancito dall'articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013 che recita: "la trasparenza è 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."

I NUOVI OBBLIGHI DI TRASPARENZA IN MATERIA DI APPALTI PUBBLICI

Il PNA 2022 ha introdotto rilevanti novità in materia di trasparenza dei contratti pubblici, con l'intento di assicurare un importante presidio in funzione anticorruzione.

Nella parte speciale del PNA 2022 è contenuta una apposita sezione (All. 9) che mette a sistema i vari obblighi vigenti in materia di trasparenza dei contratti pubblici, fondandosi su due direttrici:

- estensione degli obblighi di trasparenza all'intero ciclo di vita degli appalti pubblici che, in base all'art. 21, si articola in programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione;
- semplificazione degli adempimenti attraverso l'introduzione del principio dell'invio unico degli atti da parte della singola stazione appaltante alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), gestita da Anac, la quale dovrà fungere sia da collettore degli atti di gara ai fini della loro pubblicità legale sia da Piattaforma unica della trasparenza ai fini dell'assolvimento da parte delle amministrazioni pubbliche degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013. Le singole stazioni appaltanti potranno procedere alla pubblicazione dei dati e informazioni nella sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" di "Amministrazione trasparente" tramite un collegamento ipertestuale proprio alla BDNCP, ai sensi dell'art. 9-bis del citato decreto 33/2013.

Le novità in materia di trasparenza nel nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs 36/2023)

Il nuovo codice dei contratti ha introdotto rilevanti modifiche in materia di trasparenza dei dati e delle informazioni relative a questo settore dell'attività amministrativa, basate essenzialmente sul principio dell'unicità dell'invio (only once), in base al quale ciascun dato è fornito una sola volta ad un solo sistema informativo (art. 19, comma 2).

Le attività e i procedimenti relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici debbono essere svolti mediante le piattaforme e i servizi infrastrutturali digitali delle singole stazioni appaltanti e sono oggetto di comunicazione obbligatoria alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici di cui è titolare ANAC (art. 23).

In virtù del richiamato principio dell'invio unico, la comunicazione alla BDNCP da parte di ciascuna stazione appaltante di dati per i quali la legge impone anche l'obbligo di pubblicazione per finalità di trasparenza costituisce anche assolvimento di tale obbligo, essendo onere di ANAC garantire la pubblicazione in formato aperto dei dati ricevuti dalle singole stazioni appaltanti (art. 28, comma 3), queste ultime dovranno assicurare il collegamento tra la loro sezione "Amministrazione trasparente" del sito e la BDNCP (art. 28, comma 2).



Le suddette norme hanno efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2024 (art. 225, commi 1 e 2), onde consentire, ad ANAC di adottare i provvedimenti regolatori necessari ad implementare il nuovo sistema e alle stazioni appaltanti di dotarsi di piattaforme di approvvigionamento digitale al fine di assicurare la piena digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici

La violazione degli obblighi relativi alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti è sanzionata ai sensi dell'art. 222, comma 3, lett. a) del Codice.

INTERVENTI ANAC

Con Deliberazione n. 261 del 20/06/2023 l'ANAC è intervenuta ai fini di fornire ulteriori indicazioni all' art. 23 del D.Lgs. 36/2023, in merito alle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale; gli effetti della citata delibera decorrono dal primo gennaio del 2024.

La Deliberazione n. 264 del 20 giugno 2023, aggiornata con Delibera 601/2023, focalizzata sulla trasparenza dei contratti pubblici, ha individuato gli atti, le informazioni e i dati del ciclo di vita dei contratti pubblici, che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 l'ANAC ha fornito ulteriori chiarimenti sulle modalità di assolvimento di tali obblighi, al fine di dare piena attuazione ai principi in tema di digitalizzazione, in ossequio a quanto stabilito dal Codice dei contratti pubblici, di cui al D. Lgs. 36/ 2023.

AGGIORNAMENTO 2023 AL PNA

Con delibera del Consiglio dell'Autorità n. 605 del 19 dicembre 2023, ANAC ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA, focalizzato alla sola parte speciale del PNA 2022, dedicata ai contratti pubblici, ritenuta "sostanzialmente ancora attuale", pur tuttavia meritevole di particolare attenzione alle misure volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza da applicare a tale settore dell'agire pubblico.

Le novità possono sintetizzarsi in due punti fondamentali:

- sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici

Del PNA 2022 resta ferma la Parte generale e si conferma la vigenza limitatamente ai seguenti allegati:

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



2.3.6 Il collegamento degli obiettivi di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici di performance

Così come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, le misure e i tempi di attuazione delle attività previste nella sezione Rischi corruttivi e Trasparenza, a carico dei dirigenti interessati, costituiscono disposizioni obbligatorie di immediata attuazione, anche con riferimento alla performance e, corredate di idonei indicatori quantitativi-qualitativi e di *customer satisfaction*, contribuiscono a stimolare e migliorare il livello di partecipazione attiva alla formazione del Piano, al suo aggiornamento ed alla sua attuazione.

A tal fine, già dagli ultimi cinque anni, viene predisposta la cd. "matrice degli adempimenti", che per l'anno 2023 è stata formalizzata a tutte le Direzioni con nota R.U. n. 174768 del 14/11/2023, contenente l'indicazione del cronoprogramma, ripartito per scadenze, delle attività e dei soggetti obbligati, per gli adempimenti di competenza, al fine di facilitare le attività da svolgere, da inserire negli strumenti di programmazione esecutiva.

La matrice degli adempimenti, che ha valore indicativo ma non esaustivo di tutte le attività collegate alle misure anticorruzione, in attuazione del PIAO riporta:

- i termini entro cui adempiere;
- la misura del PIAO cui si fa riferimento;
- i soggetti in capo ai quali sorge l'obbligo di provvedere.

La predetta matrice indica, oltre gli obiettivi "trasversali" - relativi alle attività di due o più soggetti anche le misure riferite al singolo ufficio o Dirigente, la cui tempistica viene indicata nel PIAO, come adempimento annuale/semestrale/trimestrale, in aggiunta a quanto già indicato nell'apposita colonna dei macroprocedimenti "mappati" con l'ausilio dei Dirigenti/Referenti e riportati nell'allegato A2 al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) dell'Ente.

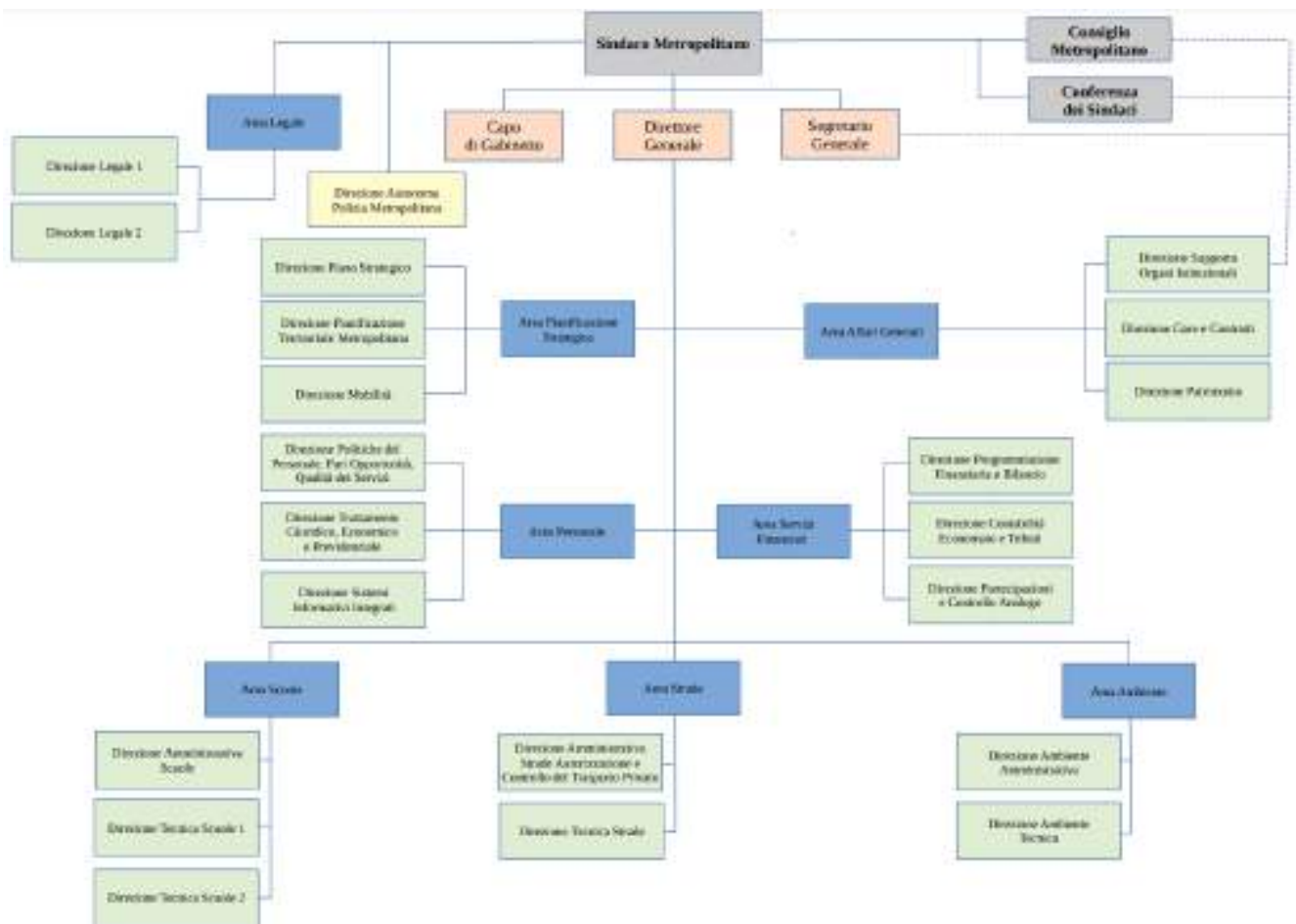


3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

L'attuale "struttura organizzativa" dell'Ente è stata approvata con la deliberazione del Sindaco metropolitano n. 113 del 23 giugno 2021. Costituiscono parte integrante e sostanziale della predetta deliberazione il funzionigramma e l'organigramma. Il primo indica le funzioni assegnate a ciascuna struttura e il secondo rappresenta graficamente le strutture organizzative:



L'Organizzazione degli Uffici

Alla luce del suddetto impianto, come buona prassi dell'Ente, le singole Direzioni provvedono annualmente alla stesura di appositi atti di micro-organizzazione interna dei propri Uffici, recanti l'articolazione dei rispettivi compiti e funzioni e l'assegnazione agli stessi del personale.



3.1.1 Il sistema di classificazione del personale

Con riferimento a quanto stabilito dal nuovo C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021, che prevede al *Titolo III – Ordinamento Professionale, Capo I*, un nuovo sistema di classificazione innovativo ed efficace di gestione delle risorse umane, in cui venga offerta al personale la possibilità di intraprendere un percorso incentivante di sviluppo professionale, nel corso del 2023 si è provveduto a un adeguamento del sistema di classificazione del personale del Comparto (riff. determinazione n. 2666 del 30 marzo 2023 e n. 5424 del 26 giugno 2023).

I suddetti provvedimenti non si sono limitati a recepire le prescrizioni contrattuali recanti il passaggio dalle “Categorie professionali” alle “Aree funzionali” ma sono intervenuti, ridefinendo in concreto le specifiche professionali riconducibili alle singole figure inserite all’ambito delle suddette “Aree”.

I suddetti profili riclassificati sono stati contestualmente raggruppati per “famiglie professionali” come indicato nel prospetto che segue:

a) Famiglia professionale: Amministrativo/Contabile

Area dei Funzionari ed E.Q.

AVVOCATO
SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE/CONTABILI
SPECIALISTA IN ATTIVITA' GIURIDICO/AMMINISTRATIVE

Area degli Istruttori

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE

Area degli Operatori Esperti

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

b) Famiglia professionale: Tecnica e dei Servizi di Supporto

Area dei Funzionari ed E.Q.

SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-AGRONOMO
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-ARCHITETTO
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-BIOLOGO
SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-INGEGNERE

Area degli Istruttori

ISTRUTTORE TECNICO
ISTRUTTORE TECNICO - GEOMETRA
ISTRUTTORE TECNICO – PERITO INDUSTRIALE



Area degli Operatori Esperti

OPERATORE ESPERTO TECNICO
AUTISTA
CENTRALINISTA

c) Famiglia professionale: Informatica e per la transizione digitale

Area dei Funzionari ed E.Q.

SPECIALISTA INFORMATICO
SPECIALISTA DELLA TRANSIZIONE DIGITALE

Area degli Istruttori

ISTRUTTORE INFORMATICO

Area degli Operatori Esperti

OPERATORE ESPERTO INFORMATICO

d) Famiglia professionale: Comunicazione

Area dei Funzionari ed E.Q.

SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA – GIORNALISTA PUBBLICO

Area degli Istruttori

ISTRUTTORE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
--

e) Famiglia professionale: Vigilanza e Sorveglianza

Area dei Funzionari ed E.Q.

SPECIALITA DELL'AREA DELLA VIGILANZA
SPECIALITA DELL'AREA DELLA SORVEGLIANZA

Area degli Istruttori

AGENTE DI POLIZIA LOCALE
ISTRUTTORE DI SORVEGLIANZA

Area degli Operatori Esperti

TECNICO MANUTENTIVO
COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO/SORVEGLIANZA



f) Famiglia professionale: Archivist

Area dei Funzionari ed E.Q.

ESPERTO ARCHIVISTA

Area degli Istruttori

ARCHIVISTA

Per ciascuno dei suddetti profili, la citata determinazione n. 5424 del 26 giugno 2023 a cui si rinvia, propone una dettagliata declaratoria.

[Le attività in cantiere](#)

L'Area Personale, con l'ausilio delle singole Direzioni, ha mappato i processi dell'Ente individuandone le principali attività, risultati attesi e indicatori di risultato. I dati di tali prospetti costituiranno il punto di partenza per l'ingegnerizzazione che, limitatamente ad alcuni processi, s'intende avviare già nel corso del 2024.

3.1.2 La dotazione organica

Al 31 dicembre 2022 presso l'Ente risultavano in servizio n. 807 dipendenti, compreso il Segretario Generale, i Dirigenti e il personale di staff assunto ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000.

Alla data del 31/12/2023, a seguito della realizzazione del Piano del Fabbisogno del Personale 2022/2024, il personale in servizio risulta di 940 unità, di cui 876 dipendenti del comparto, 20 Dirigenti, 41 collaboratori ex art. 90 del TUEL, il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto e il Vicecapo di Gabinetto, come da tabella seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023*	
DIPENDENTI	876
DIRIGENTI	18
DIRIGENTI A T.D.	2
SEGRETARIO GENERALE	1
CAPO DI GABINETTO	1
VICECAPO DI GABINETTO	1
PERSONALE DI STAFF	41
TOTALE	940

(*) Dati forniti dalla Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale



3.1.3 Piano Welfare Integrativo Aziendale

Il welfare aziendale costituisce per la Città metropolitana di Napoli uno strumento prezioso ai fini del miglioramento del clima lavorativo e del benessere dei dipendenti. Esso rappresenta una leva di *wellbeing* aziendale in quanto funzionale a favorire il *work-life balance del lavoratore* e a valorizzare il suo tempo libero e quello delle famiglie.

Nel corso dell'annualità 2023, in materia di welfare integrativo di cui all'art. 82 del C.C.N.L. F.L. 2019 – 2021, in attuazione di apposito accordo sottoscritto in Delegazione trattante con le OO.SS., in continuità con le attività condotte nell'annualità 2022, l'Area Personale ha indetto procedura telematica aperta per l'affidamento, ai sensi del D. Lgs. N. 50/2016, del servizio di assistenza sanitaria integrativa annuale in favore dei dipendenti del comparto e dei dirigenti della città metropolitana di Napoli, suddiviso in due lotti. Nel dicembre 2023 è stato sottoscritto il contratto per l'adesione a un fondo sanitario che ha come beneficiari i dipendenti dell'Ente e che potrà essere esteso anche all'annualità 2025.



3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile

Premessa

L'evoluzione della società, l'esigenza sempre maggiore di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la progressiva digitalizzazione costituiscono i presupposti per un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità. Tale processo ha subito un'accelerazione nel corso degli anni di diffusione della pandemia, attraverso una gestione della fase emergenziale, imperniata proprio sullo strumento del "Lavoro Agile".

Gli esiti di tale esperienza hanno rafforzato la convinzione che l'obiettivo di accrescimento dell'efficacia dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità dei servizi pubblici, ben possa coniugarsi con l'esigenza, sempre crescente, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorendo il benessere organizzativo e assicurando l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con l'impianto normativo nazionale e con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Ente si è dotato di un apposito regolamento sul lavoro agile.

Il Regolamento del lavoro agile nella Città Metropolitana di Napoli, approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 274 del 22/12/2021, è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link:

<https://www.cittametropolitana.na.it/-/regolamento-degli-uffici-e-servizi>

Alla luce delle prescrizioni successivamente intervenute all'esito dell'approvazione del C.C.N.L. F.L. sottoscritto il 16 novembre 2022 e di circolari ministeriali l'Ente, ultima quella in materia di soggetti fragili del dicembre 2023, sono state progressivamente aggiornati la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Ente.

3.2.1 Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

L'impianto normativo

Il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

L'impianto della sottosezione Lavoro Agile è coerente con quanto previsto delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, rimandando al regolamento specifico per quanto di competenza. 3.2.1 Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.

Alla luce di quanto disposto dagli artt. 18 ss. della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e dalle Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica, e da ultimo dal D.M. 30 giugno 2022, a firma dei Ministri della Pubblica Amministrazione e dell'Economia, il lavoro agile rientra ormai tra le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo anche delle Pubbliche Amministrazioni.

In data 26 maggio 2022, il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente del Consiglio e del Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, in esame definitivo, un apposito regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e la soppressione degli adempimenti di programmazione relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 5, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni, dalla legge 113/2021.



Nello specifico, l'art. 1 rubricato "Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" dispone per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO (cioè le amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2 del d.lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti), la soppressione di una serie di adempimenti tra cui il Piano organizzativo del lavoro agile POLA (di cui al cit. art. 14, c. 1, della l. 124/2015).

Il Lavoro Agile s'innesta tra le iniziative di innovazione e valorizzazione del capitale umano, presenti nel Documento Unico di Programmazione della Città metropolitana di Napoli, in tema di promozione della salute professionale e di *wellbeing* aziendale.

Finalità

Nell'ottica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, la Città metropolitana di Napoli ha introdotto il lavoro agile ordinario, quale strumento in grado di:

- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, funzionali al miglioramento del benessere individuale e organizzativo;
- implementare modelli di gestione delle risorse umane orientati alla valorizzazione di competenze individuali, e al miglioramento dei risultati, dello spirito di iniziativa e della flessibilità operativa;
- promuovere un modello innovativo di organizzazione del lavoro improntato alla massima autonomia e alla responsabilizzazione dei dipendenti;
- diffondere la cultura digitale e sviluppare le competenze necessarie, per un utilizzo equilibrato ed efficace delle nuove tecnologie;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro, per la realizzazione di economie di gestione;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti o la riprogrammazione degli orari atta a favorire una viabilità più agevole, nel segno della promozione di azioni volte alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze, in continuità con le politiche ambientali promosse a livello locale e nazionale.

3.2.2 I fattori abilitanti del lavoro agile

Le piattaforme tecnologiche

Le piattaforme tecnologiche adottate dall'ente per rendere possibile il lavoro agile sono in grado di garantire i più elevati livelli di protezione dei dati personali e delle informazioni trattate dal lavoratore, ponendosi allo stesso livello degli standard presenti per chi opera in presenza, grazie alle azioni e direttive poste in essere dalla Direzione Sistemi Informativi Integrati dell'ente (DSI).

Come indicato dalle linee guida, l'amministrazione consente ai lavoratori agili la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto attraverso il sistema VPN e fornisce loro apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, di proprietà dell'ente, a fronte di progetti di lavoro agile approvati; le utenze personali o domestiche del dipendente per le ordinarie attività di servizio possono essere utilizzate solo in via residuale, e comunque previa verifica e autorizzazione.

Le competenze professionali

Le competenze professionali necessarie per svolgere efficacemente il lavoro in modalità agile sono state rilevate e, ove carenti, sviluppate attraverso interventi formativi, reiterati nel tempo.

Successivamente all'istanza di accesso al lavoro agile, vengono valutate in modo strutturato, attraverso colloqui individuali con il candidato, le capacità rispetto a:

- competenze tecniche (solo l'attività da svolgere cambia)



- competenze informatiche (per quanto concerne gli strumenti con cui comunicare con gli altri da remoto)
- competenze gestionali/manageriali: autonomia, flessibilità, capacità di organizzarsi e gestire il proprio tempo rispetto alle scadenze, capacità di monitorare l'attività svolta, ecc.

L'impatto del lavoro agile sul sistema di misurazione della performance. Contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

L'adozione del lavoro agile non deve impattare negativamente sulla qualità del servizio reso; ciò valutando le correlazioni presenti con il sistema di misurazione della performance, al fine di garantire la misurazione dei livelli prestazionali delle attività e dei processi gestiti in modalità agile.

Il miglioramento rispetto all'efficienza e efficacia del servizio potrà essere rilevato solo dopo un congruo periodo di tempo, ma è obiettivo dell'ente avviare, nell'annualità 2024, un monitoraggio dell'impatto del lavoro agile sulla performance istituzionale dell'Ente, individuando appositi parametri di valutazione finalizzati a misurare l'andamento della produttività dell'Ente collegata all'applicazione del lavoro agile.

La ratio dell'istituto suggerisce di includere tra i parametri di valutazione e misurazione della performance della dirigenza anche quello teso a misurare la capacità di organizzare gli uffici di pertinenza, avvalendosi dello strumento del lavoro agile.

3.2.3 L'infrastruttura informatica

La Direzione Sistemi Informativi Integrati ha messo in opera una serie di misure tecniche, di tipo *hardware* e *software*, che hanno reso possibile ai dipendenti in lavoro agile l'uso dei propri *personal computer* ovvero di PC portatili messi a disposizione dall'Ente, collegati ad internet, per utilizzare i servizi informatici, altrimenti disponibili esclusivamente sulla *intranet* nelle sedi dell'Ente. In termini tecnici, tale modalità di connessione da remoto è stata realizzata implementando, per ognuno dei dipendenti, una cosiddetta VPN (*Virtual Private Network* - Rete Privata Virtuale), che è un particolare servizio di rete, mediante il quale si crea su un ordinario canale fisico di trasmissione dati (tipicamente un'infrastruttura di rete pubblica), un canale virtuale di comunicazione logicamente riservato (tunnel VPN), attraverso il quale si garantisce la *privacy*, l'anonimato e la sicurezza. In tal modo i dipendenti dell'Ente hanno la possibilità di connettersi in remoto sia a tutte le applicazioni e banche dati residenti nel *Data Center* dell'Ente e/o in *cloud* sia ai dati presenti sul proprio PC in ufficio (laddove questo sia lasciato attivo in sede in modalità "desktop remoto").



La Direzione Sistemi Informativi Integrati aggiorna con continuità, in proporzione alle disponibilità finanziarie, la dotazione informatica a disposizione dei dipendenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.



E' stata rafforzata la dotazione di PC portatili, muniti di videocamera e di microfono, abilitati alla connessione autonoma alle reti wi-fi ovvero alle reti radiomobili (ad es. attraverso un telefono cellulare con funzioni di router), la dotazione di webcam da collegare a PC fissi e la dotazione di monitor multimediali, dotati di videocamera.

È stata ampliata di circa 60 unità la platea preesistente di 640 dipendenti dotati di telefono cellulare aziendale.

Anche la dotazione di dispositivi di firma digitale a disposizione dei dipendenti è stata ampliata fino a raggiungere le circa n.500 unità.

Altro aspetto di notevole importanza, è stato quello relativo alla disponibilità di sistemi di collaboration, cioè di piattaforme per il lavoro collaborativo. Dopo un'attenta analisi dei prodotti presenti sul mercato, ed un periodo iniziale sperimentazione, si è individuata e messa a disposizione di tutti i dipendenti, la piattaforma in cloud Microsoft Office 365 per l'effettuazione di videoconferenze e l'utilizzo degli strumenti di produttività individuale (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.).

Particolare attenzione è stata rivolta per rafforzare i meccanismi di sicurezza dei sistemi informatici utilizzati in modalità remota. Sono state introdotte tecniche di autenticazione degli utenti di tipo MFA. La Multi-Factor Authentication è un metodo di verifica dell'identità che richiede agli utenti di fornire un fattore di autenticazione in aggiunta alla password per ottenere l'accesso a un servizio o risorsa informatica.

Attuali dotazioni strumentali e loro gestione

La dotazione strumentale di tipo informatico a disposizione della generica postazione di lavoro del dipendente dell'Ente (c.d. PDL - postazione di lavoro informatizzata) è costituita dai seguenti componenti:

Personal Computer (base, monitor, tastiera e mouse)

Unità di stampa (locale e/o di rete)

Altre unità periferiche: scanner, stampante per etichette, fax

Apparecchio telefonico fisso

Apparecchio telefonico mobile

Il PC e l'apparecchio telefonico fisso costituiscono una dotazione standard.

L'unità di stampa locale può essere assente in presenza di collegamento a unità di stampa in rete.

I PC portatili, le altre unità periferiche e gli apparecchi telefonici mobili sono presenti solo per specifiche esigenze di lavoro.

Qui di seguito i dati numerici complessivi.

PC	1000
PC portatili	250
Stampanti	600
Scanner	20
Fax	1
Apparecchi telefonici fissi	800
Apparecchi telefonici mobili	700

Le suddette dotazioni strumentali sono tutte gestite da un unico Centro di responsabilità dell'Ente, la Direzione Sistemi Informativi Integrati (DSI).



Personal Computer

Per nuove PDL si provvede mediante il ricorso ad apparecchiature nuove già presenti in magazzino (scorte) ovvero, in presenza di fondi, mediante l'acquisto ovvero attraverso il ricorso ad apparecchiature usate presenti in magazzino. Per l'acquisto si fa il ricorso a Convenzioni Consip attive o, in loro assenza o quando i modelli disponibili non sono rispondenti alle specifiche esigenze dell'Ente, mediante ricorso al Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA), con gare specifiche (RDO) o acquisti diretti (ODA).

Le sostituzioni dei PC avvengono in caso di guasti irreparabili o qualora la valutazione costi/benefici relativa alla riparazione dia esito sfavorevole, anche tenendo conto dell'obsolescenza dell'apparecchiatura.

Stampanti, scanner, fax

Le PDL utilizzano per la produzione di documenti le stampanti comuni collegate in rete, a meno di esigenze specifiche (opportunamente vagliate dalla DSI) che giustifichino stampanti personali. Analogamente per scanner e fax.

Personal Computer portatili

I PC portatili vengono forniti ai dipendenti a complemento della propria PDL qualora sussistano delle motivazioni specifiche legate alla mobilità della prestazione lavorativa, sia nelle sedi dell'ente sia altrove, quali, ad esempio, la partecipazione a riunioni ed eventi, lavoro agile, ecc.

Apparecchi telefonici fissi

L'apparecchio telefonico fisso fa parte della dotazione standard di ogni PDL. Trattasi di un apparecchio VoIP che utilizza la stessa connessione di rete del PC, di cui può considerarsi un'appendice.

Per quanto riguarda l'assegnazione dei profili di utilizzo delle utenze, ai Dirigenti e ai titolari di cariche istituzionali è di norma assegnato un profilo di utilizzo di tipo "aperto", senza alcuna restrizione.

A tutte le restanti utenze è assegnato un profilo di utilizzo "chiuso" (sono abilitate le sole chiamate interne sulla rete fissa aziendale e le chiamate urbane sulla rete fissa nazionale mentre sono disabilitate le chiamate extraurbane e a cellulari), salvo speciali deroghe, totali o parziali, motivate, richieste dai singoli dirigenti e concesse dalla DSI (ad. es. abilitazione a chiamate ad un pool predefinito di numeri extraurbani e cellulari).

Il servizio è acquisito nell'ambito della Convenzione Consip TF5.

Sono disabilitati tutti i servizi a sovrapprezzo offerti in Convenzione (ad es. servizio di invio telegrammi). I consumi sono costantemente monitorati dalla DSI attraverso strumenti di reportistica specifici.

Apparecchi telefonici mobili

La gestione degli apparecchi telefonici mobili è disciplinata nell'ente da apposito disciplinare approvato con Delibera n. 51 del 02.02.2006.

Ogni utente ha la possibilità di abilitare la modalità di utilizzo cosiddetta Dual Billing mediante la quale può usare l'utenza aziendale anche per il traffico personale, con spesa a proprio carico.

Il servizio è acquisito nell'ambito della Convenzione Consip Telefonia Mobile 8. Il servizio comprende il noleggio degli apparati.

Sono disabilitati, su richiesta dell'Ente, tutti i servizi a sovrapprezzo offerti in Convenzione (servizi con prefisso 899).



3.2.4 Misure di razionalizzazione delle dotazioni informatiche per il triennio 2024/2026

Personal Computer

La razionalizzazione dell'utilizzo dei personal computer va perseguita nel triennio mediante le seguenti azioni:

- a) Oculata gestione del parco macchine. Attraverso l'incrocio dei dati di inventario patrimoniale e degli archivi sull'asset informatico vanno costantemente aggiornati i dati che ci consentono di avere in ogni momento la "fotografia" puntuale di quanto effettivamente presente in ogni struttura dell'Ente. Ciò al fine di regolare opportunamente l'assegnazione di nuove apparecchiature, la loro eventuale sostituzione per obsolescenza, il loro riutilizzo;
- b) Aggiornamento tecnologico. Tutti i PC vanno periodicamente aggiornati nelle loro componenti hardware e software al fine di allungare la loro vita utile;
- c) Approvvigionamento. Vanno programmati acquisti periodici, possibilmente a cadenza annuale, al fine di concentrare gli acquisti nei periodi in cui sono attive le Convenzioni Consip;
- d) Utilizzo consapevole. Vanno favoriti interventi di formazione / informazione / aggiornamento su temi informatici che inducano gli utenti ad un uso consapevole degli strumenti informatici, così da utilizzare al massimo delle loro potenzialità (e riducendo in tal modo il ricorso immotivato a nuove apparecchiature).

Personal Computer portatili

Valgono tutte le considerazioni su esposte per i PC. In aggiunta, va considerato lo specifico aspetto legato all'assegnazione di tali apparecchiature per il Lavoro Agile.

Stampanti, scanner, fax

Valgono tutte le considerazioni su esposte per i PC. Va incentivato l'uso delle stampanti di rete rispetto a quelle personali.

Va valutata, con un opportuno studio di fattibilità preliminare, l'opportunità di ricorrere, per questa tipologia di apparecchiatura, al noleggio full service in alternativa alla proprietà.

Vanno definitivamente eliminate le apparecchiature fax specifiche a favore dell'utilizzo del servizio di fax-server.

Apparecchi telefonici fissi

La razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali di telefonia fissa va perseguita nel triennio mediante le seguenti azioni:

Aggiornamento costante del Database Gestione Utenze telefoniche. Tale database costituisce la base informativa comune per le utenze di telefonia sia fissa sia mobile. Esso registra, per ogni utente, la dotazione di apparati di telefonia fissa e/o mobile con le rispettive informazioni a corredo (abilitazioni, riferimenti documentali, ecc.). Tali informazioni vanno costantemente aggiornate in relazione alle modificazioni organizzative intervenute nell'Ente ed alla movimentazione del personale.

Monitoraggio costante della spesa. L'andamento della spesa per le chiamate tramite telefoni fissi va costantemente monitorato, al fine di segnalare possibili tendenze allo sfioramento rispetto al plafond annuale predefinito per l'intero Ente. E', altresì, indispensabile esercitare un continuo monitoraggio sul corretto utilizzo delle utenze con verifiche a campione, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy, per evidenziare e correggere profili anomali di utilizzo.

Utilizzo consapevole. Il contenimento della spesa per i consumi di telefonia fissa passa anche attraverso il corretto uso, da parte degli utenti finali, dei propri profili di utilizzo dei dispositivi. Per ogni tipologia di chiamata (da fisso/mobile a fisso/mobile) la scelta ottimale di uno dei due strumenti da utilizzare può, volta per volta, contribuire al contenimento generale dei costi. Vanno pertanto poste in atto azioni



di informazione dell'utenza sul corretto utilizzo dei dispositivi (ad esempio: usare il telefono mobile, e non il fisso, per chiamare un altro telefono mobile).

Apparecchi telefonici mobili

La razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali di telefonia mobile va perseguita nel triennio mediante i seguenti interventi:

Aggiornamento costante del Database Gestione Utenze telefoniche. Tale database costituisce la base informativa comune per le utenze di telefonia sia fissa sia mobile. Esso registra, per ogni utente, la dotazione di apparati di telefonia fissa e/o mobile con le rispettive informazioni a corredo (abilitazioni, riferimenti documentali, ecc.). I suoi dati vanno costantemente aggiornati in relazione alle modificazioni organizzative intervenute nell'Ente ed alla movimentazione del personale.

3.2.5 Condizionalità e misure organizzative

Il lavoratore che intende rendere la propria prestazione in modalità agile formula la relativa istanza al Dirigente competente. Preliminarmente, viene valutata dapprima l'ammissibilità delle istanze in ordine alla compatibilità della prestazione in modalità agile con le peculiarità organizzative e gestionali della Struttura di assegnazione del dipendente richiedente, ed in subordine, in considerazione delle attività ritenute *smartabili* affidate allo *smart worker* da ciascun Dirigente.

Le clausole dell'accordo di lavoro agile devono essere, in ogni caso, conformi alle prescrizioni normative, regolamentari e contrattuali regolanti la materia.

L'attivazione del lavoro agile viene riconosciuta in maniera tale da garantire che la prestazione lavorativa sia resa prevalentemente in presenza, come indicato dalle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni".

Nell'ottica della migliore funzionalità degli uffici ciascun Dirigente, all'atto della sottoscrizione dell'accordo e nel corso della sua vigenza, verifica e garantisce la prevalenza del personale in presenza, la rotazione del personale collocato in lavoro agile, il monitoraggio continuo della sussistenza degli standard qualitativi da garantire nonché la cura dei rapporti con l'utenza.

Lo sviluppo del lavoro agile presuppone un adeguamento dei sistemi di monitoraggio e controllo, per verificare l'efficacia delle attività svolte, sia nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale che attraverso l'introduzione di nuove metodologie di misurazione della soddisfazione dell'utenza.

L'impatto del lavoro agile è misurato con cadenza semestrale attraverso la somministrazione di questionari periodici rivolti ai lavoratori e alla dirigenza, e garantendo il confronto con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione e con l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il dirigente, autorizzando il dipendente ad espletare la propria prestazione in modalità agile, attesta la compatibilità tra le attività affidate al lavoratore, allo strumento dello smart working.

Gli accordi di lavoro agile recano obbligatoriamente un piano di obiettivi da realizzare nell'arco temporale di vigenza dell'accordo stesso, affidati al lavoratore in coerenza con la mappatura dei processi approvata da ogni Direzione dell'Ente, con l'indicazione del risultato atteso e del relativo indicatore per ciascun obiettivo, funzionali alla determinazione di risultati ottenuti.

La sottoscrizione degli accordi impone ai dirigenti di organizzare il lavoro in modo da garantire la massima efficacia ed efficienza, assicurando il costante supporto agli Organi d'indirizzo e il presidio degli Uffici.

Qualora il numero delle istanze complessivamente presentate sia superiore a quelle ammissibili, sulla base delle specifiche esigenze organizzative della Direzione, il Dirigente di ciascuna struttura



procederà ad autorizzare lo smart working secondo i criteri di prelazione stabiliti all'art. 18 comma 3 bis della Legge n. 81 del 2017. Laddove, tali prescrizioni non dovessero risultare sufficienti, in congruenza con le previsioni regolamentari dell'Ente, dovrà farsi ricorso ai seguenti criteri di priorità:

- situazioni di disabilità psicofisiche del lavoratore o condizioni patologiche, debitamente certificate dai competenti organi sanitari, tali da rendere disagiata e/o inopportuna il raggiungimento del luogo di lavoro;
- lavoratrici in stato di gravidanza;
- esigenze di cura di figli conviventi minori di anni quattordici;
- esigenze di cura di parenti e affini conviventi entro il 3° grado o comunque di conviventi, risultanti da iscrizione anagrafica o da iscrizione nel Registro delle Unioni Civili;
- maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.

Con riferimento alla fattispecie di cui al primo punto, alla luce delle Direttive del ministro della funzione pubblica dello scorso 29 dicembre 2023, sono stati introdotti 2 nuovi commi all'art. 5 del Regolamento sul lavoro agile dell'Ente, che recepiscono le previsioni a tutela dei lavoratori fragili, di cui alla predetta circolare:

Art. 5 CO. 7) *“Nel caso in cui siano documentate dal lavoratore gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali o familiari, tali da evidenziare elementi di fragilità, il dirigente responsabile della Struttura di riferimento potrà individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che consentano al dipendente di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”. Restano ferme tutte le altre prescrizioni regolamentari”.*

Art. 5 CO. 8) *“L'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile di cui al comma che precede, può essere autorizzata per l'assistenza di familiari esclusivamente ai lavoratori ammessi a fruire dei permessi ex lege n. 104/1992, per assistere genitori, coniugi, parti di unione civile e conviventi di fatto, parenti o affini entro il secondo grado, le cui condizioni di salute lo richiedano”.*

L'attività lavorativa in modalità agile è distribuita nell'arco della giornata, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente contrattazione collettiva nazionale. Come già evidenziato, la prestazione resa deve essere funzionale al conseguimento dei risultati attesi e al mantenimento/miglioramento del livello quali-quantitativo degli standard ordinari. Pertanto, la calendarizzazione dei giorni di lavoro agile concordati con i dipendenti è funzionale agli obiettivi assegnati e al loro conseguimento. Agli stessi fini, essa può variare previa autorizzazione del Dirigente e comunque entro i limiti della prevalenza del servizio in presenza, con riferimento all'intero periodo di vigenza dell'accordo.

Per esigenze tecnico-organizzative o per la partecipazione a incontri da tenersi in presenza, il lavoratore può essere richiamato in servizio, previo congruo avviso non inferiore alle 24 ore. La mancata fruizione della giornata S.W., per qualsiasi motivo, non è recuperabile. Gli accordi individuali non modificano, dunque, il contratto di lavoro, ma disciplinano soltanto le nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Alla luce di quanto illustrato, il modello di accordo redatto dall'Area Personale dell'Ente reca i seguenti elementi essenziali:

- 1) le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dell'Ente e di monitoraggio e rendicontazione dei risultati;
- 2) i giorni, il luogo prevalente e la fascia oraria in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile;
- 3) le risorse strumentali assegnate;
- 4) la fascia di contattabilità e di disconnessione, nel rispetto di quanto precisato in appresso in ordine alla tutela della salute psico-fisica e della sicurezza del lavoratore nonché dell'efficienza, della produttività e della conciliazione dei tempi di lavoro e di riposo;



5) la facoltà di recesso delle parti;

6) i riferimenti al trattamento giuridico ed economico, al diritto alla formazione, alla tutela della privacy, alla sicurezza sul lavoro e alla tutela assicurativa, ai diritti sindacali.

In allegato, ai lavoratori andrà consegnata l'informativa sulla salute e sicurezza del lavoratore.

Nel rispetto delle prescrizioni che regolano l'Istituto, nell'accordo individuale è inserita la previsione relativa alla "fascia oraria di contattabilità" (al telefono, per e-mail o videoconferenza), per almeno 4 (quattro) ore, anche frazionate, nella fascia oraria dalle 7:30 alle 16 per i rapporti di lavoro full-time e 2 (ore) per i rapporti di lavoro part-time orizzontali.

Al di fuori della fascia stabilita, il dipendente non è tenuto a garantire la tempestiva risposta.

In applicazione di quanto disposto all'art. 19, comma 1, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione, per cui il dipendente impiegato in S.W. è legittimato a non interloquire con e per conto dell'Amministrazione dalle ore 19 alle ore 7:30 del mattino successivo, dal lunedì al venerdì, salvo i casi di comprovata urgenza, nonché di sabato e di domenica, e in altri giorni festivi, salvo le ipotesi in cui debba essere garantito il necessario supporto per attività istituzionali.

Quanto alla durata, salvo sopravvenute prescrizioni normative di segno diverso e nell'ottica di garantire la rotazione del personale in s.w., gli accordi hanno durata non inferiore ai 6 mesi né superiori ad 1 anno. Oltre tale lasso temporale, il lavoratore che intenda continuare a rendere le proprie prestazioni in smart working dovrà formulare una nuova istanza, che sarà soggetta ad un ulteriore esame.

Come chiarito più diffusamente in seguito, la Direzione Sistemi Informativi Integrati ha l'onere di definire le caratteristiche e le configurazioni tecniche minime cui devono uniformarsi le risorse strumentali nella disponibilità del lavoratore in smart working e le modalità tecniche più idonee per il loro collegamento telematico ai sistemi dell'Ente, con riguardo alla riservatezza dei dati e alla sicurezza informatica generale.

Anche a tali fini, l'Ente è impegnato a garantire ai lavoratori in S.W. le stesse opportunità formative, di aggiornamento e apprendimento, promuovendo, altresì, la formazione a distanza, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo delle professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe. Lo status giuridico e il trattamento giuridico, economico e previdenziale del "lavoratore agile" non mutano per effetto dell'adesione all'istituto dello S.W. L'Amministrazione, in caso di innovazioni legislative e/o contrattuali, tuttavia, avrà cura di rivedere, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, il trattamento giuridico ed economico del lavoratore in smart working.

Al personale in lavoro agile, si applicano le disposizioni legislative e contrattuali in materia sindacale. Nello svolgimento dell'attività lavorativa anche in regime di lavoro agile, il dipendente è tenuto alla riservatezza rispetto ai dati ed alle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso, In particolare, ai sensi del GDPR n. 679/2016, del D.Lgs. 196/03 e ss.mm.ii. e del Regolamento sulla protezione dei dati personali, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 402 del 13/12/2019, i dipendenti, in qualità di soggetti attuatori e autorizzati al trattamento dei dati personali, dovranno osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza per la tutela della privacy, in relazione alle mansioni ricoperte ed alle finalità legate all'espletamento delle prestazioni lavorative.



3.2.6 Analisi dell'organico della Città Metropolitana di Napoli in un'ottica di "genere"

Il personale dipendente della Città metropolitana di Napoli, in servizio alla data del 31 dicembre 2023, è pari a n. 895 unità, ed escluso il Segretario Generale ed il personale di Staff, con una presenza femminile, inclusa la dirigenza, pari a n. 320 unità.

BILANCIO DI GENERE AL 31 DICEMBRE 2023					
	TOT	M	F		
DIPENDENTI	876	563	313		
DIRIGENTI	19	12	7		
TOTALE	895	575	320		
Categoria	F	%F	M	%M	Totale
Dirigenza	7	0,8%	12	1,3%	19
Cat-D	167	18,7%	204	22,8%	371
Cat-C	116	13,0%	218	24,4%	334
Cat-B	30	3,4%	141	15,8%	171
Cat-A	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	320	35,8%	575	64,2%	895

3.2.7 L'attività lavorativa in S.W. nel corso dell'anno 2023

Monitoraggio delle tempistiche ai fini delle Comunicazioni Obbligatorie imposte dal Ministero del Lavoro.

Con D.M. 149 del 22/08/2022, è stato istituito l'obbligo di comunicazione delle informazioni relative agli accordi di lavoro agile sottoscritti dai datori di lavoro pubblici, ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, a decorrere dal mese di settembre 2022.

Tale obbligo, oggetto di proroga al mese di febbraio 2023, prevede la trasmissione telematica sul sito www.servizilavoro.it, (sottosezione Lavoro Agile) entro il ventesimo giorno del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile, dei dati relativi all'anagrafica del lavoratore, al rapporto di lavoro, alla durata dell'accordo e alla relativa sottoscrizione.

Di seguito si riporta Quadro Sinottico degli accordi di lavoro agile oggetto di comunicazione obbligatoria, a decorrere dal mese di febbraio 2023 fino al mese di novembre 2023.

A tal fine si precisa che nell'elenco non sono incluse le comunicazioni relative ai soggetti c.d. "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, co. 2, del D.L. n. 221/2021 (convertito con modificazioni in n. 11/2022), in quanto esclusi dall'obbligo di stipula dell'accordo fino al 31/12/2023.



Il quadro evidenzia:

- la tempestività dei tempi di trasmissione rispetto al termine di legge (comunicazione entro il ventesimo giorno del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile);
- la completezza formale degli accordi (presenza di obiettivi smartabili assegnati, della Informativa sulla salute e sicurezza);
- la conformità alle prescrizioni del regolamento interno approvato giusta Deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 274 del 22/12/2021 in termini di durata minima e massima dell'accordo e del numero di giornate di lavoro agile consentite a settimana.

DIREZIONE	RIF. MESE COMUNIAZIONE OBBLIGATORIA	N. ACCORDI TRASMESSI	DURATA	TEMPESTIVITA' DI TRASMISSIONE	COMPLETO DI OBIETTIVI SI/NO	CONFORME REGOLAMENTO SI/NO
POLIZIA METROPOLITANA	//	0	//	//	//	//
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	FEBBRAIO	68	6 MESI	SI	SI	SI
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	APRILE	1	6 MESI	SI	SI	SI
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI (*)	APRILE	2	8 MESI	SI	SI	SI
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	MAGGIO	1	6 MESI	SI	SI	SI
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	GIUGNO	1	2 MESI	SI	SI	NO
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI (*)	LUGLIO	53	6 MESI	SI	SI	SI
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	AGOSTO	50	6 MESI	SI	SI	SI
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI (*)	OTTOBRE	1	3 MESI	SI	SI	NO
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	OTTOBRE	2	6 MESI	SI	SI	SI
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	NOVEMBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
GARE E CONTRATTI	n.16 accordi annuali sottoscritti in data antecedente al 1 febbraio 2023 con scadenza APRILE 2023					
GARE E CONTRATTI	APRILE	17	6 MESI	SI	SI	SI
GARE E CONTRATTI	SETTEMBRE	1	8 MESI	SI	SI	SI
GARE E CONTRATTI	OTTOBRE	18	6 MESI	SI	SI	SI
PATRIMONIO	MARZO	30	6 MESI	NO	SI	SI
PATRIMONIO	OTTOBRE	31	3 MESI	NO	SI	NO
POLITICHE DEL PERSONALE	n. 20 accordi annuali sottoscritti in data antecedente al 1 febbraio 2023 con termine DICEMBRE 2023					
POLITICHE DEL PERSONALE	OTTOBRE	2	2 MESI	SI	SI	NO
TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO	n. 6 accordi annuali sottoscritti in data antecedente al 1 febbraio 2023 con termine GIUGNO 2023					
TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO	LUGLIO	7	6 MESI	SI	SI	SI
TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO	DICEMBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI



DIREZIONE	RIF. MESE COMUNIAZIONE OBBLIGATORIA	N. ACCORDI TRASMESSI	DURATA	TEMPESTIVITA' ' DI TRASMISSION E	COMPLETO DI OBIETTIVI SI/NO	CONFORME REGOLAMENTO SI/NO
SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	n.21 accordi annuali sottoscritti in data antecedente al 1 febbraio 2023 con scadenza APRILE 2023					
SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	MARZO	1	9 MESI	SI	SI	SI
SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	APRILE	21	1 ANNO	SI	SI	SI
AMMINISTRATIVA AMBIENTE	MAGGIO	3	8 MESI	SI	SI	SI
TECNICA AMBIENTE	OTTOBRE	4	1 ANNO	SI	SI	SI
TECNICA AMBIENTE	GIUGNO	3	6 MESI	SI	SI	SI
PIANO STRATEGICO	MARZO	1	6 MESI	SI	SI	SI
PIANO STRATEGICO	APRILE	2	6 MESI	SI	SI	SI
PIANO STRATEGICO	LUGLIO	1	6 MESI	SI	SI	SI
PIANO STRATEGICO	SETTEMBRE	12	6 MESI	SI	SI	SI
PIANO STRATEGICO	OTTOBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
PIANO STRATEGICO	NOVEMBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	MARZO	9	6 MESI	SI	SI	SI
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	LUGLIO	5	6 MESI	SI	SI	SI
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	SETTEMBRE	5	6 MESI	SI	SI	SI
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	NOVEMBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
MOBILITA'	GIUGNO	8	2 MESI	SI	SI	NO
MOBILITA'	AGOSTO	8	2 MESI	SI	SI	NO
MOBILITA'	OTTOBRE	8	3 MESI	SI	SI	NO
AMMINISTRATIVA SCUOLE	MARZO	1	6 MESI	SI	SI	SI
AMMINISTRATIVA SCUOLE	LUGLIO	22	1 ANNO	SI	SI	SI
AMMINISTRATIVA SCUOLE	OTTOBRE	1	8 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 1	FEBBRAIO	12	6 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 1	MARZO	1	6 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 1	SETTEMBRE	30	6 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 1	OTTOBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 1	DICEMBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 2	FEBBRAIO	7	6 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 2	AGOSTO	3	6 MESI	SI	SI	SI
TECNICA SCUOLE 2	SETTEMBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	APRILE	4	8 MESI	SI	SI	SI
CONTABILITA' ECONOMATO E TRIBUTI	APRILE	2	8 MESI	SI	SI	SI
CONTABILITA' ECONOMATO E TRIBUTI	LUGLIO	1	6 MESI	SI	SI	SI
CONTABILITA' ECONOMATO E TRIBUTI	SETTEMBRE	1	6 MESI	SI	SI	SI
CONTABILITA' ECONOMATO E TRIBUTI	OTTOBRE	1	3 MESI	SI	SI	NO
PARTECIPAZIONI E CONTROLLO ANALOGO	n. 4 accordi annuali sottoscritti in data antecedente al 1 febbraio 2023 con termine DICEMBRE 2023					
AMMINISTRATIVA STRADE	MARZO	1	1 ANNO	SI	SI	SI
AMMINISTRATIVA STRADE	APRILE	2	1 ANNO	SI	SI	SI
TECNICA STRADE	n. 26 accordi sottoscritti in data antecedente al 1 febbraio 2023 con termine MARZO 2023					
TECNICA STRADE	OTTOBRE	19	6 MESI	NO	SI	SI
TECNICA STRADE	OTTOBRE	2	6 MESI	NO	SI	NO
TECNICA STRADE	NOVEMBRE	3	6 MESI	SI	SI	SI
LEGALE 1	LUGLIO	9	6 MESI	SI	SI	SI
LEGALE 2	LUGLIO	2	6 MESI	SI	SI	SI
(*) INCLUSO UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE						

L'Ente ha monitorato l'andamento delle comunicazioni durante l'annualità 2023, rilevando un lieve disallineamento tra gli accordi stipulati e quelli trasmessi ed alcune criticità in ordine alla conformità del contenuto degli accordi di lavoro agile rispetto al vigente regolamento interno.



Monitoraggio degli esiti delle attività svolte in lavoro agile ordinario, in forza degli accordi individuali stipulati. Pubblicazione esiti questionari di gradimento erogati a dipendenti e dirigenza I semestre 2023

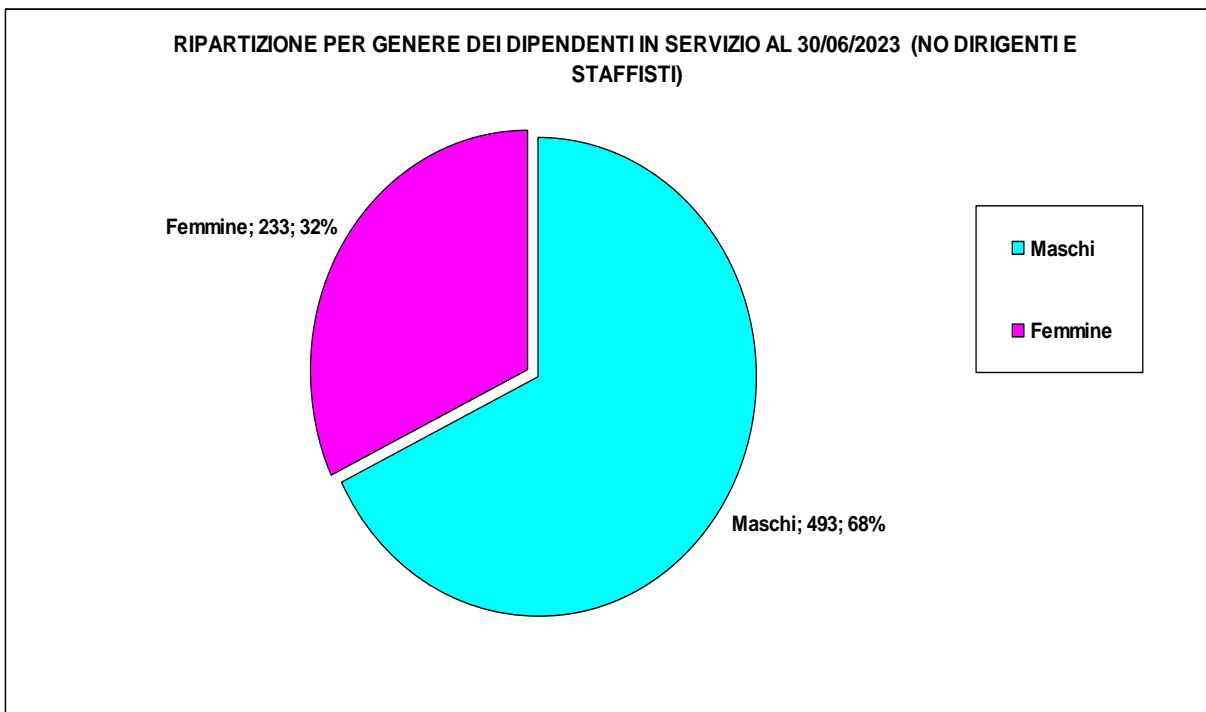
Al fine di monitorare periodicamente le prestazioni rese in lavoro agile, è stato somministrato a dipendenti e dirigenza il questionario relativo al Lavoro Agile I SEMESTRE 2023, i cui dati di sintesi sono oggetto di successiva analisi.

I monitoraggi periodici, risultano utili ai fini della definizione di numerosi indicatori, relativi all'incremento dei tempi di conciliazione vita-lavoro; alla valorizzazione delle competenze individuali come volano per il miglioramento della performance; all'incremento dell'autonomia e della responsabilizzazione dei dipendenti per una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro; all'aumento della funzionalità degli uffici; all'ottimizzazione dei processi; alla spinta verso il processo di digitalizzazione dell'Ente.

Il questionario sottoposto ai dipendenti dell'Ente (n.726 unità a tempo indeterminato alla data del 30/06/2023) è stato correttamente compilato e inoltrato da 377 lavoratori, di cui 155 donne e 222 uomini.

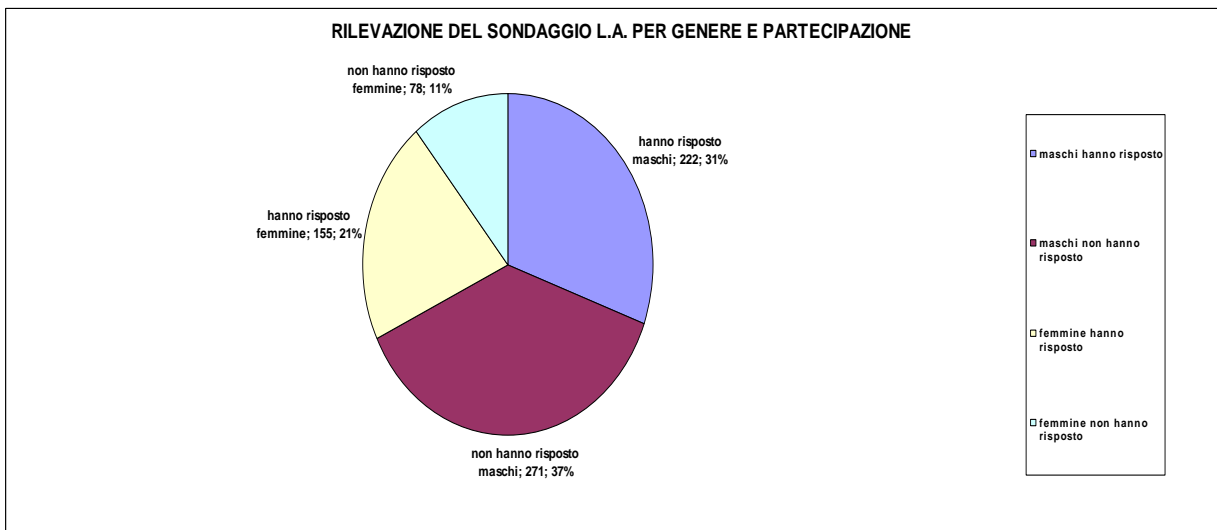
Di seguito sono riportate le rappresentazioni grafiche dei dati (singoli e aggregati) estratti dal questionario compilato dai dipendenti del comparto, al fine di individuare con chiarezza i dati più significativi per la valutazione del sondaggio effettuato:

- Rappresentazione grafica dei dipendenti del comparto a tempo indeterminato, divisi per genere (femminile e maschile) rilevata alla data del 30/06/2023.



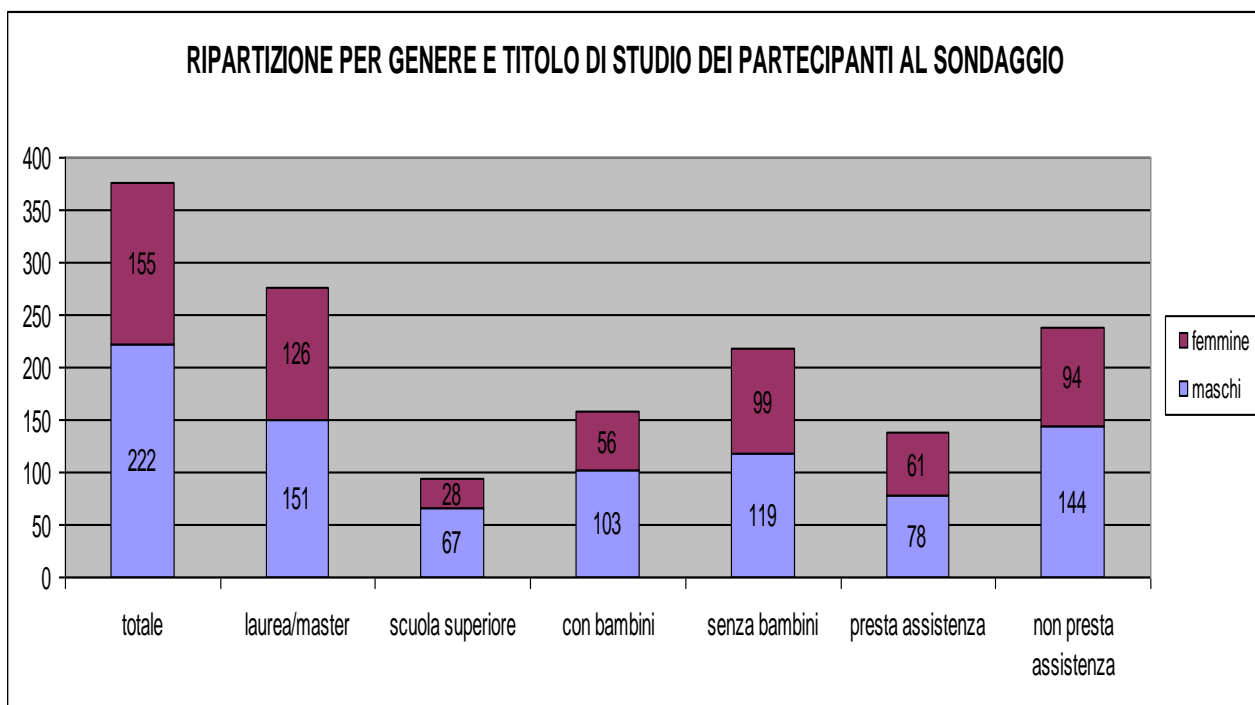


- Rappresentazione grafica dei dipendenti per genere che hanno/non hanno risposto al sondaggio.



- Rappresentazione tabellare e grafica dei dati individuali (Istruzione / Familiari / Assistenza) della rilevazione.

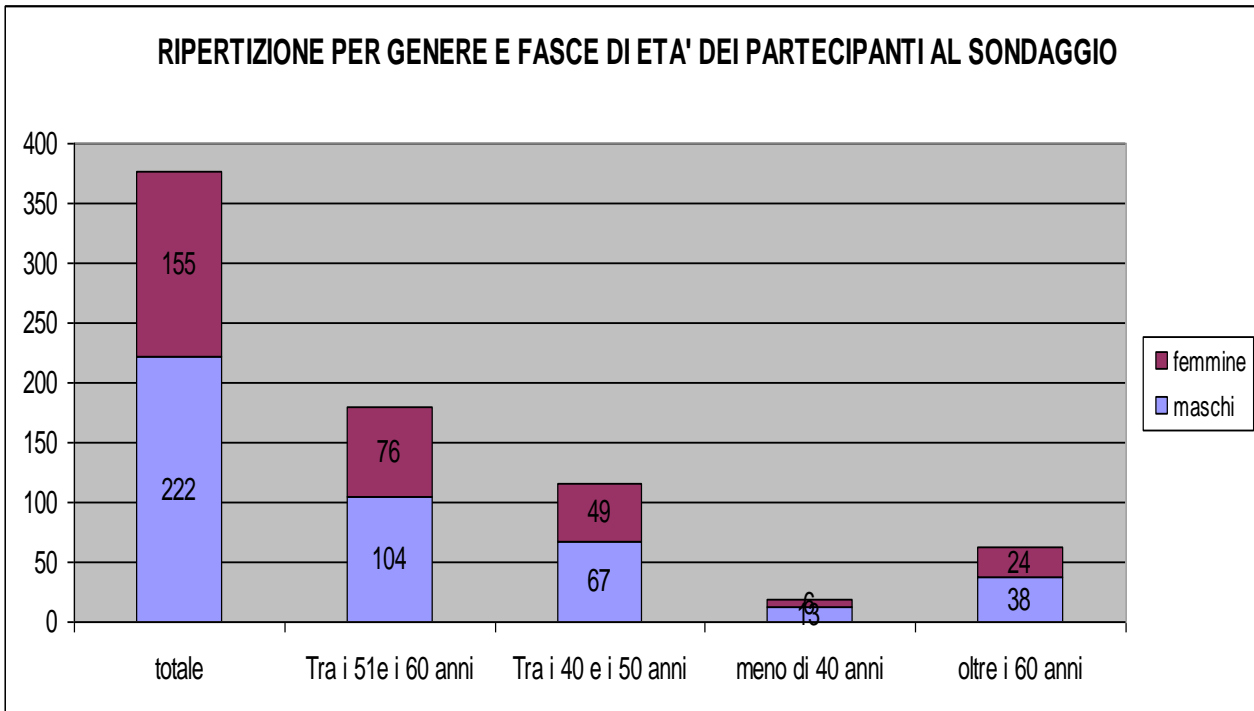
	TOTALE	Laurea master	scuola superiore	con bambini	senza bambini	presta assistenza	non presta assistenza
Maschi	222	151	67	103	119	78	144
Donne	155	126	28	56	99	61	94



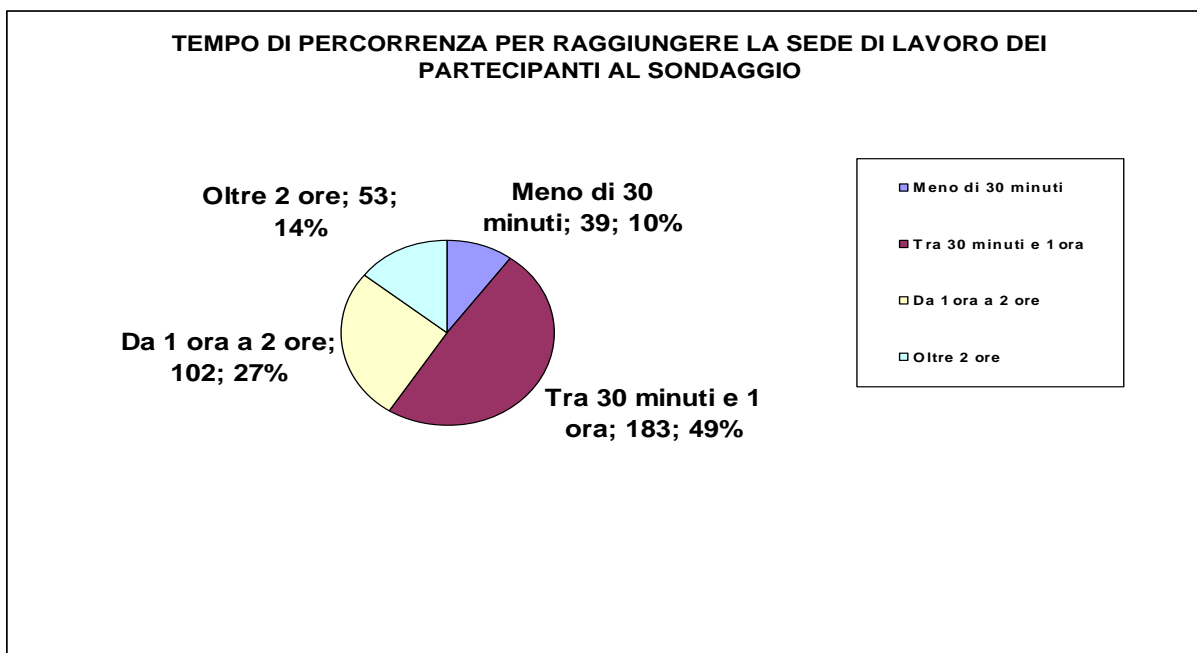


- Rappresentazione tabellare e grafica dei dati anagrafici (età)

	totale	Tra i 51 e i 60 anni	Tra i 40 e i 50 anni	meno di 40 anni	oltre i 60 anni
Maschi	222	104	67	13	38
Donne	155	76	49	6	24



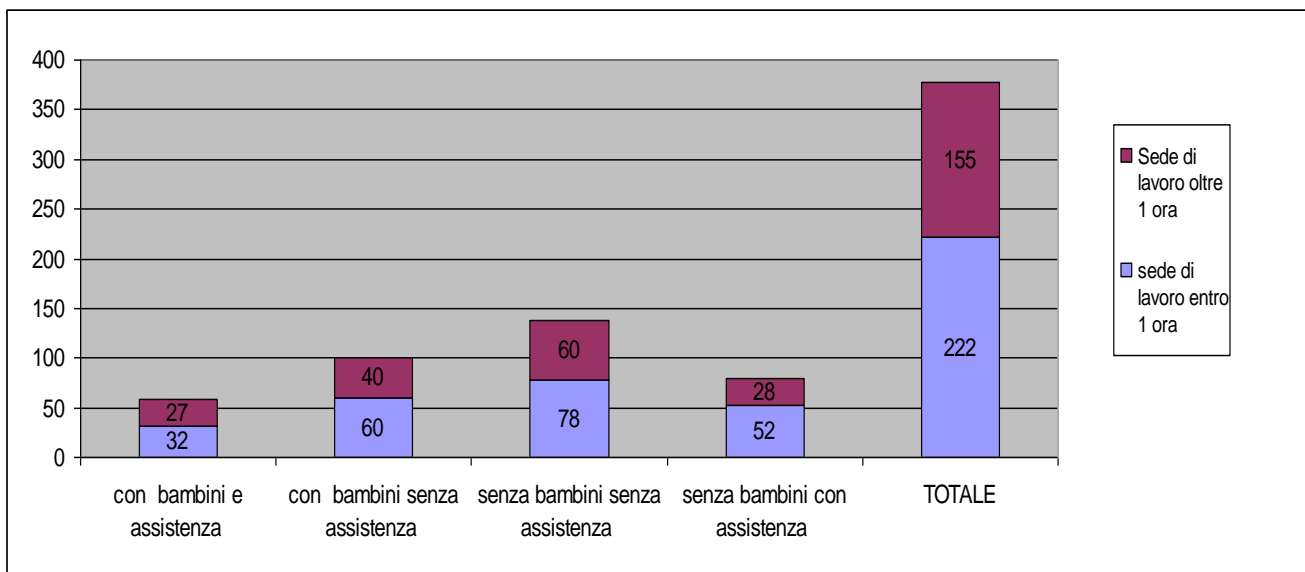
- Rappresentazione grafica dei tempi di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.





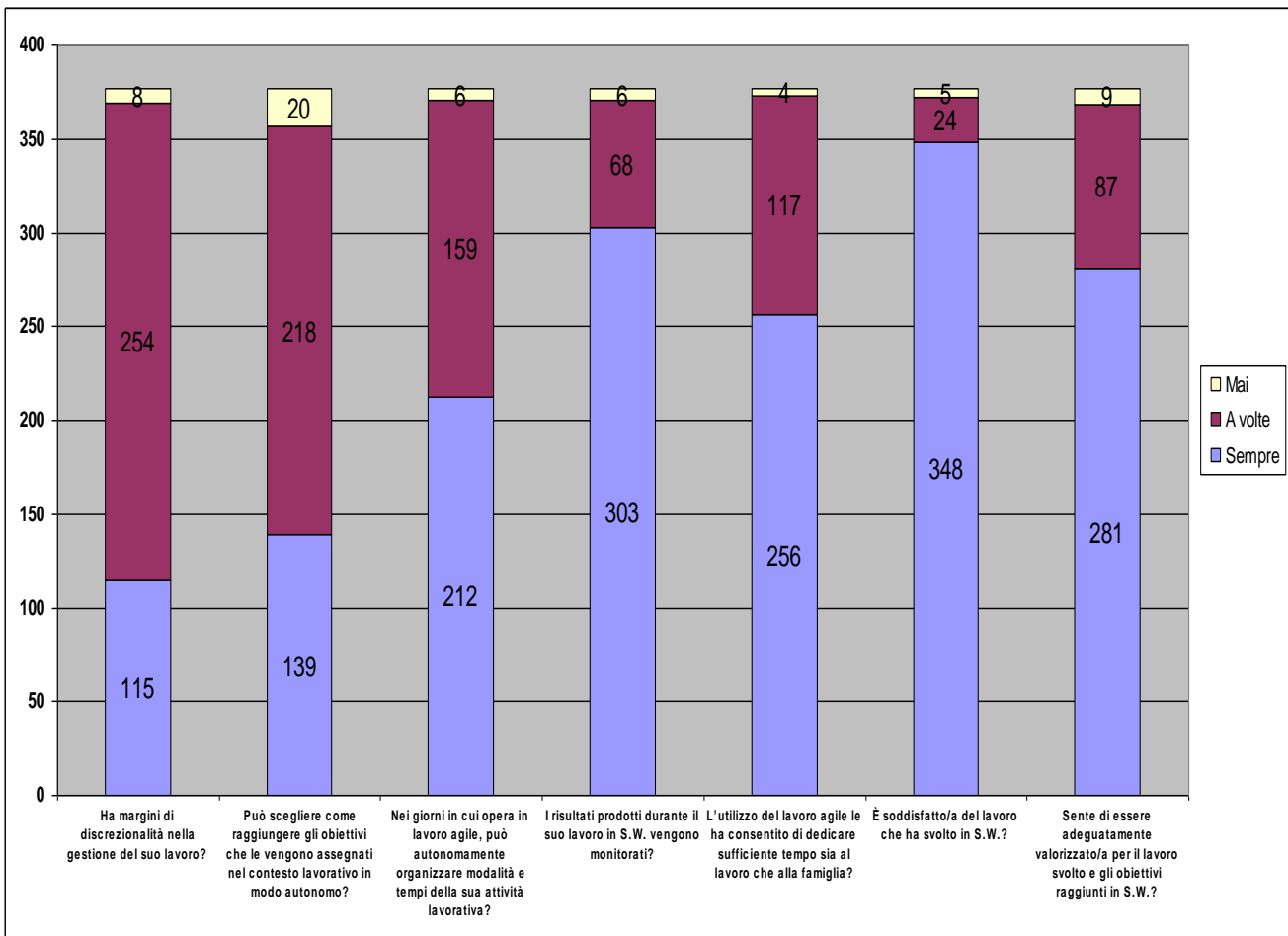
- Rappresentazione grafica dell'aggregazione dei dati **individuali / tempi di percorrenza**

	Sede di lavoro entro 1 ora	Sede di lavoro oltre 1 ora
Con bambini e assistenza	32	27
Con bambini senza assistenza	60	40
Senza bambini senza assistenza	78	60
Senza bambini con assistenza	52	28
TOTALE	222	155

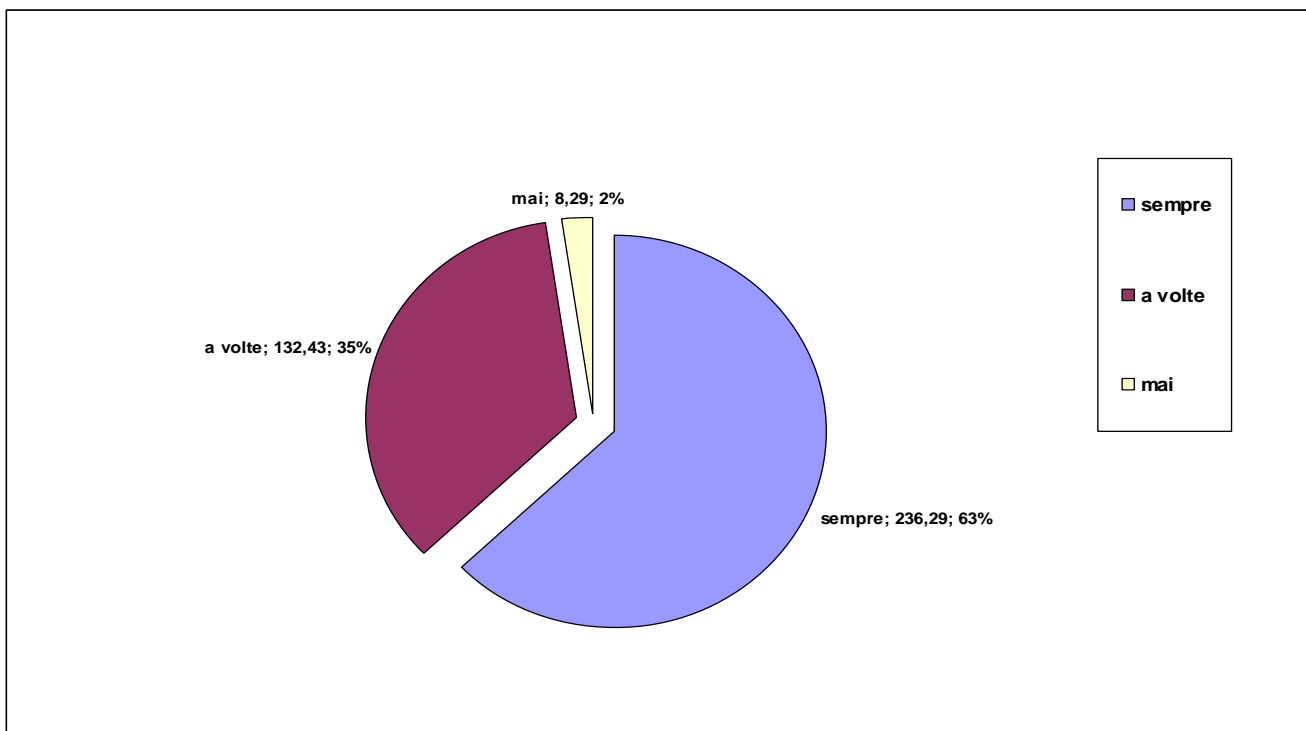


- Rappresentazione grafica dei dati relativi alla modalità di svolgimento, benefici e vantaggi dello S.W.

	Sempre	A volte	Mai
Ha margini di discrezionalità nella gestione del suo lavoro?	115	254	8
Può scegliere come raggiungere gli obiettivi che le vengono assegnati nel contesto lavorativo in modo autonomo?	139	218	20
Nei giorni in cui opera in lavoro agile, può autonomamente organizzare modalità e tempi della sua attività lavorativa?	212	159	6
I risultati prodotti durante il suo lavoro in S.W. vengono monitorati?	303	68	6
L'utilizzo del lavoro agile le ha consentito di dedicare sufficiente tempo sia al lavoro che alla famiglia?	256	117	4
È soddisfatto/a del lavoro che ha svolto in S.W.?	348	24	5
Sente di essere adeguatamente valorizzato/a per il lavoro svolto e gli obiettivi raggiunti in S.W.?	281	87	9



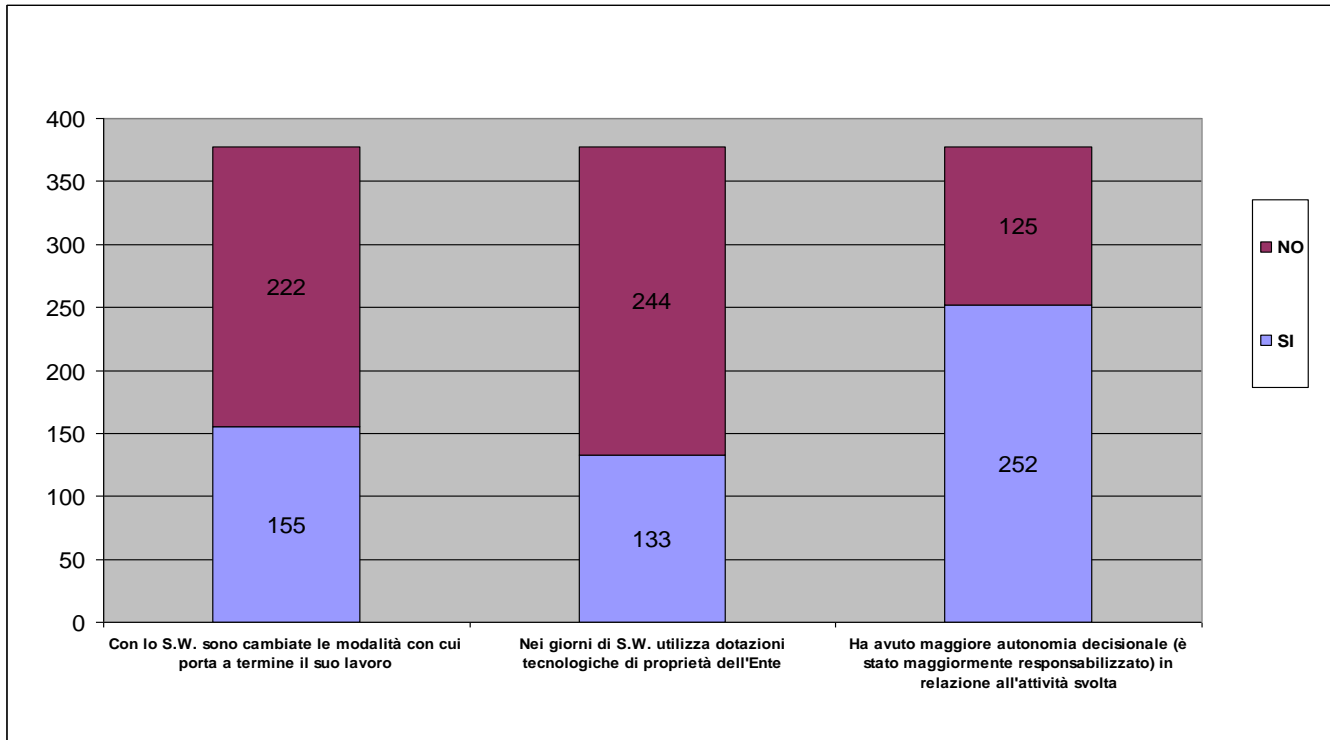
Tali dati possono essere aggregati nel seguente grafico:



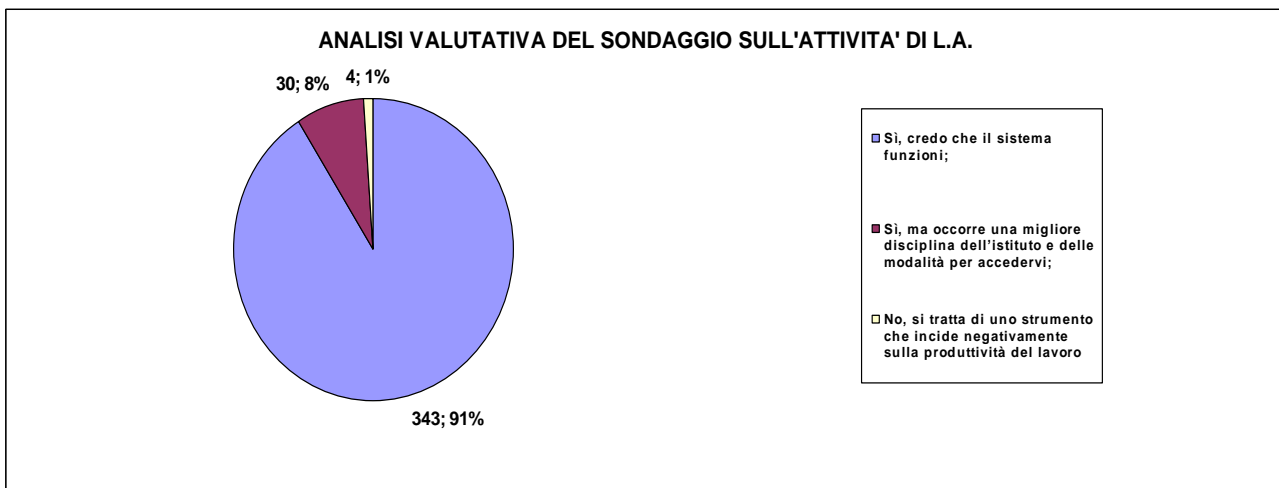


- Rappresentazione grafica dei dati del sondaggio relativi al gradimento della modalità lavorativa di L.A.

	SI	NO
Con lo S.W. sono cambiate le modalità con cui porta a termine il suo lavoro	155	222
Nei giorni di S.W. utilizza dotazioni tecnologiche di proprietà dell'Ente	133	244
Ha avuto maggiore autonomia decisionale (è stato maggiormente responsabilizzato) in relazione all'attività svolta.	252	125



Sì, credo che il sistema funzioni;	Sì, ma occorre una migliore disciplina dell'istituto e delle modalità per accedervi;	No, si tratta di uno strumento che incide negativamente sulla produttività del lavoro
343	30	4



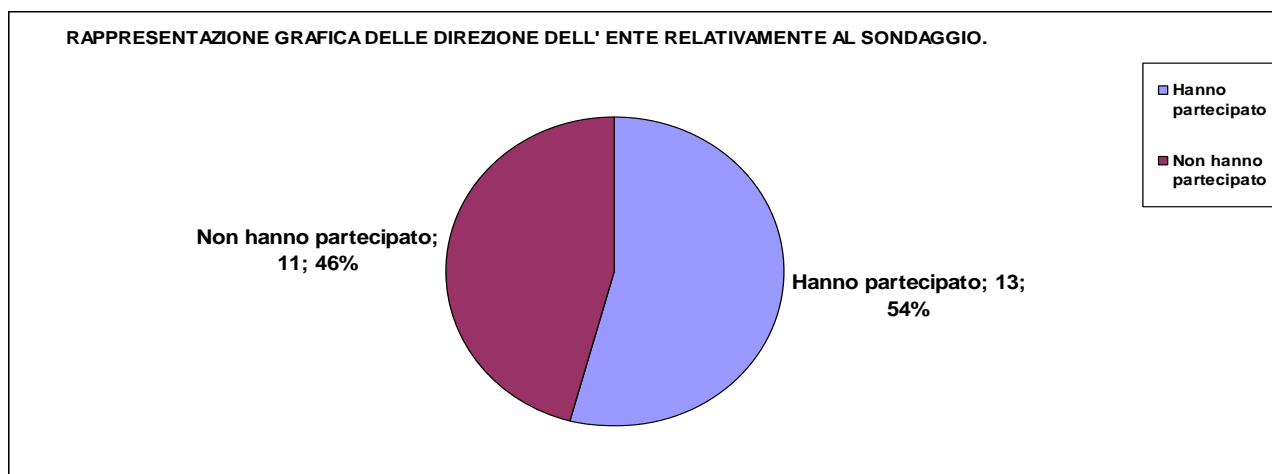


Per quanto attiene al questionario nominativo rivolto alla Dirigenza (Tot. Num. 19 alla data del 30/06/2023) il questionario sottoposto è stato compilato e inoltrato da un campione composto da 13 Dirigenti e il Segretario Generale, di cui n. 5 donne e n.8 uomini.

Di seguito le rappresentazioni grafiche dei dati estratti (singoli e aggregati) al fine di individuare con chiarezza i risultati utili per la valutazione degli obiettivi del monitoraggio:

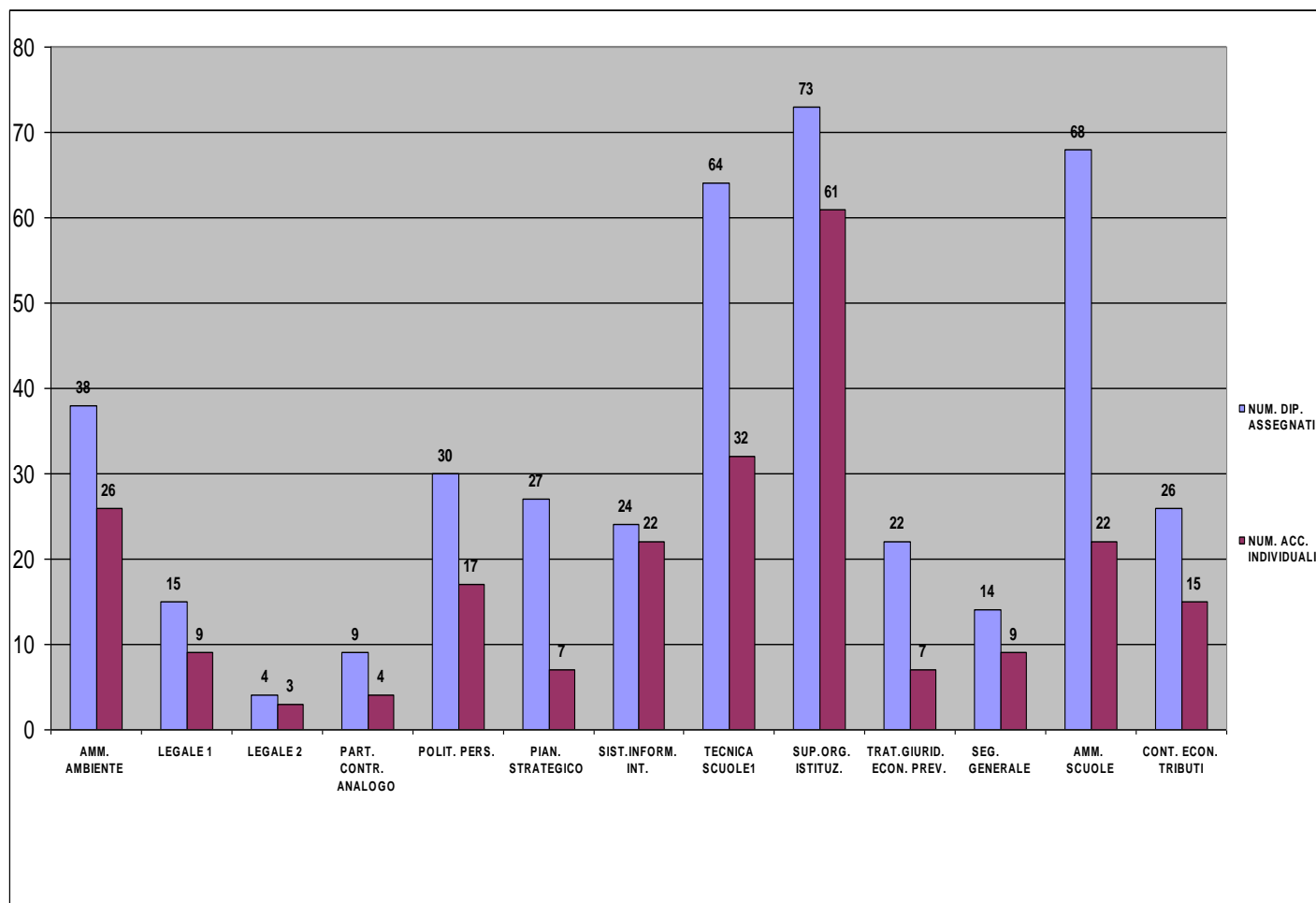
- Questionario rivolto alla dirigenza dell'Ente:

TOTALE	Hanno partecipato	Non hanno partecipato
DIRIGENTI	13	11



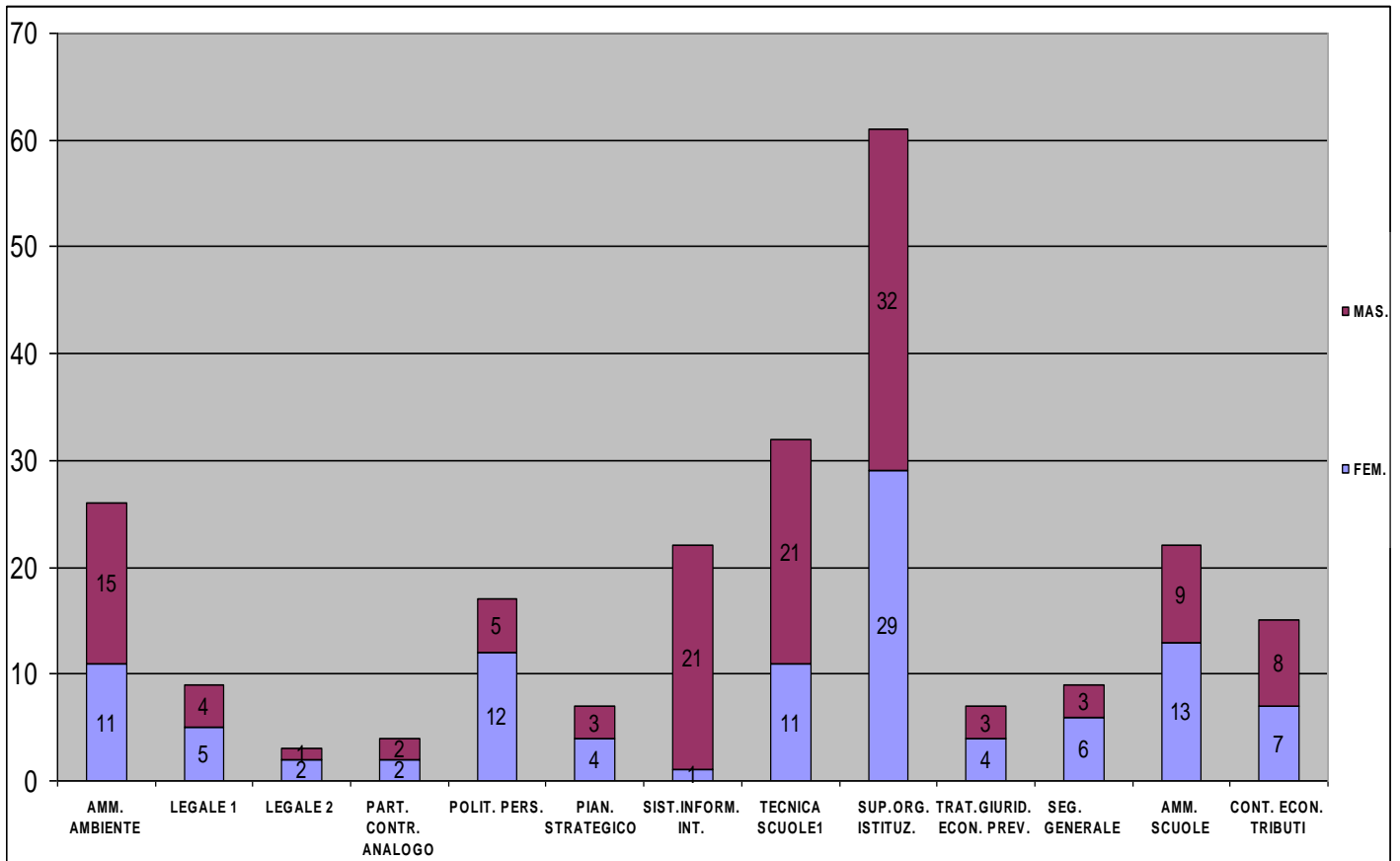
- Rappresentazione grafica del numero dei dipendenti assegnati e degli accordi individuali sottoscritti da ciascuna Direzione rilevata dal sondaggio (**Direzioni attive**).

	NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI	NUMERO ACCORDI INDIVIDUALI
AMMINISTRATIVA AMBIENTE	38	26
LEGALE 1	15	9
LEGALE 2	4	3
PARTECIPAZIONI E CONTROLLO ANALOGO	9	4
POLITICHE DEL PERSONALE, PARI OPPORTUNITÀ, QUALITÀ DEI SERVIZI	30	17
PIANO STRATEGICO	27	7
SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	24	22
TECNICA SCUOLE 1	64	32
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	73	61
TRATTAMENTO GIURIDICO, ECONOMICO E PREVIDENZIALE	22	7
SEGRETARIO GENERALE	14	9
AMMINISTRATIVA SCUOLE	68	22
CONTABILITA' ECONOMATO TRIBUTI	26	15
	414	234



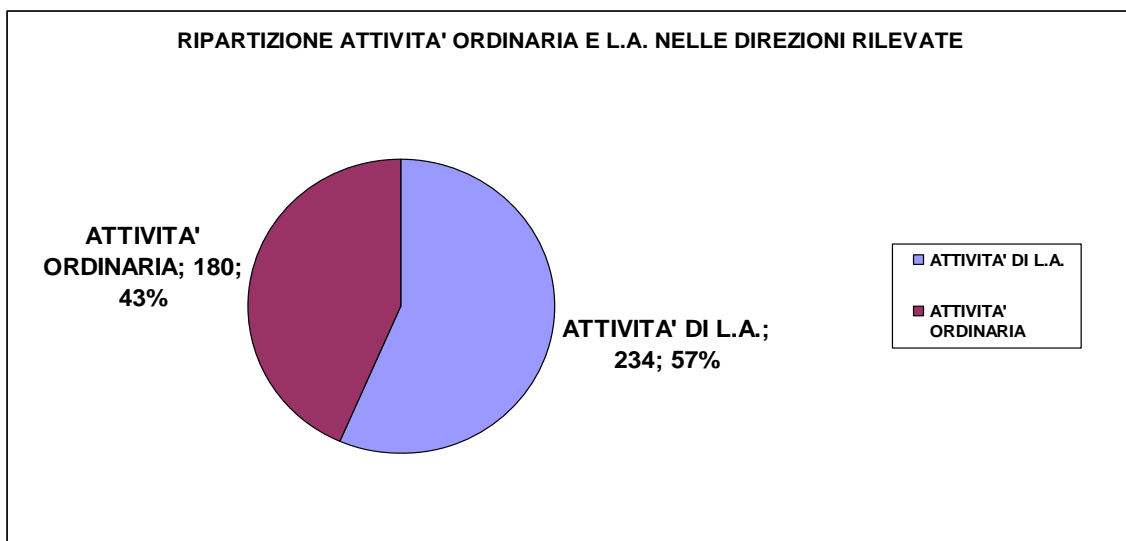
- Rappresentazione grafica degli accordi individuali (L.A.) sottoscritti dalle Direzioni attive ripartiti per genere.

	NUMERO ACCORDI INDIVIDUALI			
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DURATA
AMMINISTRATIVA AMBIENTE	11	15	26	ANNUALE
LEGALE 1	5	4	9	SEMESTRALE
LEGALE 2	2	1	3	SEMESTRALE
PARTECIPAZIONI E CONTROLLO ANALOGO	2	2	4	ANNUALE
POLITICHE DEL PERSONALE, PARI OPPORTUNITÀ, QUALITÀ DEI SERVIZI	12	5	17	ANNUALE
PIANO STRATEGICO	4	3	7	SEMESTRALE
SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	1	21	22	ANNUALE
TECNICA SCUOLE 1	11	21	32	SEMESTRALE
SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	29	32	61	SEMESTRALE
TRATTAMENTO GIURIDICO, ECONOMICO E PREVIDENZIALE	4	3	7	SEMESTRALE
SEGRETARIO GENERALE	6	3	9	SEMESTRALE
AMMINISTRATIVA SCUOLE	13	9	22	ANNUALE
CONTABILITA' ECONOMATO TRIBUTI	7	8	15	ANNUALE



- Riepilogo in percentuale dei dipendenti in modalità di Lavoro ordinario e di L.A. rilevato nelle Direzioni attive.

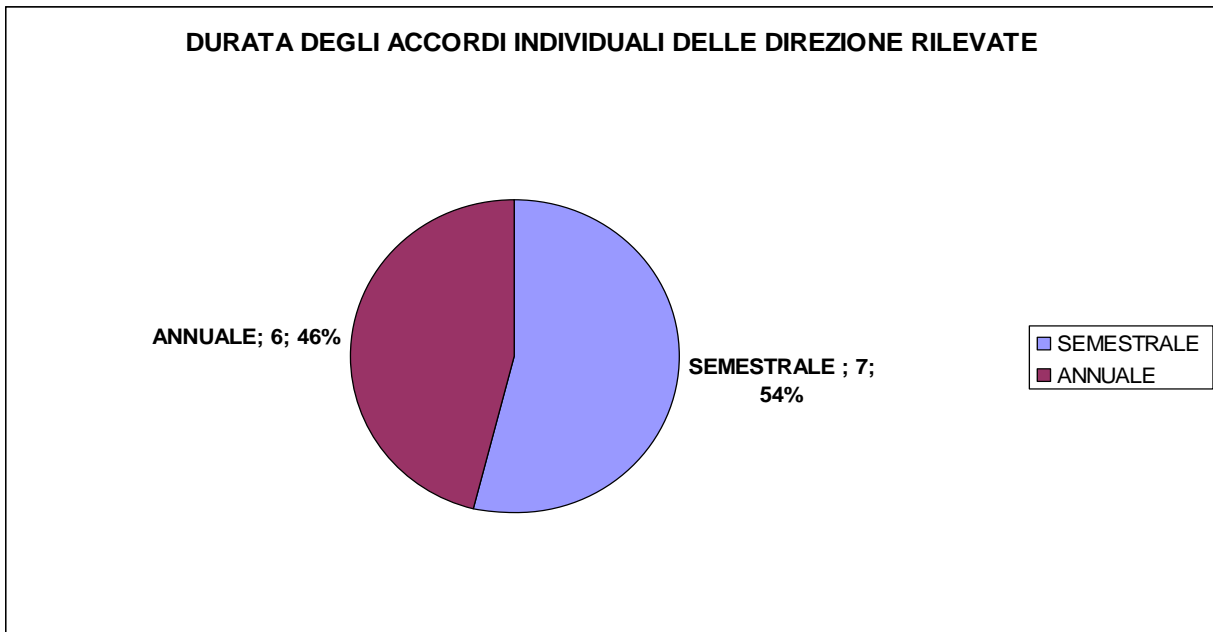
	ATTIVITA' DI L.A.	ATTIVITA' ORDINARIA
DIPENDENTI ASSEGNATI	234	180





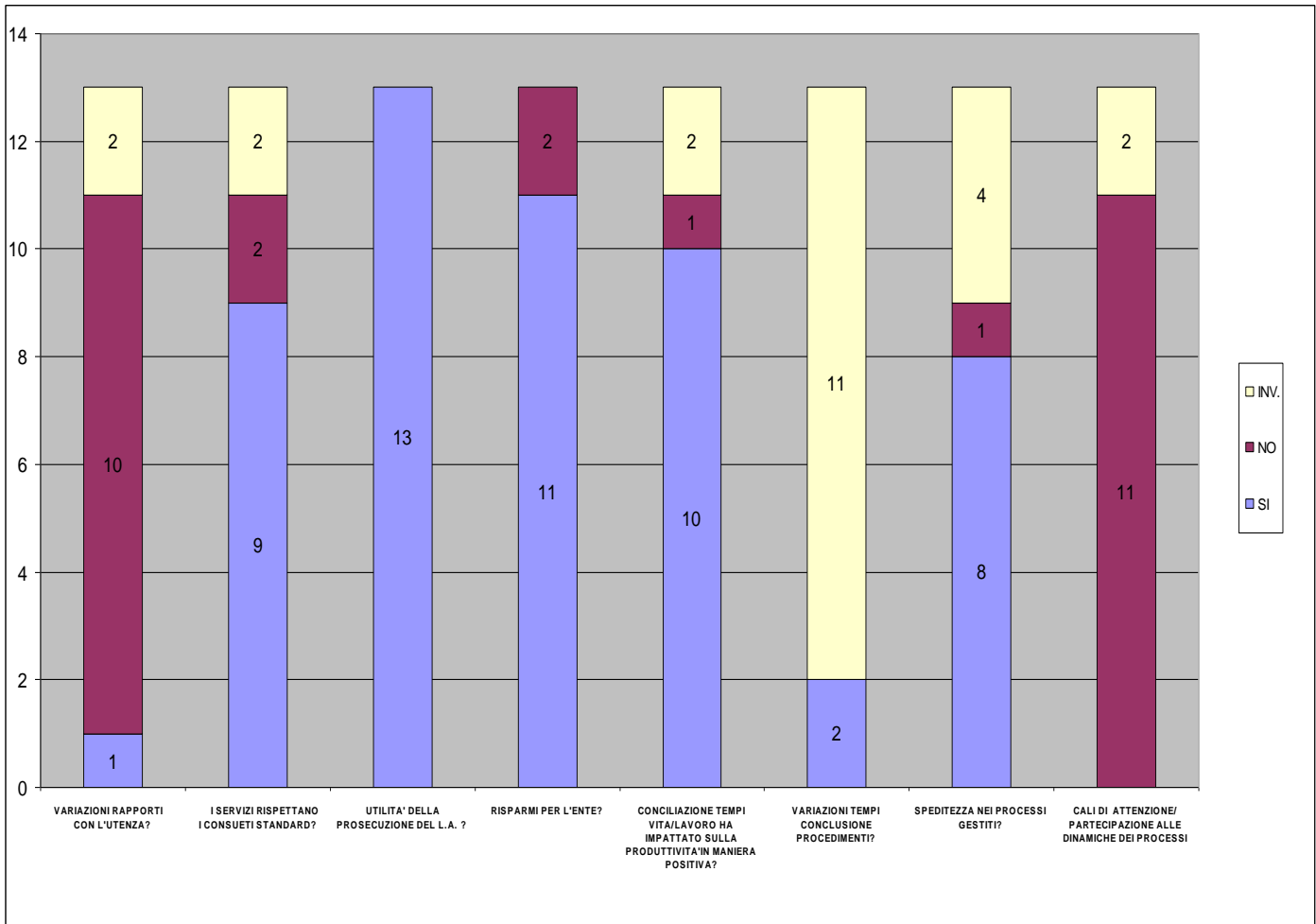
- Riepilogo delle durate degli accordi individuali del L.A. delle Direzioni rilevate dal sondaggio.

	SEMESTRALE	ANNUALE
DURATA DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI	7	6



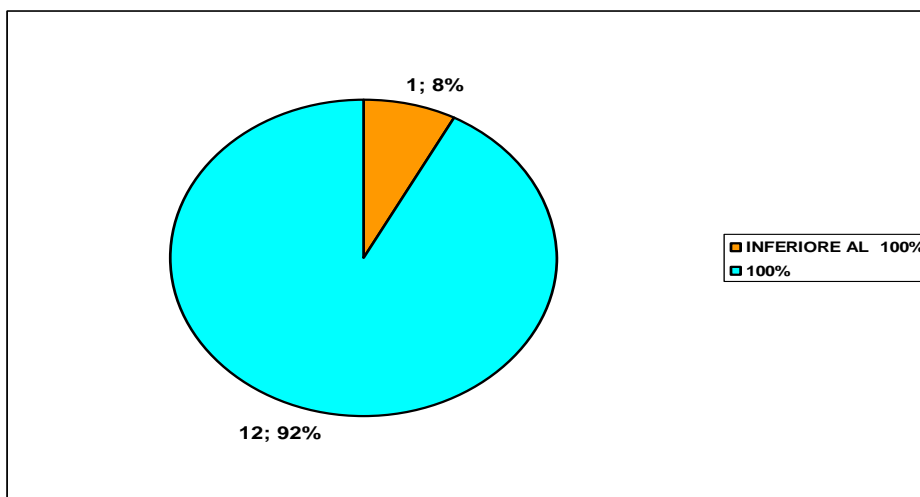
- Rappresentazione grafica dei dati relativi ai vantaggi dell'utilizzo della modalità di L.A.

SONDAGGIO	SI	NO	INVARIATI
SI RILEVANO VARIAZIONI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA?	1	10	2
I SERVIZI ASSICURATI HANNO MANTENUTO I CONSUETI STANDARD?	9	2	2
SI RITIENE UTILE LA PROSECUZIONE DEL LAVORO AGILE ?	13		
SI PRODUCE RISPARMI PER L'ENTE?	11	2	
CON LA MIGLIORE CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA/LAVORO HA IMPATTATO SULLA PRODUTTIVITA'IN MANIERA POSITIVA?	10	1	2
SI RILEVANO VARIAZIONI SUI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI?	2		11
SI RILEVA MAGGIORE SPEDITEZZA NEI PROCESSI GESTITI?	8	1	4
L'ALTERNANZA PRESENZA/L.A. PRODUCE CALI DI ATTENZIONE/PARTICIPAZIONE ALLE DINAMICHE DEI PROCESSI		11	2



- Rappresentazione grafica in percentuale degli obiettivi conseguiti e rendicontazioni tempestive con la modalità di L.A.

	INFERIORE AL 100%	100%
RISULTATI DEGLI OBIETTIVI CONSEGUITI NEI PROCESSI SVOLTI IN MODALITA' L.A.	1	12
PERCENTUALE DELLE RENDICONTAZIONI IMMEDIATE	1	12





Misure di conciliazione vita – lavoro attuate nel corso dell'anno 2023

TABELLA 1.7 – MISURE DI CONCILIAZIONE VITA- LAVORO AL 31-12-2023 TOTALE PERSONALE 942 UNITA'														
	UOMINI							DONNE						
Classi età	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time VERTICALE a richiesta	1	3	6	30	67	107	14,80%	2	4	2	10	10	28	5,97%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta	0	1	3	0	0	4	0,55%	0	1	0	4	0	5	1,07%
Personale che fruisce di part time MISTO a richiesta	0	0	4	2	0	6	0,83%	0	0	1	1	0	2	0,43%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	1	13	64	119	45	242	33,47%	0	10	38	95	31	174	37,10%
Personale che fruisce di orari flessibili	18	34	93	148	71	364	50,35%	21	44	64	96	35	260	55,44%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	20	51	170	299	183	723	100,00%	23	59	105	206	76	469	100,00%
Totale %	2,77%	7,05%	23,51%	41,36%	25,31%	100,00%		4,90%	12,58%	22,39%	43,92%	16,20%	100,00%	

N.B. essendo alcuni istituti tra loro sovrapponibili, si può verificare l'ipotesi che uno stesso dipendente risulti considerato in più colonne. Per esempio, si può usufruire di part time orizzontale con orario flessibile con alcuni giorni di lavoro agile.

Il tema della conciliazione tra vita professionale e vita privata è stato oggetto negli ultimi anni di particolare attenzione, sia da un punto di vista sociale che politico.

Le misure volte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro comprendono quelle poste a tutela della maternità e della paternità (organicamente disciplinate dal D.Lgs. n. 151/2001) e per l'assistenza dei soggetti con disabilità (previste principalmente dalla legge n. 104/1992), nonché quelle che introducono misure economiche a sostegno della maternità.



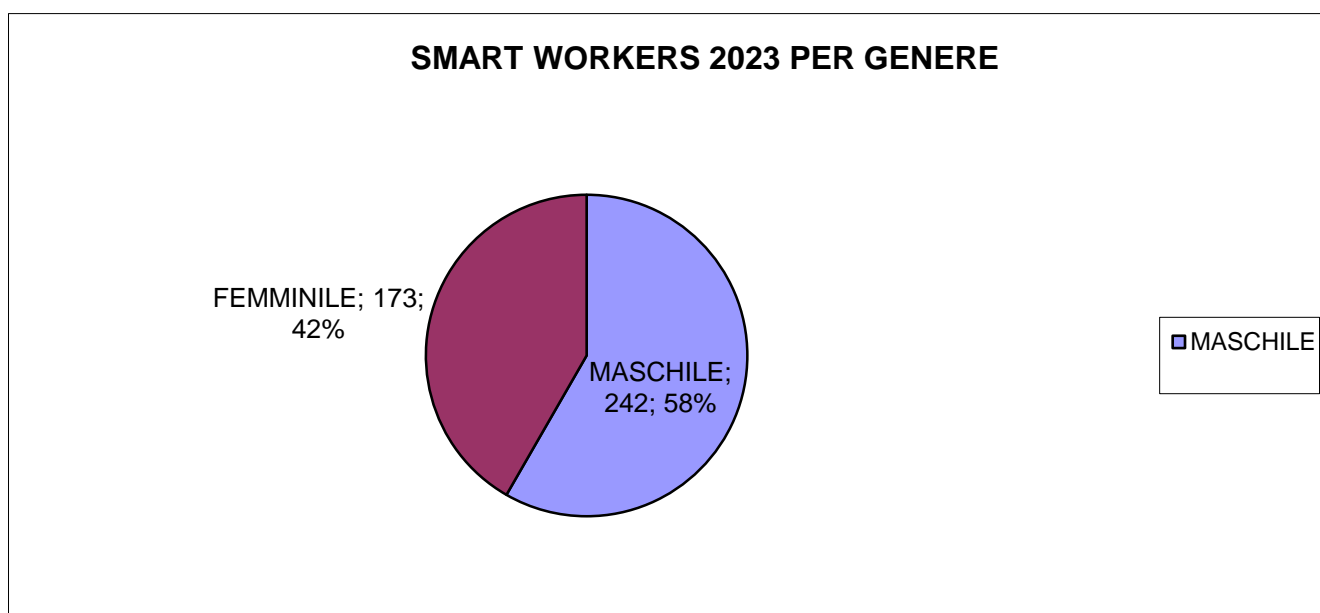
Tra le disposizioni che riguardano più strettamente il mondo del lavoro, si segnalano, in particolare, quelle in tema di lavoro agile e di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015.

Il quadro normativo è stato di recente modificato dal D.Lgs. n. 105/2022 - di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 in tema di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Tali disposizioni, comprese quelle relative al congedo di paternità obbligatorio, per espressa previsione normativa si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

L'accesso allo S.W. nel corso dell'anno 2023

Di seguito si rilevano i dati relativi all'accesso allo smart working dei lavoratori dell'Ente con distinzione di genere, Area di appartenenza e profilo professionale ricoperto nel corso dell'annualità 2023.

GENERE		N°. SMART WORKERS
MASCHILE		242
FEMMINILE		173
		415

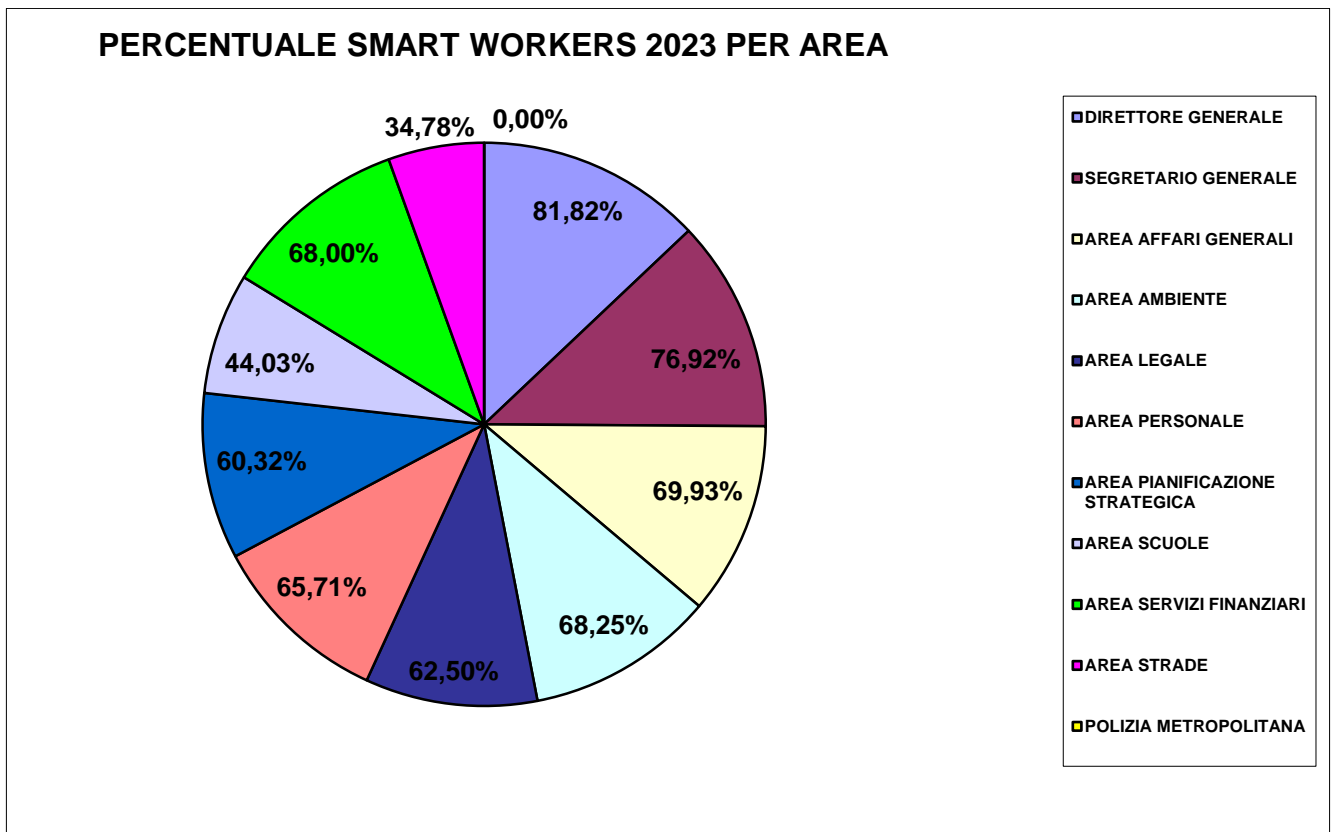


Nella tabella che segue viene rilevata la percentuale di accesso allo smart working dei lavoratori dell'Ente nell'annualità 2023, distinti in base alle strutture di appartenenza.

Sono esclusi i dipendenti collocati in aspettativa, comando in uscita e fuori ruolo nonché i dirigenti ed il Segretario Generale.



STRUTTURA	N° DIPENDENTI	N° SMART WORKERS	% SMART WORKERS
DIRETTORE GENERALE	11	9	81,8
SEGRETARIO GENERALE	13	10	76,9
AREA AFFARI GENERALI	153	107	69,9
AREA AMBIENTE	63	43	68,3
AREA LEGALE	16	10	62,5
AREA PERSONALE	70	46	65,7
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA	63	38	60,3
AREA SCUOLE	159	70	44,0
AREA SERVIZI FINANZIARI	50	34	68,0
AREA STRADE	138	48	34,8
POLIZIA METROPOLITANA	132	0	0,0
TOTALE	868	415	47,8





Personale in S.W. distinto per Area di appartenenza nell'anno 2023, con indicazione delle giornate di S.W.:

SMART WORKERS 2023		
AFFARI GENERALI		
N. Dipendenti in lavoro agile :	107	
di cui Uomini:	59	
di cui Donne:	48	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	2	131
ISTRUTTORI	27	1548
SPECIALISTI	30	1376
TOTALE Uomini in s.w.	59	3055
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	3	227
ISTRUTTORI	16	1015
SPECIALISTI	29	1429
TOTALE Donne in s.w.	48	2671

SMART WORKERS 2023		
AREA AMBIENTE		
N. Dipendenti in lavoro agile :	43	
di cui Uomini:	28	
di cui Donne:	15	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	5	317
SPECIALISTI	23	1300
TOTALE Uomini in s.w.	28	1617
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	1	55
ISTRUTTORI	4	297
SPECIALISTI	10	605
TOTALE Donne in s.w.	15	957



SMART WORKERS 2023		
AREA LEGALE		
N. Dipendenti in lavoro agile :	10	
di cui Uomini:	4	
di cui Donne:	6	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	1	70
SPECIALISTI	3	249
TOTALE Uomini in s.w.	4	319
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	0	0
SPECIALISTI	6	472
TOTALE Donne in s.w.	6	472

SMART WORKERS 2023		
AREA PERSONALE		
N. Dipendenti in lavoro agile :	46	
di cui Uomini:	28	
di cui Donne:	18	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	1	77
ISTRUTTORI	9	530
SPECIALISTI	18	913
TOTALE Uomini in s.w.	28	1520
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	6	388
SPECIALISTI	12	811
TOTALE Donne in s.w.	18	1199



SMART WORKERS 2023		
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		
N. Dipendenti in lavoro agile :	38	
di cui Uomini:	21	
di cui Donne:	17	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	10	440
SPECIALISTI	10	334
TOTALE Uomini in s.w.	20	774
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	3	88
SPECIALISTI	14	540
TOTALE Donne in s.w.	17	628

SMART WORKERS 2023		
AREA SCUOLE		
N. Dipendenti in lavoro agile :	70	
di cui Uomini:	44	
di cui Donne:	26	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	2	173
ISTRUTTORI	18	794
SPECIALISTI	24	700
TOTALE Uomini in s.w.	44	1667
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	4	277
SPECIALISTI	22	1132
TOTALE Donne in s.w.	26	1409



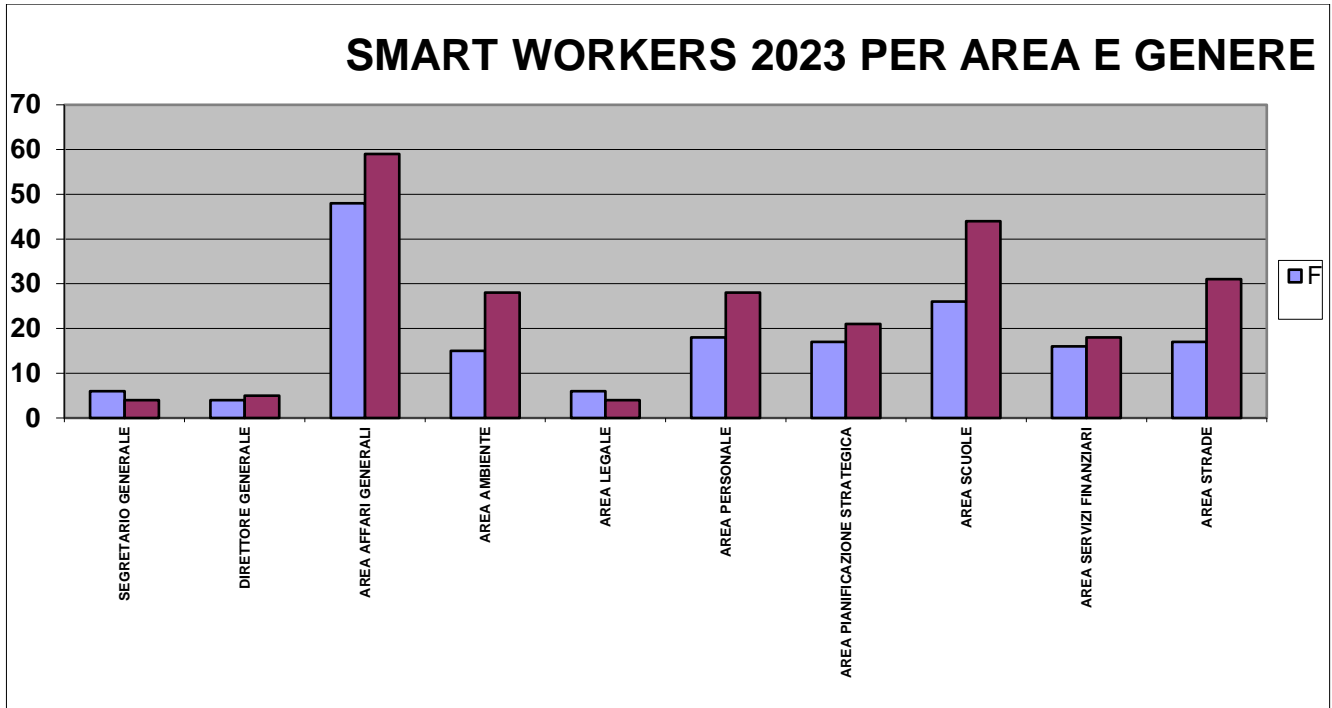
SMART WORKERS 2023		
AREA SERVIZI FINANZIARI		
N. Dipendenti in lavoro agile :	34	
di cui Uomini:	18	
di cui Donne:	16	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	7	542
SPECIALISTI	11	193
TOTALE Uomini in s.w.	18	735
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	2	193
SPECIALISTI	14	998
TOTALE Donne in s.w.	16	1191

SMART WORKERS 2023		
AREA STRADE		
N. Dipendenti in lavoro agile :	48	
di cui Uomini:	31	
di cui Donne:	12	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	2	67
ISTRUTTORI	12	712
SPECIALISTI	17	761
TOTALE Uomini in s.w.	31	
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	5	380
SPECIALISTI	12	626
TOTALE Donne in s.w.	17	1006



SMART WORKERS 2023		
DIRETTORE GENERALE		
N. Dipendenti in lavoro agile :	9	
di cui Uomini:	5	
di cui Donne:	4	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	1	88
ISTRUTTORI	1	81
SPECIALISTI	3	110
TOTALE Uomini in s.w.	5	279
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	1	81
ISTRUTTORI	1	76
SPECIALISTI	2	158
TOTALE Donne in s.w.	4	315

SMART WORKERS 2023		
SEGRETARIO GENERALE		
N. Dipendenti in lavoro agile :	10	
di cui Uomini:	4	
di cui Donne:	6	
UOMINI		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	1	39
SPECIALISTI	3	162
TOTALE Uomini in s.w.	4	201
DONNE		GIORNATE DI S.W.
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	2	89
SPECIALISTI	4	174
TOTALE Donne in s.w.	6	263



3.2.8 Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

L'Amministrazione nel corso dell'anno 2023 ha aggiornato la mappatura dei processi effettuata nel 2021 e posta alla base per l'avvio della sottoscrizione degli accordi individuali agli inizi dell'anno 2022.

Le Schede di Produzione con la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile costituiscono l'allegato A3 del PIAO 2024-2026, quale parte integrante e sostanziale della sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile.



3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

3.3.1 Piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026. Ricognizione dotazione organica del personale. Art. 6 del D. Lgs.n.165/2001 e succ. modifiche.

Il piano triennale di fabbisogno di personale e la ricognizione della dotazione organica sono atti di programmazione necessari e propedeutici per il reclutamento di personale. Tali atti confluiscono in una sezione specifica del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e in particolare nella sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Si richiama la normativa principale in materia assunzionale rilevante ai fini della predisposizione del fabbisogno di personale.

Normativa generale da osservare per le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato.

- l'art. 39 comma 1 della Legge n. 449/97 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno di personale e del reclutamento del personale, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse e dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché dell'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 comma 1 del TUEL prevede: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 6 comma 2 del Decreto legislativo n. 165/2001 prevede che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
- l'art. 6 comma 3 del Decreto legislativo n. 165/2001 prevede che: *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto*



previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;

- l'art. 19 comma 8 della Legge n. 448/2001 disciplina la competenza dei Revisori dei Conti sui documenti di programmazione di fabbisogno di personale;
- con decreto del 08/05/2018 sono state emanate dal Ministro della Pubblica Amministrazione le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” pubblicate sulla G.U. il 27/07/2018”;*
- il limite della dotazione organica previsto dall'art.1 comma 421 Legge n. 190/2014 per le città metropolitane è stato abolito dall'articolo 33 comma 1ter del D.L. n. 34/2019;

Normativa riguardante le assunzioni a tempo indeterminato

Dopo aver illustrato le principali norme di carattere generale, si richiamano le disposizioni fondamentali in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In particolare:

- l'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario, nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria. In particolare il comma 1-bis del predetto articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 stabilisce: *«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;*



- Con DM dell'11/01/2022 sono state approvate le percentuali soglia di aumento massimo di incremento del personale per gli anni 2022-2024 ai sensi del predetto art. 33 Legge n.34/2019;
- ai sensi dell'art. 7 di tale DM, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite previsto dall'art. 1 comma 557 quater Legge n. 296/2006;
- con l'entrata in vigore del predetto art. 33 del D.L. n. 34/2019 le mobilità perdono, di regola, il carattere della neutralità finanziaria e contribuiscono con la loro spesa a determinare il volume massimo consentito per nuove assunzioni.

Normativa riguardante le assunzioni a tempo determinato

Passando all'illustrazione delle principali norme in materia di assunzioni a tempo determinato, si fa presente quanto segue:

- a) per il reclutamento a tempo determinato di carattere ordinario, l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 prevede che le assunzioni a tempo determinato non possono superare la spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009, se l'Ente è in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale. Non rientrano in tale vincolo di spesa le assunzioni dei dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 Tuel;
- b) l'art. 1 comma 562 della Legge n. 234/2021 ha previsto che la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie per le Città Metropolitane per l'attuazione dei progetti PNRR, finanziata con risorse proprie di bilancio, è esclusa dai limiti di spesa dell'art. 33 comma 1 bis del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006;
- c) l'art. 1 del D.L. n. 80/2021 ha previsto per tutti gli enti locali di poter procedere ad assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR all'interno dei quadri economici dei progetti

RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA

Dopo aver illustrato il quadro normativo di riferimento rilevante ai fini della predisposizione del piano di fabbisogno di personale 2023-2025, si passa alla ricognizione della dotazione organica dell'ente ai sensi dell'art. 6 del dlgs.n.165/2001 s.m.i.. In particolare, si fa presente:

- con deliberazione n. 113 del 23 giugno 2021 ad oggetto "Ridefinizione dell'organigramma della Città Metropolitana di Napoli" sono state individuate n. 22 posizioni dirigenziali;
- con nota prot. n. 36453 del 27/02/2024 è stato chiesto ai Dirigenti dell'Ente di comunicare, in relazione alle esigenze funzionali delle attività o dei programmi nell'ambito della struttura attribuita, eventuali eccedenze o eventuali carenze di personale;
- in riscontro alla suddetta nota i Dirigenti dell'Ente, con note agli atti dell'ufficio, hanno comunicato l'assenza di eccedenze di personale nell'ambito delle strutture dagli stessi dirette, manifestando, nel contempo, l'esigenza di assegnazione di ulteriori unità di personale oltre a quelle già in servizio presso le diverse strutture organizzative, per lo svolgimento dei compiti istituzionali. Pertanto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001, si può dare atto che questo Ente non ha situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla propria situazione finanziaria, salvo quelle relative ai LSU stabilizzati in base a una normativa speciale come si dirà più avanti;
- al momento non risultano posti da coprire con soggetti disabili e categorie protette;
- il personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2018 è pari a n. 704 dipendenti;



- il personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, come da comunicazione della Direzione Trattamento Giuridico Economico e Previdenziale n. 56034 del 05.04.2024, è pari a n. 895 dipendenti di seguito indicato:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023

UFFICIO/A. FUNZIONALE	N° DIP.TI	CATEG.	N° DIP.TI X CAT.
UFF. DIR. GENERALE		B	4
UFF. DIR. GENERALE		C	2
UFF. DIR. GENERALE		D	6
UFF. DIR. GENERALE	12		
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		B	35
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		C	74
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		D	23
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		DIR	1
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP	133		
UFF. SEGRETARIO GENERALE		C	4
UFF. SEGRETARIO GENERALE		D	9
UFF. SEGRETARIO GENERALE		SEG	1
UFF. SEGRETARIO GENERALE	14		
AREA AFFARI GENERALI		B	18
AREA AFFARI GENERALI		C	65
AREA AFFARI GENERALI		D	72
AREA AFFARI GENERALI		DIR	3
AREA AFFARI GENERALI	158		
AREA AMBIENTE		B	2
AREA AMBIENTE		C	20
AREA AMBIENTE		D	41
AREA AMBIENTE		DIR	1
AREA AMBIENTE	64		
AREA LEGALE		B	1
AREA LEGALE		C	4
AREA LEGALE		D	11
AREA LEGALE		DIR	2
AREA LEGALE	18		
AREA PERSONALE		B	3
AREA PERSONALE		C	29
AREA PERSONALE		D	41
AREA PERSONALE		DIR	3
AREA PERSONALE	76		
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		C	31
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		D	33
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		DIR	1
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA	65		
AREA SCUOLE		B	43
AREA SCUOLE		C	50
AREA SCUOLE		D	66
AREA SCUOLE		DIR	2
AREA SCUOLE	161		
AREA SERVIZI FINANZIARI		B	2
AREA SERVIZI FINANZIARI		C	16
AREA SERVIZI FINANZIARI		D	32
AREA SERVIZI FINANZIARI		DIR	3
AREA SERVIZI FINANZIARI	53		
AREA STRADE		B	63
AREA STRADE		C	39
AREA STRADE		D	37
AREA STRADE		DIR	2
AREA STRADE	141		
TOTALE AL 31-12-2023	895		

Totale dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2023 (incluso il Segretario Generale) **n. 895**, di cui n. 58 unità in posizione sovrannumeraria (LSU stabilizzati ai sensi del D.lgs. 81/2000 art. 1, commi 446-448 della Legge n. 145/2018 e art. 1, commi 495-497, della Legge n. 160/2019).



CESSAZIONI DI PERSONALE

- il personale cessato nell'anno 2024 a vario titolo e quello che verrà collocato a riposo negli anni 2024, 2025, 2026 è quello indicato nel seguente prospetto:

Cessazioni del personale anni 2024 - 2025 – 2026		Totale
Anno 2024	n. 41 dipendenti e n. 3 dirigenti	44
Anno 2025	n. 32 dipendenti	32
Anno 2026	n. 32 dipendenti e n. 2 dirigenti	34
TOTALE		110

Il personale in servizio a tempo determinato alla data del 31.12.2023 è pari a n. 46 unità di cui n. 1 Capo di Gabinetto e n. 42 dipendenti di personale di staff assunto ai sensi dell'art. 90 Tuel, n. 1 unità di personale assegnata dall'Agenzia della Coesione e distaccata al Comune di Napoli e n. 2 dirigenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 110 del TUEL.

Alla luce di quanto predetto, la rideterminazione della dotazione organica della Città metropolitana di Napoli, intesa come fabbisogno effettivo di personale dell'Ente, risulta dalla somma del personale in servizio e dalle assunzioni necessarie e possibili in relazione alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente che di seguito saranno descritte.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Il programma di reclutamento a tempo indeterminato relativo al triennio 2024-2026 prevede il completamento del fabbisogno di personale 2023-2025 come da deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 6 del 27.03.2024 di adozione della "Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000)".

Alla luce di tutto quanto predetto il fabbisogno di personale 2024-2026, è il seguente:



Sezione	Specie possibile del	tabellare 2024	tabellare 2025	tabellare 2026	Salario accessorio 2024	Salario accessorio 2025	Salario accessorio 2026	Totale 2024	Totale 2025	Totale 2026	
1	Mobilità										
1	Specialista in attività tecniche (ex istruttore direttivo tecnico) in base a una procedura già perfezionata	01/05/2024	31.843,11 €	30.533,02 €	30.715,83 €	11.896,08 €	17.844,39 €	17.844,39 €	45.796,17 €	80.577,49 €	68.575,08 €
7	Concorso utilizzo graduatoria con corso unico Comune di Napoli e Città Metropolitana di Napoli										
1	n. 7. Specialista in attività tecniche di cui: n. 3 Ingegneri/Architetti con concorso pubblico - n. 2 Agronomi mediante utilizzo graduatoria e concorso unico Comune di Napoli e Città Metropolitana di Napoli	31/05/2024	256.347,52 €	256.347,52 €	256.347,52 €	124.908,83 €	124.908,83 €	124.908,83 €	382.024,18 €	382.024,18 €	382.024,18 €
8	Concorso pubblico dirigenti										
1	Dirigente amministrativo	31/10/2024	38.376,89 €	66.875,19 €	66.875,19 €				18.178,89 €	66.875,19 €	66.875,19 €
1	Dirigente informatico	31/10/2024	56.578,39 €	64.672,19 €	64.672,19 €				18.178,39 €	64.672,19 €	64.672,19 €
1	Dirigente tecnico	31/10/2024	26.265,82 €	64.796,82 €	64.796,82 €				18.296,92 €	64.796,82 €	64.796,82 €
1	Dirigenti subordinati alla approvazione del nuovo assetto organizzativo	31/10/2024	48.610,87 €	134.360,19 €	134.360,19 €	201.950,33 €	407.800,30 €	407.800,30 €	250.571,30 €	801.265,80 €	801.180,88 €
5	Progressioni verticali										
1	Specialista in attività guide amministrative e contabile (ex istruttori direttivi amministrativi)	31/05/2024	3.861,47 €	5.790,79 €	5.790,79 €				5.861,47 €	5.790,79 €	5.790,79 €
1	Specialista in attività tecniche (ex istruttori direttivi tecnici)	31/05/2024	3.889,29 €	3.801,02 €	3.801,02 €				3.889,29 €	3.801,02 €	3.801,02 €
1	Specialista informatico (ex istruttori direttivi)	31/05/2024	1.811,12 €	1.825,49 €	1.825,49 €				1.811,12 €	1.815,40 €	1.825,49 €
19	Totale		396.811,26 €	709.801,46 €	709.801,46 €	138.756,81 €	556.592,82 €	556.592,82 €	616.591,28 €	1.260.418,49 €	1.260.418,49 €

Sezione	Specie possibile del	tabellare 2024	tabellare 2025	tabellare 2026	Valore medio procapite fondo comparto comprensivo oneri riflessi	Valore medio procapite fondo dirigenti comprensivo oneri riflessi	Salario accessorio 2026	Totale 2024	Totale 2025	Totale 2026	
					17.844,09 €	135.935,10 €					
9	Concorso pubblico Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento Politiche Coesione Specialista in attività tecniche eterofinanziati con riferimento solo al tabellare	01/12/2024	52.173,25 €	456.604,97 €	456.604,97 €	13.383,07 €	160.596,81 €	160.596,81 €	65.556,32 €	617.201,78 €	617.201,78 €
	Entrata per 9 Specialisti in attività tecniche	01/12/2024	52.173,25 €	456.604,97 €	456.604,97 €	- €	- €	- €	52.173,25 €	456.604,97 €	456.604,97 €

Si procederà ad eventuali mobilità compensative con personale di altre Pubbliche Amministrazioni a parità di profilo professionale e costo economico senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente. Tale programma assunzionale a tempo indeterminato è stato redatto conformemente al fondo assunzioni programmate 2024/2026 previsto nel Bilancio 2024 e agli spazi finanziari consentiti nel triennio 2024/2026 riportati nella nota prot. n. 31148 del 19/02/2024 dell'Area Servizi Finanziari, come di seguito indicato:

ART. 4 DM ASSUNZIONI	2019 consuntivo		
Spesa personale	45.080.054,76		
ART. 5 DM ASSUNZIONI	2024 previsione	2025 previsione	2026 previsione
% incremento consentito DM su 2019	25%		
Max incremento consentito su 2019	11.270.013,69		
Spesa totale massima stanziabile titolo 1	56.350.068,45	60.209.043,70	60.209.043,70

L'utilizzo degli ulteriori spazi assunzionali per eventuali nuovi reclutamenti nell'ambito delle capacità finanziarie indicate dall'Area Servizi Finanziari sarà possibile con apposite variazioni di bilancio.

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Di seguito viene riportato il programma assunzionale a tempo determinato 2024-2026 con i relativi costi, modalità assunzionali e limiti di spesa. Tale programma recepisce la direttiva n. 40163 del 05.03.2024 con la quale il Sindaco Metropolitanamente ha manifestato l'esigenza di avvalersi di personale di staff reclutato ai sensi dell'art. 90 Tuel.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI DELLA SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009

spesa sostenuta nell'anno 2009 quale limite di spesa per il costo del personale a tempo determinato	
2009	spesa impegnata
dirigenti a tempo determinato ex art. 110 TUEL co.2	54.216,00 €
co.co.co-	53.425,14 €
staffisti	933.471,56 €
LSU	1.308.842,27 €
totale	2.349.954,97 €

unità	profilo	modalità	costo anno 2024	costo anno 2025	costo anno 2026	
	Spese sostenute per il personale in servizio ai sensi dell'articolo 90 del TUEL	art. 90 TUEL	1.521.403,77 €	946.590,53 €	440.202,58 €	
1	Direttore Generale	art. 108 TUEL	248.515,09 €	248.515,09 €	248.515,09 €	
	Staffisti Cat.D1 nei limiti della disponibilità economica consentita	art. 90 TUEL	241.602,54 €	816.415,78 €	1.322.803,73 €	
8	Funzionari Elevata Qualificazione (ex Istruttori direttivi - cat. D1) per l'attuazione del PNRR, di cui: - N. 5 Specialista in attività tecniche (ex istruttore direttivo tecnico) - N. 1 project manager - N. 2 - Specialisti in attività amministrativo giuridico/contabile (ex istruttori direttivi amministrativi)	concorso pubblico/adesione graduatorie	293.778,07 €	293.778,07 €	293.778,07 €	spesa finanziata con risorse proprie di bilancio, ai sensi dell'art. 1, co, 562 L.n. 234/2021, esclusa dai limiti di cui all'art. 33 del DL 34/2019 e dell'art. 1, co. 557, L. 296/2006, soggetta ai limiti di cui all'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010
			2.305.299,47 €	2.305.299,47 €	2.305.299,47 €	

spesa non rientrante nei limiti dell'art. 9 co, 28 del DL. 78/2010, rilevante ai fini dell'art. 1 co. 557 della Legge 296/2006, rientra nei limiti di cui all'art. 33 D.L: 34/2019

2	Dirigenti a tempo determinato: - 1 dirigente tecnico - 1 dirigente amministrativo	art. 110 co. 1 TUEL	92.494,07 €	129.942,09 €	129.942,09 €
---	---	---------------------	-------------	--------------	--------------

Saranno attivate assegnazioni temporanee/comandi in entrata di personale di altre P.A. nei limiti degli stanziamenti di bilancio. Tale spesa non rientra nei limiti dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come chiarito dalla corte dei conti Sez. aut. con deliberazione n. 12/2017.



3.3.2 Programma delle attività di formazione del personale dirigente e dipendente della Città Metropolitana di Napoli

Di recente, questo Ente ha assistito ad un rinnovamento della composizione del personale in servizio, il quale, tra assunti di lunga data e molti neoassunti, ha aggiornato la sua dimensione e si è, pertanto, imposta la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità, in vista degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, con lo sguardo costantemente rivolto alle innovazioni normative e concettuali, che si susseguono costantemente negli ultimi anni.

L'importanza della formazione per i dipendenti pubblici, già presente nel D.Lgs. n.165/2001, nella Direttiva 13 dicembre 2001 sulla Formazione e la Valorizzazione del Personale delle PP.AA. e nella Direttiva 4 agosto 2010, n.10 in materia di programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche, ha visto un forte rinnovamento della modalità di programmazione con il D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n.113. L'attuale PA, infatti, è chiamata a pianificare le attività di formazione dei propri dipendenti attraverso la sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in una logica di programmazione integrata nel ciclo della *performance*: questo quadro consente di creare una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, in accordo con le nuove tendenze della formazione.

Successivamente, nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”*, adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 10 gennaio 2022, sono stati individuati dei percorsi di miglioramento, valorizzazione, reskilling e upskilling del capitale umano della PA, puntando, tra l'altro allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, a supporto dei processi di cambiamento in atto all'interno della Pubblica Amministrazione.

In tale contesto si inseriscono, inoltre, le previsioni contenute nel CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 16/11/2022, il cui capo V del titolo IV sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presiedono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo, altresì, specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi. In data 23 marzo 2023, poi, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha adottato la direttiva avente ad oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*, con la quale ha fornito precise indicazioni metodologiche e operative in materia di formazione dei pubblici dipendenti. Viene evidenziata la necessità che la formazione del personale sia inserita *“al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche”*. Inoltre, viene particolarmente sottolineata la rilevanza del ruolo dirigenziale, stabilendo che *“... l'attuazione della direttiva*



riguarda tutti i dirigenti” e che uno dei loro obiettivi è “la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze”.

Facendo seguito a tali affermazioni, la più recente direttiva avente ad oggetto “*Nuove indicazioni in materia di individuazione e misurazione della performance individuale*”, datata 28/11/2023, al paragrafo 5 “*La formazione e il capitale umano*”, prevede la definizione di specifici adempimenti, nonché la necessità che tutto il personale, dirigente e di comparto, svolga percorsi formativi per un impegno annuo pari ad almeno 24 ore *pro capite*. All’interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato Syllabus, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma, che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato.

Questa nuova rilevanza della formazione, come fattore strategico di potenziamento e modernizzazione della PA, si estende a tutti i profili e viene consolidato il ruolo della formazione come dimensione permanente della vita professionale di tutto il personale dirigente e dipendente.

Tanto premesso, la Direzione Politiche del Personale, Pari opportunità, Qualità dei servizi ha attivato la procedura finalizzata alla predisposizione del Programma annuale di aggiornamento del personale dirigente e dipendente per l’anno 2024 e, per quanto concerne la formazione di rilievo trasversale, essa sarà attuata tenendo conto delle priorità strategiche, ravvisate in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali nonché attraverso l’analisi dei gap formativi, volti a determinare quale tipo di formazione debba essere impartita per raggiungere il livello di competenza desiderato.

Con nota prot. n.48165 del 19/03/2024, i Dirigenti sono stati invitati a rappresentare le esigenze formative di rilievo trasversale nonché di rilievo specifico.

Sono state preliminarmente individuate le seguenti macro-aree tematiche di rilevanza strategica, nell’ambito delle quali focalizzare gli argomenti di maggiore interesse per la struttura proponente:

- Appalti e Contratti pubblici
- Ordinamento finanziario e contabile
- Transizione digitale
- Anticorruzione, Trasparenza e Privacy
- Giuridico-normativa



- Management
- Lingua inglese.

Il Piano formativo, pur avendo carattere programmatorio, rimane uno strumento di programmazione flessibile e dinamico, in quanto, deve essere costantemente monitorato e aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità professionali e/o organizzative, conformemente alle innovazioni del contesto normativo e degli obiettivi dell'Amministrazione, nonché in riferimento alle risorse finanziarie disponibili. Al fine di consentire una visione complessiva degli interventi formativi, alla proposta di Piano formativo dell'Ente saranno allegati i Piani Formativi di Area, i quali comprendono le iniziative formative di rilievo, specifiche per ciascuna Area, su proposta, stimolo e suggerimento dei singoli Dirigenti di Direzione.

Le attività formative saranno programmate e realizzate, oltre che in presenza in aula, anche con il sistema della didattica a distanza e con particolare riguardo alle persone diversamente abili.

La *Direzione Politiche del Personale, Pari Opportunità, Qualità dei servizi* curerà la rendicontazione delle attività formative e i relativi dati saranno caricati in una banca dati digitale e archiviati dai competenti Uffici nel fascicolo personale del dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione, si pianificheranno, al termine di ogni intervento formativo, strumenti di valutazione delle competenze acquisite. Si provvederà, altresì, a monitorare il clima d'aula e il livello di soddisfazione dei discenti attraverso questionari di valutazione e gradimento da somministrare ai partecipanti al termine di ogni intervento formativo.

Le attività formative saranno effettuate mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare nel bilancio annuale.



4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO.

4.1 Governance del PIAO

Il processo di formazione del PIAO ha visto l'attivazione dei lavori da parte del Segretario Generale con il coinvolgimento attivo del Vicesindaco Metropolitano per gli indirizzi di competenza e di tutti i Dirigenti hanno contribuito per quanto di rispettiva competenza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha il principale compito di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare gli obiettivi dell'amministrazione contenuti nelle diverse sezioni del PIAO.

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende, infatti, necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

4.2 Monitoraggio del PIAO

La corretta attuazione delle linee programmatiche e degli obiettivi prefissi viene esaminata attraverso un sistema di monitoraggio dei diversi elementi integrati nel PIAO.

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" e "Performance" come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono previsti ove possibile dei momenti di rendicontazione intermedia sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali a cura dell'Ufficio Controllo di Gestione, per la definizione di eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

L'attività di monitoraggio finale prevede una rilevazione dello stato di attuazione delle fasi che compongono ciascun obiettivo al fine di verificare il corretto svolgimento delle attività preventivate, il raggiungimento degli indicatori previsti o l'eventuale scostamento rispetto ai valori previsionali con le relative motivazioni. L'analisi qualitativa viene affiancata da una rilevazione quantitativa che rileva i valori a consuntivo per gli indicatori chiave, definiti in fase di programmazione per la loro capacità esprimere in modo immediato e misurabile il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

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

Tale processo, affiancato da indagini di customer satisfaction da parte dell'URP, mediante apposite interviste agli stakeholders, aiuta a misurare il valore pubblico prodotto dall'azione amministrativa.

Tale analisi viene, inoltre, affiancata dal monitoraggio annuale del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici inseriti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) effettuata dall'Ufficio Controllo Strategico.

Per quanto concerne i monitoraggi specifici per gli altri documenti integrati nel presente piano e di cui costituiscono sezione, ove previsto, si rimanda ai relativi capitoli.



4.2.1 Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" e delle misure ivi indicate.

Al fine di disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione il PTPCT individua un sistema di monitoraggio sia sull'attuazione delle misure sia con riguardo al medesimo PTPCT. L'attività di monitoraggio non coinvolge soltanto il RPCT, ma interessa i Dirigenti/referenti e gli OIV, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT, anche attraverso un sistema di reportistica che consenta di monitorare costantemente "l'andamento dei lavori" e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui viene verificata l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso, anche al fine di apportare tempestivamente le modifiche necessarie

Il monitoraggio, che consiste in un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, viene articolato su due "livelli", in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure e il secondo livello in capo al RPCT.

Il monitoraggio di primo livello viene attuato in autovalutazione da parte dei Dirigenti/referenti del RPCT, che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio e che sono chiamati a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura, attraverso reportistica con cadenza trimestrale/semestrale/annuale in merito ai processi/attività oggetto del controllo e di rispettiva competenza.

Nelle aree a più alto rischio, o laddove vengano segnalati al RPCT attività maggiormente esposte a rischi corruttivi, questa modalità viene utilizzata in combinazione con l'azione di monitoraggio svolta dal RPCT o dall'O.I.V., rispetto all'attività da verificare.

Il monitoraggio di secondo livello, che consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione, viene attuato dal RPCT, coadiuvato dalla sua struttura di supporto e dall'O.I.V., con particolare riferimento alle verifiche in merito agli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

Per quanto riguarda i processi/attività oggetto del monitoraggio, si tiene conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione, nonché si attuano verifiche a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno, anche tramite il canale del whistleblowing.

Con riferimento alle *modalità di verifica*, il RPCT accerta la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli *indicatori* previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano (ed all'interno della cd. "matrice degli adempimenti", inoltrata annualmente ai Dirigenti) e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

A tal fine vengono programmati, nel corso dell'anno, incontri tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo. Al fine di agevolare i controlli, inoltre, si ricorre a sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi dove far confluire tutti i documenti che formalizzano le misure, come per il monitoraggio delle locazioni dell'Ente. In merito, sin dal 2017, è stato elaborato un format digitale - a cura degli uffici del Segretario generale/RPCT - per l'uniforme inserimento, catalogazione, ed estrapolazione delle informazioni inerenti tutti i contratti di locazione attiva e passiva stipulati dall'Ente, onde pervenire alla formazione di un data base unico, costantemente aggiornato da parte delle Direzioni competenti in materia.

Inoltre, nell'ambito del monitoraggio dei vari settori di attività dell'Ente, come previsti in alcune delle misure già esistenti, si è ritenuto necessario introdurre un'analisi più approfondita di determinati processi, relativi ad alcune tipologie di atti come di seguito indicate, in considerazione dei profili e dei riflessi di carattere giuridico - economico, nonché di prevenzione dei fenomeni corruttivi, che gli stessi possono presentare per loro natura:



- contratti pubblici di affidamenti di lavori, di forniture di beni e di servizi;
- autorizzazioni a vario titolo rilasciate;
- attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere ex art. 12 della L. n. 241/1990, sia sotto forma di contributi o sovvenzioni o altre provvidenze economiche, che derivanti da altri accordi stipulati ai sensi di legge.

A tal fine, la Direzione Sistemi Informativi, ha trasmesso nel 2021 uno studio di fattibilità relativo all'implementazione di un applicativo software che consenta l'estrazione di dati indispensabili ai fini dell'analisi dei relativi processi e del loro monitoraggio, per migliorarli, individuare le opportune best practices da implementare e prendere le conseguenti decisioni, e che si stima di attivare nelle prossime annualità.

Il rispetto degli adempimenti trasparenza si conclude con una verifica annuale effettuata dall'OIV su indicazioni ANAC.

4.2.2 Monitoraggio relativo all'attuazione del Piano delle Azioni Positive

Per quanto concerne il Piano delle Azioni Positive 2024/2026, nella apposita sezione dedicata, sono indicate le azioni da mettere in atto al fine di promuovere il benessere organizzativo, l'uguaglianza di genere e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica. Il CUG è tenuto alla redazione di una relazione annuale da trasmettere all'OIV per ulteriori verifiche anche ai fini della performance.

4.2.3 Monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile

L'accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/dirigente prevede modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di output concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del dirigente responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa – da parte del dipendente.



4.2.4 Soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste

<i>Sezione/Sottosezione</i>	<i>Soggetto che sovrintende il controllo</i>	<i>Modalità</i>
<i>VALORE PUBBLICO</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
<i>PERFORMANCE</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica semestrale</i>
<i>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</i>	<i>RPCT</i>	<i>Relazione semestrale sull'attuazione delle misure-</i>
	<i>OIV</i>	<i>Verifica annuale rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC</i>
<i>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</i>	<i>OIV</i>	<i>Al variare del modello organizzativo</i>
<i>LAVORO AGILE</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
<i>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale</i>