



ALLEGATO A

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027





PREMESSA	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 Scheda Anagrafica	7
1.2 Presentazione dell'Ente	7
1.2.1 L'organigramma	8
1.2.2 Le partecipazioni	9
1.2.3 Lo stato di salute finanziaria	14
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	20
2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO	21
2.1.1 Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione	21
2.1.2 Il Documento Unico di Programmazione	25
2.1.3 Gli obiettivi della sezione strategica del DUP 2025/2027	26
2.1.4 Gli obiettivi della sezione operativa del DUP 2025/2027	47
2.1.5 Accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità	55
2.1.6 L'Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli	57
2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	72
2.2.1 Piano Dettagliato degli Obiettivi – Piano della Performance 2025/2027	73
2.2.2 Le attività trasversali	73
2.2.3 Il PNRR	76
2.2.4 Gli obiettivi di accessibilità	82
2.2.5 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano triennale di azioni positive 2025/2027	85
2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	100
2.3.1 Il contesto esterno della Città Metropolitana di Napoli attraverso i dati del Benessere Equo e Sostenibile (B.E.S.) e della generatività	101
2.3.2 Il Contesto Interno: la prevenzione della corruzione nella Città Metropolitana di Napoli	172
2.3.3 Mappatura delle attività a rischio corruzione	174
2.3.4 Misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza	178
2.3.5 La Trasparenza	223
2.3.6 Il collegamento degli obiettivi di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici di performance	227
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	228
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	229
3.1.1 Il sistema di classificazione del personale	230
3.1.2 La dotazione organica	232
3.1.3 Piano Welfare Integrativo Aziendale	232



3.2	SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	234
3.2.1	Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.....	234
3.2.2	I fattori abilitanti del lavoro agile.....	235
3.2.3	L'infrastruttura informatica.....	248
3.2.4	Condizionalità e misure organizzative	252
3.2.5	Analisi dell'organico della Città Metropolitana di Napoli in un'ottica di "genere"	255
3.2.6	L'attività lavorativa in S.W. nel corso dell'anno 2024	255
3.3	SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	267
3.3.1	Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027.	267
3.3.2	Programma delle attività di formazione del personale dirigente e dipendente della Città Metropolitana di Napoli	277
SEZIONE 4 - GOVERNANCE E MONITORAGGIO		280
4.1	Governance del PIAO.....	281
4.2	Monitoraggio del PIAO	281
4.2.1	Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" e delle misure ivi indicate.	282
4.2.2	Monitoraggio relativo all'attuazione del Piano delle Azioni Positive	283
4.2.3	Monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile	283
4.2.4	Soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste	285



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 2025 il Ministro dell'Interno, con proprio decreto del 24 dicembre 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 3 gennaio 2025, ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 da parte degli enti locali al 28 febbraio 2025. Di conseguenza, la nota di aggiornamento al DUP 2025-2027 e il bilancio triennale di previsione 2025-2027 della Città Metropolitana di Napoli sono stati approvati dal Consiglio Metropolitano in data 24 febbraio 2025, con le deliberazioni n. 19 e n. 20, pertanto, è stato possibile ultimare il PIAO 2025-2027 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 importante passo verso la creazione di un sistema pianificatorio organico 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 fondato su diversi fattori in cui:

- **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".



SEZIONE 1 - 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.it

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 916

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

1.2 Presentazione dell'Ente

Il personale dipendente della Città metropolitana di Napoli, in servizio alla data del 31 dicembre 2024, è pari a n. 916 unità, come da tabella seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024*	
DIPENDENTI	853
DIRIGENTI	19
DIRETTORE GENERALE	1
SEGRETARIO GENERALE	1
CAPO DI GABINETTO	1
PERSONALE DI STAFF	40
PERSONALE A T.D.	1
TOTALE	916

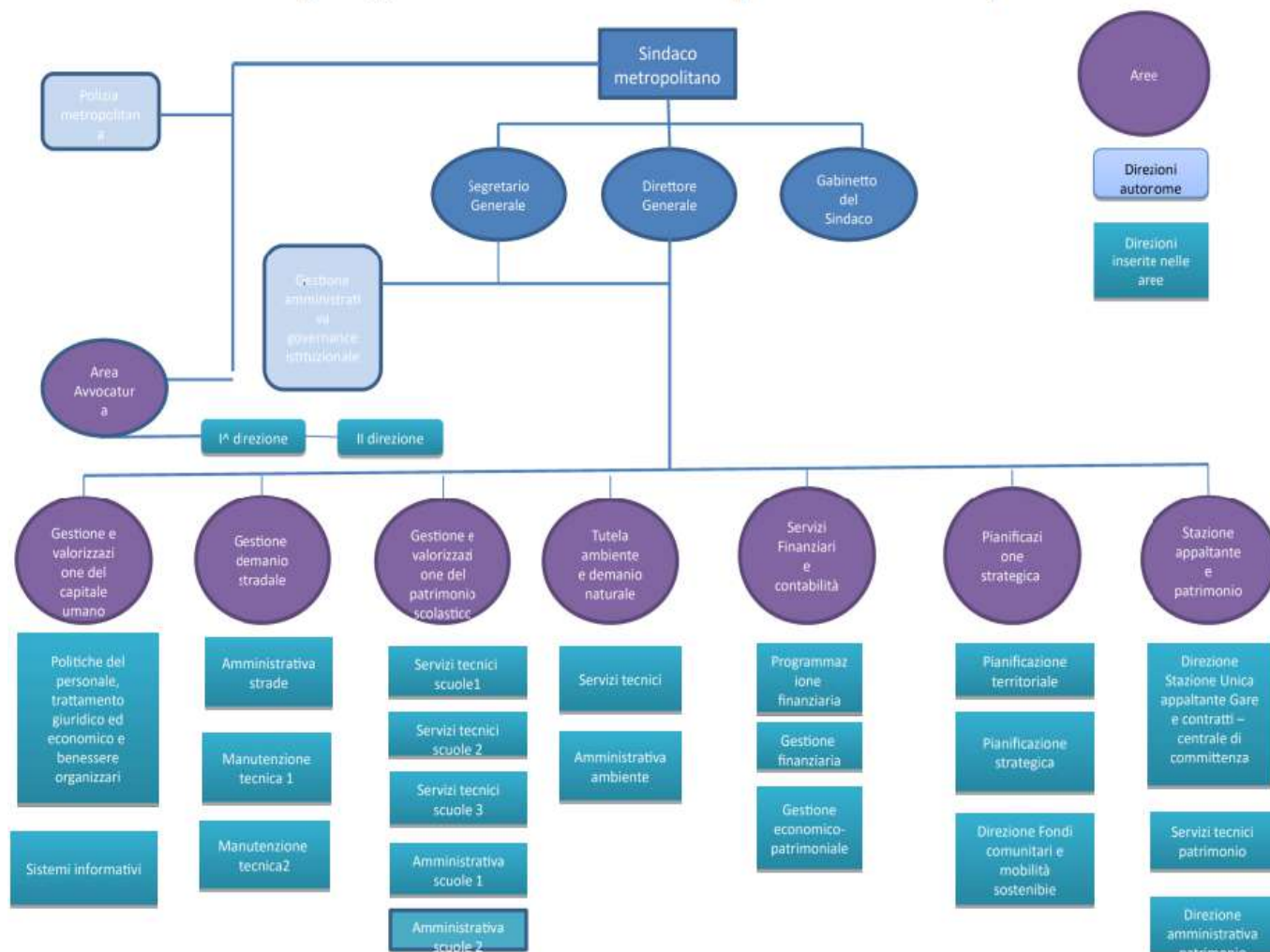
(*) Dati forniti dalla Direzione Politiche del Personale



1.2.1 L'organigramma

Con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 170 del 07/08/2024 è stato approvato l'attuale assetto organizzativo della Città Metropolitana di Napoli, con il quale sono stati approvati l'organigramma e il funzionigramma.

Organigramma Città metropolitana di Napoli





1.2.2 Le partecipazioni

Il sistema di partecipazioni della Città Metropolitana di Napoli comprende società con partecipazione totalitaria o di controllo, società con partecipazione minoritaria non di controllo ed enti, associazioni e fondazioni nelle quali la Città Metropolitana di Napoli 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 - OBIETTIVI STRATEGICI E MISURE DI RAZIONALIZZAZIONE

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
ANEA s.r.l.	100,00%	Miglioramento dell'efficienza energetica e promozione del risparmio energetico (servizi strumentali <i>in house providing</i>)
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.	7,51%	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: € 1.571.720) 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.

Sulla base del Piano Industriale 2024-2026, approvato dal Consiglio Metropolitan ad aprile 2024 e finalizzato al miglioramento della produttività ed al rafforzamento delle commesse aziendali, è stato contrattualizzato un incremento del servizio di manutenzione e guardiania scolastica e delle attività di tutela del patrimonio dell'Ente e si è proceduto alla assunzione dei 54 operai vincitori del concorso pubblico.

Nel corso del 2024 la società ha comunicato possibili incrementi del costo del personale a causa del rinnovo del CCNL Metalmeccanico applicato con decorrenza giugno 2024.

Per il 2025, per garantire gli equilibri economico-finanziari, si conferma pertanto l'obiettivo del **miglioramento dei livelli di produzione**, nonché il **contenimento dei costi accessori (spese per studi ed incarichi di consulenza; spese per materiali di consumo, cancelleria e rappresentanza) e azzeramento delle voci non obbligatorie dei costi del personale** (turnover, welfare aziendale e assunzioni) sospendendo ogni determinazione fino alla verifica della loro sostenibilità nel rispetto degli equilibri economico-finanziari.



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 2025 il controllo analogo sarà attuato secondo le modalità stabilite nel Capo VI del regolamento sui controlli interni: controllo societario, controllo economico e finanziario, controllo sui servizi affidati, controllo sulla gestione della società e controllo ispettivo. Nel corso del medesimo anno si avvierà un processo di rivisitazione dello strumento del controllo analogo per adeguarlo agli ultimi orientamenti giurisprudenziali.

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 - negli anni più volte modificata (leggi regionali n. 22/2016, n. 38/2016, n.10/2017, n.29/2018, n.60/2018, n.16/2019) – di recente oggetto di integrazioni e modifiche da parte della legge regionale n.19/2023 per armonizzare il dettato normativo regionale con il D.Lgs. n.201/2022 di “Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica” e, da ultimo, dalla legge regionale n.13/2024 che ha modificato l’art.25 della l.r. n.14/2016 (“Ente d’Ambito”).

L’attuale quadro normativo prevede per l’esercizio del servizio di gestione integrata dei rifiuti un assetto in cui la *governance* del settore è affidata agli Ambiti Territoriali Ottimali (ATO) e ai relativi organi di governo (Ente d’Ambito). La legge regionale annovera, tra le competenze degli EdA, la predisposizione, l'adozione, l'approvazione e l'aggiornamento del Piano d'Ambito in coerenza con gli indirizzi emanati dalla Regione e l'individuazione del soggetto gestore del servizio di gestione integrata dei rifiuti all'interno dell'ATO o di ciascun Sub Ambito Distrettuale e l'affidamento del servizio.

Il legislatore regionale ha previsto e disciplinato la possibilità per gli Enti d'Ambito di affidare il servizio di gestione integrata dei rifiuti, anche per singoli segmenti del ciclo, a società *in house*, partecipate dai Comuni, a totale capitale pubblico, di nuova costituzione o già esistenti, prevedendo tempistiche e modalità di attuazione dei diversi enti coinvolti nel perfezionamento delle relative procedure e assicurandone l'adempimento attraverso una pertinente rimodulazione dei poteri sostitutivi in capo alla Regione.

In relazione al mancato perfezionamento delle procedure finalizzate all'affidamento del servizio, i tre Enti d'Ambito NA 1, NA 2 e NA 3 hanno rappresentato le difficoltà dei Comuni ricadenti nella Città Metropolitana di Napoli ad esperire le procedure previste dalla vigente normativa per l'eventuale acquisizione di partecipazione a società a totale capitale pubblico e contestualmente, nell'ottica di preservare la gestione unitaria degli impianti di trattamento e smaltimento a servizio del ciclo integrato dei rifiuti del territorio metropolitano, hanno auspicato un intervento normativo regionale che si è concretizzato nella l.r. n.13/2024.

Pertanto, ai sensi dell’art.25 comma 3-bis e 8bis della l.r. n.14/2016 modificata, **è stato previsto che la Città Metropolitana di Napoli assicuri la gestione unitaria degli impianti di trattamento e smaltimento e possa provvedere alla gestione degli ulteriori impianti a tecnologia complessa, nel rispetto della normativa vigente e previo convenzionamento con gli EdA competenti per territorio.** Sia gli EdA Napoli 1, Napoli 2 e Napoli 3, sia la Città Metropolitana di Napoli hanno approvato lo schema di convenzione.

Al tempo stesso gli EdA non hanno individuato le forme di gestione del servizio rifiuti, né la Regione Campania ha esercitato i poteri sostitutivi previsti dalla normativa regionale.

La S.A.P.NA., pertanto, continua a svolgere ai sensi del citato art.40 comma 3 della L.r. 14/2016 le attività inerenti il ciclo dei rifiuti relativamente al segmento “*trattamento e smaltimento RR.SS.UU.*”.

La Città Metropolitana di Napoli prosegue nell’esercizio del controllo analogo, sulla base del vigente Statuto di S.A.P.NA.



ANEA S.r.l. (capitale sociale: € 74.000,00) è nata dalla trasformazione - autorizzata dal Consiglio Metropolitan con deliberazione n.190 del 27/12/2023 – del Consorzio ANEA Agenzia Napoletana Energia e Ambiente in società a responsabilità limitata in house providing, di proprietà dell’Ente al 100%. La trasformazione è divenuta efficace a partire da giugno 2024.

Ad aprile 2024 il Consiglio Metropolitan con deliberazione n.54 ha approvato il Piano Industriale 2024-2025 della società nel quale sono state indicate quattro linee di attività:

- Redazione della diagnosi energetica per edifici scolastici e per uffici;
- Richiesta del contributo Conto Termico per l’efficientamento energetico di edifici scolastici e per uffici;
- Servizi di progettazione, studi ed analisi per edifici e rete stradale della Città Metropolitana di Napoli;
- Gestione di impianti fotovoltaici localizzati su edifici scolastici o su altre strutture con implementazione delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER).

Nel Bilancio di previsione 2024-2026 dell’Ente sono state allocate risorse finanziarie relative ai servizi strumentali da affidare alla ANEA per un totale di € 1.066.340,00 per ciascuno degli anni 2024 e 2025.

In fase di start-up, nel corso del 2024 le Direzioni competenti hanno proceduto all’affidamento in house ad ANEA del “*Servizio biennale di analisi sulla rete stradale per la sicurezza e l’efficientamento energetico*”, nonché del “*Servizio di efficientamento energetico degli edifici scolastici di competenza della Città Metropolitana di Napoli*”. In data 21/11/2024 è stato sottoscritto il contratto per la commessa “*Patrimonio*” che ha permesso quindi di completare l’iter contrattuale per i tre affidamenti previsti dal Piano Industriale approvato in Consiglio metropolitan.

Per gli anni successivi le Direzioni competenti potranno verificare eventuali ulteriori fabbisogni dell’Ente.

La Città Metropolitana di Napoli ha avviato l’esercizio del controllo analogo, sulla base del vigente Statuto di ANEA.

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
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
Fondazione Trianon Viviani	Gestione della struttura teatrale Trianon e la produzione di spettacoli

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 dall' 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 dall' Ente Idrico Campano)



1.2.3 Lo stato di salute finanziaria

Entrate e spese dell'Ente

Con deliberazione n. 20 del 24/02/2025 il Consiglio metropolitano ha approvato definitivamente il bilancio di previsione 2025-2027 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, comprensivo degli emendamenti presentati, presenta un totale di entrate e spese in pareggio di bilancio pari a € 687.785.118,32 per il 2025, € 472.027.384,50 per il 2026 e € 453.260.027,35 per il 2027.

Il titolo 9 dell'entrata e il titolo 7 della spesa (entrate/spese per partite di giro e servizi c/terzi) ammontano a 59.828.200,00 in entrata e in spesa per le annualità 2025 e 2026, mentre per il 2027 ammontano a 59.788.200,00.

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 2025-2027.

Le entrate nel bilancio di previsione 2025/2027

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.

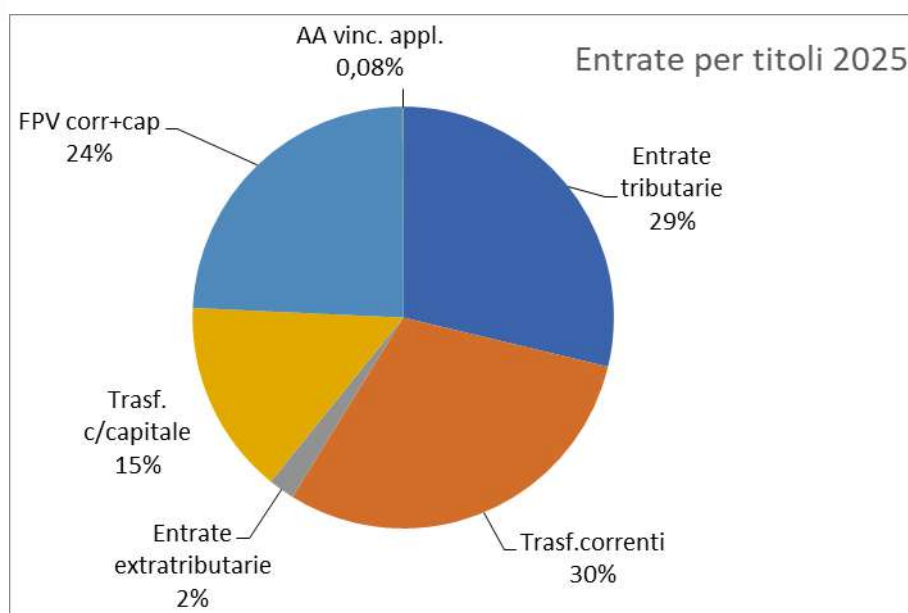
Il totale generale delle entrate in previsione, comprensivo dell'importo del fondo pluriennale vincolato, dell'avanzo vincolato applicato e dei servizi conto terzi e per partite di giro, è riportato nella sottostante tabella:

ENTRATE	2025	2026	2027
Utilizzo Avanzo di amministrazione	436.469,38	-	-
Fondo pluriennale vincolato	151.966.231,02	16.374.156,27	5.439.560,67
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	180.500.000,00	180.500.000,00	180.500.000,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	188.830.164,97	170.006.085,19	171.808.711,50
Titolo 3 - Entrate extra-tributarie	12.625.570,61	12.421.604,25	12.421.604,25



Titolo 4 - Entrate in conto capitale	93.598.482,34	32.897.338,79	23.301.950,92
Titolo 5 - Entrate per riduzione di attività finanziarie	-	-	-
Totale entrate finali	627.956.918,32	412.199.184,50	393.471.827,34
Titolo 6 - Accensione prestiti	-	-	-
Titolo 7 - Anticipazioni da tesoriere	-	-	-
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	59.828.200,00	59.828.200,00	59.788.200,00
Totale complessivo entrate	687.785.118,32	472.027.384,50	453.260.027,34

Il totale delle entrate correnti (titoli 1-3) ammonta a 381.955.735,58 €, che rappresentano circa il 60% del totale. L'ente ha inoltre ottenuto trasferimenti in conto capitale da Stato e Regione per oltre 93.598.482,34 € che rappresentano il 15% del totale. La restante quota di entrate di bilancio è costituita dal fondo pluriennale vincolato, che rappresenta il 24% del totale, e da applicazione di avanzo vincolato al bilancio di previsione per un importo di 436.469,38€ (1% del totale).



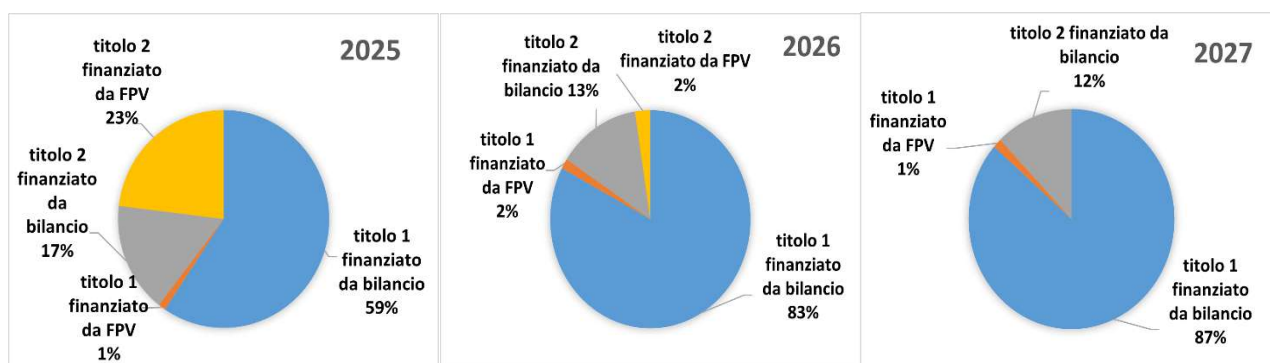


Le spese nel bilancio di previsione 2025/2027

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente per il triennio 2025/2027 sono così distribuite:

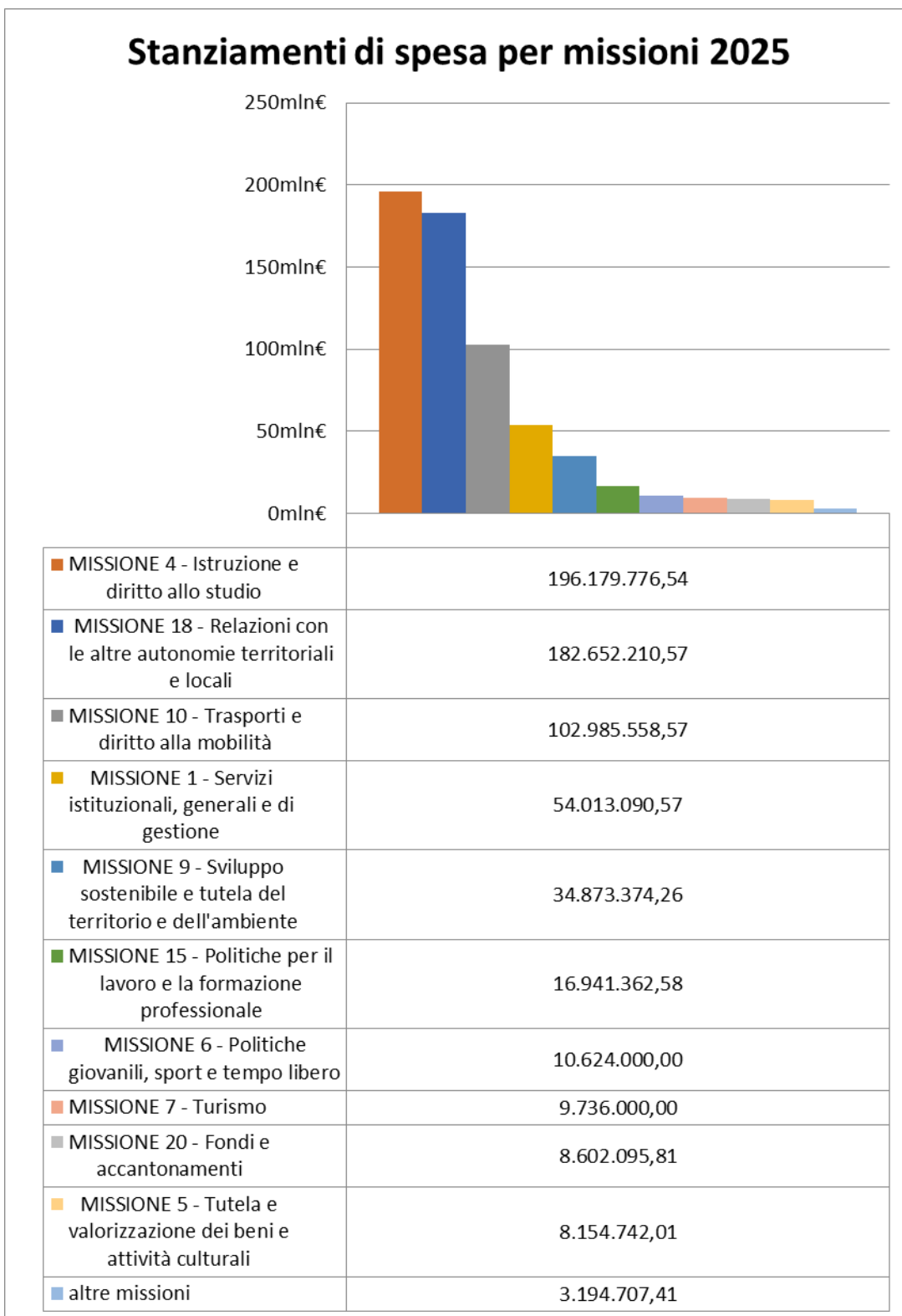
SPESE	2025	2026	2027
Disavanzo di amministrazione	-	-	-
Titolo 1 - Spese correnti	379.999.137,58	347.267.993,05	345.546.866,56
- di cui fondo pluriennale vincolato	6.182.770,03	5.439.560,67	4.702.748,12
Titolo 2 - spese in conto capitale	247.957.780,74	64.931.191,45	47.924.960,78
- di cui fondo pluriennale vincolato	10.191.386,24	-	-
Titolo 3 - Spese incremento att.fin.	-	-	-
Totale spese finali	627.956.918,32	412.199.184,50	393.471.827,34
Titolo 4 - Rimborso prestiti	-	-	-
Titolo 5 - Chiusura ant. da tesoriere	-	-	-
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	59.828.200,00	59.828.200,00	59.788.200,00
Totale complessivo spese	687.785.118,32	472.027.384,50	453.260.027,34

Nel 2025 quasi il 76% delle spese risulta finanziata dalla competenza di bilancio, con una quota di FPV destinata quasi integralmente a interventi in conto capitale e in minima parte a spese correnti. Nel 2026 quasi il 96% delle spese è finanziato dalla competenza di bilancio, mentre il fondo pluriennale vincolato copre il 2% della spesa in conto capitale e il 2% della spesa corrente. Nel 2027 la spesa è finanziata per il 99% dal bilancio. Il fondo pluriennale vincolato stanziato in bilancio è interamente destinato a spese di parte corrente.





Inoltre, si rappresentano di seguito le spese suddivise per missioni come previste per l'anno 2025, di cui al D. Lgs 118/2011, in relazione agli importi più rilevanti.¹



¹ Al netto della Missione 99 - Servizi per conto terzi, in quanto essa accoglie esclusivamente gli stanziamenti del titolo 7 (partite di giro e servizi c/terzi) di natura tecnica e per i quali l'Ente non ha discrezionalità ed autonomia decisionale



Il risultato di amministrazione presunto dell'esercizio finanziario 2024

Con deliberazione n. 21 del 05/03/2025 il Sindaco metropolitano ha provveduto ad approvare il risultato di amministrazione presunto dell'esercizio 2024.

Il risultato di amministrazione presunto risulta essere pari a € **407.263.706,84** ed è così composto:

Quota accantonata	310.274.949,74
di cui Fondo crediti dubbia esigibilità	136.082.488,23
di cui Fondo contenzioso	122.046.686,11
di cui Fondo perdite società partecipate	9.449,00
di cui Altri Accantonamenti	52.136.326,40

Quota vincolata	39.032.069,21
di cui vincoli derivanti da leggi e principi contabili	12.725.726,47
di cui vincoli derivanti da trasferimenti	26.007.236,76
di cui vincoli derivanti da mutui e altri finanziamenti	0,00
di cui vincoli formalmente attribuiti dall'ente	299.105,98
di cui altri vincoli	0,00

Quota destinata agli investimenti	0,00
--	-------------

Quota disponibile	57.956.687,89
--------------------------	----------------------



Di seguito si riporta la tabella dimostrativa del risultato di amministrazione presunto anno 2024:

TABELLA DIMOSTRATIVA DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO

1) Determinazione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2024:		
(+)	Risultato di amministrazione iniziale dell'esercizio 2024	474.233.164,42
(+)	Fondo pluriennale vincolato iniziale dell'esercizio 2024	256.340.315,64
(+)	Entrate già accertate nell'esercizio 2024	596.468.283,91
(-)	Uscite già impegnate nell'esercizio 2024	639.202.910,86
(-)	Riduzione dei residui attivi già verificatasi nell'esercizio 2024	10.583.187,88
(+)	Incremento dei residui attivi già verificatasi nell'esercizio 2024	4.817.886,65
(+)	Riduzione dei residui passivi già verificatasi nell'esercizio 2024	21.877.196,94
=	Risultato di amministrazione dell'esercizio 2024 alla data di redazione del bilancio di previsione dell'anno 2025/2027	703.950.748,82
+	Entrate che prevedo di accertare per il restante periodo dell'esercizio 2024	
-	Spese che prevedo di impegnare per il restante periodo dell'esercizio 2024	
-	Riduzione dei residui attivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2024	
+	Incremento dei residui attivi presunto per il restante periodo dell'esercizio 2024	-
+	Riduzione dei residui passivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2024	-
-	Fondo pluriennale vincolato finale presunto dell'esercizio 2024	296.687.041,98
=	A) Risultato di amministrazione presunto al 31/12/2024	407.263.706,84
2) Composizione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2024:		
Parte accantonata		
	Fondo crediti di dubbia esigibilità	136.082.488,23
	Fondo perdite società partecipate	9.449,00
	Fondo contenzioso	122.046.686,11
	Altri accantonamenti	52.136.326,40
	B) Totale parte accantonata	310.274.949,74
Parte vincolata		
	Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	12.725.726,47
	Vincoli derivanti da trasferimenti	26.007.236,76
	Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui	-
	Vincoli formalmente attribuiti dall'ente	299.105,98
	Altri vincoli	
	C) Totale parte vincolata	39.032.069,21
Parte destinata agli investimenti		
	D) Totale destinata agli investimenti	0,00
	E) Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)	57.956.687,89
3) Utilizzo quote del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2024 previsto nel bilancio:		
	Utilizzo quota accantonata (da consuntivo anno precedente o previa verifica di preconsuntivo - salvo l'utilizzo del FAL)	436.469,38
	Utilizzo quota vincolata	-
	Utilizzo quota destinata agli investimenti (previa approvazione del rendiconto)	-
	Utilizzo quota disponibile (previa approvazione del rendiconto)	-
	Totale utilizzo avanzo di amministrazione presunto	436.469,38



SEZIONE 2 - 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 Metropolitano in data 3 maggio 2022 ha presentato al Consiglio Metropolitano le linee programmatiche e di mandato 2021–2026, documento fondamentale di programmazione, nel quale sono articolate le priorità dell'Amministrazione. Il Consiglio Metropolitano 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.**

► Ri-Generare l'area metropolitana

• Un'istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente

La Città Metropolitana di Napoli propone un'offerta formativa basata su 296 plessi scolastici di istruzione secondaria di II grado facenti parte della rete scolastica di propria competenza uniformemente ripartiti sul territorio, di cui: 105 sono di proprietà, 141 condotti in uso gratuito in quanto di proprietà di altri Enti pubblici e circa 50 in locazione in base a contratti con privati.

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 all'adeguamento e alla riqualificazione di quelli esistenti anche al fine di consentire una maggiore dotazione di aule, laboratori e palestre. La valorizzazione degli spazi scolastici, in un'ottica di recupero e cura del patrimonio esistente, è 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 e 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 Metropolitano di Protezione Civile, approvato lo scorso luglio. Il mare, inoltre, deve tornare ad essere una risorsa, anche turistica, per tutta l'area metropolitana. I vari porti 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, Santa Maria La Nova, 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

Nel corso del 2024 è stata approvata la riorganizzazione dell'assetto organizzativo al fine di efficientare la macchina amministrativa e perseguire efficacemente gli obiettivi di mandato.

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. Dopo il recente piano straordinario di assunzioni, ancora alta sarà l'attenzione dedicata al rafforzamento del personale, sia dal punto di vista numerico che qualitativo, attraverso la programmazione di nuove assunzioni e l'incremento delle ore di formazione a favore di tutti i dipendenti.

• 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**

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.

Si intende 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

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

• **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, contribuendo a migliorare 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.

• **Promozione delle energie pulite**

L'Amministrazione intende promuovere l'installazione di colonnine 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.

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.



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.

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 agosto 2023 con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2023/2025, per il triennio 2024/2026, con la deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 52 del 15 aprile 2024 con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2024/2026. Infine, la Nota di Aggiornamento al DUP 2025/2027 è stata approvata dal Consiglio Metropolitan con la deliberazione n. 19 del 24 febbraio 2025.

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>

I livelli di avanzamento degli obiettivi strategici del DUP sono periodicamente monitorati attraverso il controllo strategico, in relazione al quale il Consiglio Metropolitan annualmente, entro il 30 luglio di ciascun anno approva lo stato di attuazione dei programmi, ai sensi del combinato disposto ex art. 147-ter TUEL e Allegato 4/1 D. Lgs. 118/2011.



2.1.3 Gli obiettivi della sezione strategica del DUP 2025/2027

Con specifico riferimento alla programmazione strategica del DUP, che per il triennio 2025/2027 ha visto dapprima il Consiglio Metropolitan approvare la sezione strategica del DUP 2025/2026 con deliberazione n. 78 del 30/07/2024 e successivamente approvare la Nota di Aggiornamento al DUP 2025/2027, composta dalla sezione strategica e dalla sezione operativa, con la deliberazione n. 19 del 24/02/2025.

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

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 3 - 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 4 - 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 5 - 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 M5C212.2 - 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:	Azione 6 –Concorso alla rete Salva Vita per la tutela dei cittadini e azioni di pronto intervento promosse dalla Polizia Metropolitana	
	Durata	Note
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:	Azione 7 –Incremento delle azioni a tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica	
	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:	Azione 1 – Valorizzazione degli impianti sportivi del territorio	
	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	
	Durata	Note
	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	
	Durata	Note
	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:	Azione 1 - Semplificazione delle procedure, razionalizzazione dei processi e miglioramento dei servizi erogati all'utenza	
	Durata	Note
	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	
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>
	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

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 ciclopeditone 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

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	
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>
	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.	
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>
	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 2025/2027

Nella Sezione Operativa del DUP 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 2025-2027				
AZIONI/OBIETTIVI OPERATIVI	MISSIONE - PROGRAMMA	2025 Livello Operativo di Programmazione	2026 Livello Operativo di Programmazione	2027 Livello Operativo di Programmazione
Dotazione di personale funzionale ai compiti demandati all'Ente	01.10	Gestione/Esecuzione	Studio/Progettazione	Gestione/Esecuzione
Riorganizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Semplificazione delle procedure, razionalizzazione dei processi e miglioramento dei servizi erogati all'utenza	01.10	Studio/Progettazione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Promuovere misure che favoriscano le pari opportunità, la tutela delle diversità, l'etica e le sane relazioni interpersonali	01.10	Studio/Progettazione	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	Gestione/Esecuzione	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	Sviluppo	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	Completamento/Conclusione	Studio/Progettazione	Gestione/Esecuzione
Migliorare il clima ed il benessere dei dipendenti	01.10	Studio/Progettazione	Gestione/Esecuzione	Studio/Progettazione
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
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	01.09	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Digitalizzazione dei processi e dei servizi	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Banca dati appalti pubblici, autorizzazioni ed attribuzioni di vantaggi economici (art. 12 L. 241/1990)	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Digitalizzazione del Patrimonio Immobiliare	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Rafforzare e promuovere la collaborazione inter-istituzionale in ambito digitale	01.08	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Promozione di iniziative per la cittadinanza digitale e l'e-inclusion	01.08	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Rafforzare i livelli di sicurezza informatica	01.08	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



Miglioramento della viabilità e della sicurezza di ponti e viadotti	10.05	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
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	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	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento
Interventi di manutenzione volti a migliorare la sicurezza degli ambienti destinati alle attività formative	04.02	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento
Una scuola più green	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Promozione della mobilità su ferro attraverso a realizzazione di nuove opere	10.02	Studio/Progettazione	Sviluppo	Sviluppo
Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie della Città metropolitana (programma periferie) Riqualificazione urbana del quartiere Scampia e delle zone limitrofe	08.01	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento
Manutenzione della rete stradale e incremento della sicurezza degli assi viari di competenza	10.05	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione



Interventi di ristrutturazione per garantire agli istituti scolastici la dotazione di nuove aule, laboratori moderni e palestre	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento
Interventi di manutenzione volti a migliorare la sicurezza degli ambienti destinati alle attività formative	04.02	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento
Una scuola più green	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Favorire la partecipazione degli attori coinvolti nella rete scolastica	04.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Acquisto/Realizzazione di nuovi edifici scolastici	04.02	Sviluppo	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Una scuola più green	04.02	Studio/Progettazione	Sviluppo	Sviluppo
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.	04.02	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'efficientamento 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



Interventi di manutenzione volti a migliorare la sicurezza degli ambienti destinati alle attività formative	04.02	Studio/Progettazione	Sviluppo	Avvio
Digitalizzazione del Patrimonio Immobiliare	01.08	Sviluppo	Avvio	Gestione/Esecuzione
Tutela e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano	09.05	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Completamento/Conclusione
Promuovere le green communities a livello di cittadini, imprese, scuola e ricerca	17.01	Studio/Progettazione	Avvio	Gestione/Esecuzione
Iniziative volte ad incentivare l'utilizzo delle energie pulite. Promozione di interventi anche presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente	09.08	Studio/Progettazione	Avvio	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
Manutenzione dei versanti, delle opere marittime e delle scogliere lungo la costa della Città Metropolitana	09.02	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Riduzione del consumo del territorio e sviluppare una pianificazione territoriale generale condivisa con i Comuni del territorio	08.01	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	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
Potenziamento del sistema metropolitano di protezione civile per le aree a rischio vulcanico dei Campi Flegrei	11.01	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Supporto ed assistenza ai Comuni e Enti sovracomunali, per i procedimenti e i progetti di Varianti Urbanistiche per la localizzazione di OO.PP. e dei Programmi Operativi Comunali a valere su finanziamenti ex PNRR, PNC e progetti strategici	08.01	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione



Tutela e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano	09.05	Gestione/Esecuzione	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	Gestione/Esecuzione
Supportare la progettazione e la gestione dei finanziamenti europei e da parte dei Comuni anche attraverso attività di supporto di gestione delle procedura di gara	01.09	Avvio	Gestione/Esecuzione	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	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Riorganizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
Innovare il sistema della mobilità, potenziando le soluzioni di trasporto sostenibile, per i cittadini ed i turisti	10.02	Studio/Progettazione	Sviluppo	Avvio
Interventi di riduzione dell'inquinamento ambientale	10.02	Sviluppo	Sviluppo	Gestione/Esecuzione
Promuovere interventi volti a garantire la mobilità universale e inclusiva, con particolare riferimento alla mobilità delle persone con disabilità	10.04	Studio/Progettazione	Sviluppo	Avvio
Promuovere la mobilità ciclopedonale attrezzata	10.04	Studio/Progettazione	Sviluppo	Avvio
Promozione di infrastrutture e strutture di supporto per la mobilità sostenibile anche presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente	10.04	Studio/Progettazione	Sviluppo	Avvio



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 delle 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	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
Ammodernamento della rete stradale	10.05	Studio/Progettazione	Studio/Progettazione	Studio/Progettazione
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	01.06	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	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	01.05	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	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione



Informatizzazione del monitoraggio della rete stradale di competenza. Riduzione delle spese per sinistri stradali	10.05	Avvio	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
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.	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
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	Completamento/Conclusione	Completamento/Conclusione	Completamento/Conclusione
Riorganizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa	01.10	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione	Gestione/Esecuzione
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	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento	Interventi con più livelli di progettazione/esecuzione/ completamento
Puntuale e tempestiva gestione delle emergenze e potenziamento degli interventi di Protezione Civile e tutela del territorio	03.01	Gestione/Esecuzione	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 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



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 migliorare l'accessibilità fisica e digitale degli uffici e dei servizi.

Per quanto concerne l'Accessibilità fisica degli uffici, nel corso dell'annualità 2024, in esecuzione della fase 4 *“Attuazione degli interventi e acquisizione delle eventuali certificazioni necessarie”*, la Direzione Patrimonio ha posto in essere una serie di attività volte a garantire l'accessibilità fisica delle sedi dell'Ente: Piazza Matteotti, Santa Maria La Nova, Via Don Bosco, Via Pietravallo, Via Mario De Sena e Via Civita Giuliana.

Gli interventi di adeguamento alla normativa sono stati realizzati principalmente presso le sedi di Piazza Matteotti e Via Don Bosco, in quanto, come precisato nella relazione tecnica, trasmessa dalla Direzione Patrimonio con nota R.U. 32805 del 27/02/2023, nelle sedi destinate agli uffici della Polizia Metropolitana non è previsto accesso al pubblico. Per essi è stato posto in essere un approccio mirato e di diversa tipologia risolutiva.

Caso specifico riveste la sede di Santa Maria La Nova, monumento storico sottoposto ai vincoli di legge del d.lgs 42/04. Oggi tale immobile è interessato da un programma di restauro generale iniziato col ripristino delle facciate interne al chiostro ed esterne. Seguiranno i restauri degli spazi interni con le opere, già programmate, di efficientamento energetico complessivo. Per tali opere sono in corso le necessarie interlocuzioni con la Soprintendenza ABAP di Napoli, al fine di acquisire i relativi pareri in merito alla possibilità di migliorare l'attuale accessibilità.

Con disposizione di servizio n. 61364 del 16/04/2024, per il tramite della società Armena, sono stati avviati i primi interventi volti ad apporre la segnaletica riferita alle persone diversamente abili e sono state rimosse, ove possibile, le barriere architettoniche presenti.

Nell'ottica di ottimizzare l'accessibilità agli impianti elevatori si è chiesto alla società addetta alla manutenzione, con note R.U. 67599 del 29/04/2024 e 71552 del 07/05/2024, di verificare che almeno uno degli impianti stessi fosse accessibile ai disabili e privo di barriere architettoniche ai sensi della normativa vigente e, nell'eventualità, di proporre alla Direzione Patrimonio gli interventi di adeguamento che si ritenessero necessari all'uopo.

Allo stato, gli impianti elevatori di Piazza Matteotti e Via Don Bosco sono dotati di:

1. pulsantiera di comando interna ed esterna ad altezza adeguata, dotate anche di rilievo in braille per non vedenti;
2. spia luminosa per segnalare la prenotazione e la fermata al piano;
3. luce di emergenza.
4. segnalazione sonora (suono di avviso) di arrivo al piano

Nel corso dell'annualità, inoltre, per agevolare l'accessibilità fisica delle persone con particolari condizioni di invalidità, ossia con grave difficoltà o impossibilità permanente di deambulare, si è provveduto, con disposizione di servizio n. 72903 del 09/05/2024, per il tramite della società Armena, a riservare nel parcheggio della sede di Via Don Bosco n. 3 posti dedicati.



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:
 - 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.



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 Metropolitan 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.

Nell'ambito dell'Agenda Digitale della Città metropolitana di Napoli il Piano di migrazione in Cloud previsto sarà realizzato mediante adesione alla Convenzione del 24.08.2022, stipulata ai sensi degli artt. 164, 165, 179, 180, comma 3 e 183, comma 15 del D. Lgs 18 aprile 2016 n. 50 fra la Società di progetto denominata Polo Strategico Nazionale Spa e il Dipartimento per la Trasformazione Digitale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

Le Linee Guida Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli - Piano Strategico per la Transizione Digitale 2023-2026, come di seguito riportate, sono state adottate con deliberazione del Consiglio Metropolitan 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 2025-2027:



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 05.09.2024 è stato avviato il processo di formazione del bilancio 2025-2027, mediante l'invio con nota RU n. 125176 dello schema di bilancio a legislazione vigente ed amministrazione invariata, predisposto dal Responsabile del Servizio Finanziario (c.d. bilancio tecnico).

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 10.10.2024 è stata predisposta la versione finale del bilancio di previsione 2025-2027, inviata all'organo esecutivo con nota RU n. 142807, corredata dalla relativa documentazione per la definitiva elaborazione del bilancio di previsione. Inoltre, tenuto conto della modifica dell'assetto organizzativo approvata nel corso del 2024 e il successivo conferimento degli incarichi dirigenziali in data 01.10.2024, si è ritenuto opportuno consentire ai nuovi Dirigenti incaricati di valutare modifiche/integrazioni alle proposte di stanziamenti di bilancio trasmesse dai Responsabili dei preesistenti CDR.

Con nota RU n. 162952 del 15.11.2024 il Vicesindaco metropolitano ha fornito al Ragioniere Generale indicazioni per la definitiva elaborazione della proposta di bilancio di previsione 2025-2027, in coerenza delle quali è stata predisposta la versione finale del bilancio di previsione.

Nelle more dell'approvazione dello schema di bilancio, in data 24.12.2024 è stato emanato il Decreto del Ministro dell'Interno che ha previsto il differimento al 28 febbraio 2025 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2025-2027 da parte degli enti locali.

Con Deliberazione n. 20 del 24.02.2025 il Consiglio metropolitano ha provveduto all'approvazione definitiva del Bilancio di previsione 2025-2027 e dei relativi allegati.

Per quanto concerne gli obiettivi di performance, il Direttore Generale ha avviato il processo di formazione del PIAO con nota RU n. 2864 del 09.01.2024, con la quale sono stati invitati tutti i Dirigenti a caricare una prima proposta di obiettivi sull'applicativo "Prometeo" entro il giorno 15.01.2024.

Con la stessa nota sono state richieste le proposte afferenti alle sezioni/sottosezioni del PIAO ai rispettivi Dirigenti competenti per materia.

Con nota RU n. 19702 del 03.02.2025 il Direttore Generale ha invitato i dirigenti ed il Segretario Generale a far pervenire entro il giorno 17 febbraio le proposte afferenti alle sezioni/sottosezioni del PIAO di rispettiva competenza.

Il Direttore Generale con varie note ha formalizzato ai Dirigenti un calendario di incontri per i giorni dal 5 all'11 febbraio, al fine di definire congiuntamente gli obiettivi ed i relativi indicatori da

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



perseguire nel corso del 2025 e nel triennio 2025-2027, 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 2025-2027 nel suo complesso.

2.2.1 Piano Dettagliato degli Obiettivi – Piano della Performance 2025/2027

Il Piano della Performance contiene gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'Ente, tra cui anche gli obiettivi volti al raggiungimento dei *milestone* e dei *target* previsti dal PNRR per i progetti di competenza della Città Metropolitana di Napoli, nonché 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, costituiscono le fonti per l'individuazione degli obiettivi di performance che l'Amministrazione intende realizzare nel corso del 2025 e del triennio 2025/2027.

All'interno del Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance sono presenti specifici obiettivi di efficientamento, semplificazione e digitalizzazione, come anche quelli correlati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Al fine di consentire all'Ufficio Programmazione e Controllo Strategico e di Gestione un adeguato monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi, tutte le Direzioni sono tenute a caricare sull'applicativo "Prometeo" la documentazione comprovante la realizzazione delle fasi/indicatori di ciascun obiettivo di competenza, atteso che l'ente ha inteso ridurre al minimo le rendicontazioni basate su fonti autodichiarative.

Il Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2025-2027 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, all'implementazione delle attività di fundraising e all'incremento delle ore di formazione seguite da tutto il personale dipendente.

Al fine di sviluppare tali obiettivi, sono programmate alcune attività trasversali a tutte o a più Direzioni dell'Ente sviluppate nelle specifiche sottosezioni del PIAO ed in particolare:

- 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 Direttore Generale e dal Ragioniere Generale per quanto di competenza. Tutte le Direzioni sono chiamate a collaborare e produrre in tempo utile, in base alle scadenze programmate, i documenti e dati di rispettiva competenza.
- Aggiornamento e rispetto degli standard di qualità dell'Ente, dove, a valle delle attività iniziate nel 2024, saranno definiti nuovi standard di qualità con particolare attenzione ai servizi a valenza esterna. Tali attività sono coordinate dalla Direzione Politiche del Personale, trattamento giuridico ed economico e benessere organizzativo e tutte le Direzioni sono chiamate ad adoperarsi per garantire il rispetto degli standard di qualità previsti.
- 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 competenza 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 Gestione finanziaria è chiamata a coordinare e fornire supporto a tutte le Direzioni ed a porre in essere periodici monitoraggi per verificare il rispetto dei tempi di pagamento, da trasmettere al Direttore Generale 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.
- 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.



- Implementazione delle attività di *fundraising* e attrazione di risorse esterne, al fine di promuovere sempre maggiori interventi a favore della comunità e del territorio metropolitano.
- Incremento delle ore di formazione erogate a ciascun dipendente, dove in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione di gennaio 2025, il personale dipendente è chiamato a seguire almeno 40 ore di formazione all'anno. La formazione rappresenta una leva importante per lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione del capitale umano, che contribuiscono in maniera importante al buon andamento dell'ente.
- Semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi, in modo da proseguire lo sviluppo del digitale e riuscire ad offrire, gradualmente, l'offerta dei servizi agli utenti in modalità *full digital*.



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.

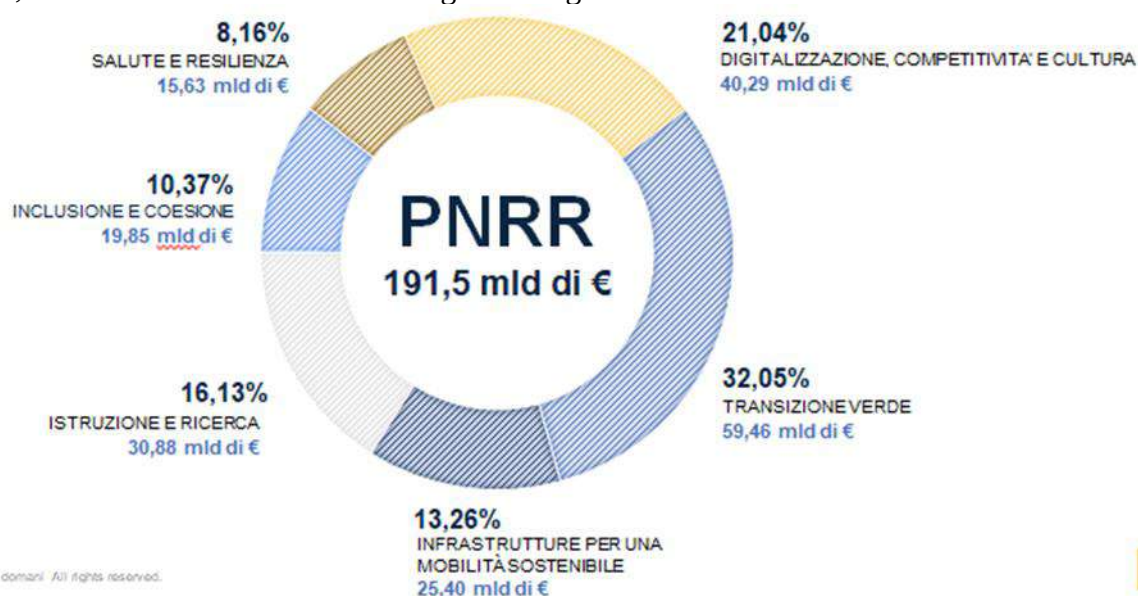
Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è il piano preparato dall'Italia per rilanciare l'economia "dopo" la pandemia da Covid-19 per lo sviluppo sostenibile del Paese; esso vale più di 220 miliardi di euro ad oggi tra risorse europee e nazionali da impiegare nel periodo 2021-2026, precisamente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





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 Metropolitano 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 metropolitano 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:

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
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. Con il Decreto del Ministero dell'Interno del 12 giugno 2024 è stata effettuata la rettifica e l'integrazione del decreto del 26 giugno 2023, relativo alla nuova mappatura dei Piani Urbani Integrati. Tale provvedimento ha determinato una suddivisione dei 66 interventi tra quelli ancora finanziati tramite il PNRR e quelli il cui finanziamento è confluito in fondi nazionali.

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 indicazione 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 antiviolenza per donne e bambini e spazio di incontro socioculturale per i giovani, risultando assegnataria di finanziamenti, relativi a 4 interventi, per un totale di € **905.902,38**.

Con riguardo all'intervento sito in Nola, la Città Metropolitana di Napoli ha chiesto il definanziamento del progetto, in virtù della circostanza per cui il bene è stato restituito al precedente proprietario e pertanto non rientra più nel patrimonio disponibile dell'Ente.

Invece, per quanto attiene ai restanti 3 interventi: Torre del Greco, Melito di Napoli e Marano di Napoli risultano tutti cantierati, vi è il pieno rispetto del cronoprogramma e sono tutti in via di ultimazione.

Milestone e Target del PNRR

La novità principale consiste nel fatto che i piani nazionali per la ripresa e resilienza (PNRR) sono contratti di performance. I PNRR sono pertanto incentrati su milestone e target (M&T) che descrivono in maniera granulare l'avanzamento e i risultati delle riforme e degli investimenti che si propongono di attuare.

Le milestone definiscono generalmente fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale:

- sono traguardi qualitativi da raggiungere tramite una determinata misura del PNRR (riforma e/o investimento);
- individuano spesso fasi chiave dell'attuazione delle misure (e.g. legislazione adottata, piena operatività dei sistemi informativi, etc.).

I target rappresentano risultati attesi dagli interventi, quantificati con indicatori misurabili:

- sono traguardi quantitativi da raggiungere tramite una determinata misura del PNRR (riforma e/o investimento);
- sono misurati tramite indicatori ben specificati (e.g. km di ferrovie costruite, metri quadri di superficie oggetto di interventi di efficientamento energetico, numero di studenti che hanno completato la formazione, etc.).

La sfida da vincere adesso è portare a termine le opere nei tempi stabiliti dalle milestone per la modernizzazione dell'Area metropolitana, al fine di renderla quanto più vicina agli standard europei.

Lo sforzo dell'amministrazione dovrà concentrarsi sul rispetto del cronoprogramma delle opere finanziate dedicando le risorse umane e strumentali necessarie al raggiungimento di tale obiettivo fondamentale per lo sviluppo del territorio e dei cittadini.

A tal fine, si è provveduto ad adottare una nuova organizzazione interna all'Ente anche per migliorare la gestione delle sfide del PNRR. Difatti, nella direzione servizi tecnici scuole 1, è stata aggiunta tra le varie attività, anche il coordinamento sinergico di tutte le attività relative alla realizzazione dei progetti Pnrr afferenti alle varie Direzioni.



2.2.4 Gli obiettivi di accessibilità

In una logica progressiva degli interventi, anche per il triennio 2025/2027 verranno perseguiti specifici obiettivi volti a favorire l'accessibilità fisica e digitale per gli utenti della Città Metropolitana di Napoli.

Accessibilità fisica

Per l'annualità 2025, sono in programmazione ulteriori interventi, presso le sedi di Piazza Matteotti e Via Don Bosco, finalizzati a migliorarne ulteriormente l'accessibilità. In particolare, si prevedono i seguenti interventi:

- integrazione della segnaletica riferita alle persone diversamente abili ed apposizione della stessa ove mancante o rimossa;
- integrazione della segnalazione sonora presente nelle cabine degli impianti elevatori con dispositivo capace di annunciare direzione dell'ascensore, piani e segnalare eventuali emergenze, previa acquisizione del preventivo e della documentazione utile dalla società addetta alla manutenzione degli impianti stessi;
- limitatamente alla sede di Piazza Matteotti, progettazione e realizzazione di un bagno disabili al piano terra ed avvio delle necessarie interlocuzioni con la Soprintendenza dei beni culturali per verificare la possibilità di realizzare il bagno disabili agli ulteriori piani.
- avvio di uno studio per verificare la possibilità di garantire l'accesso agli ipovedenti, compatibilmente con le caratteristiche strutturali e funzionali degli edifici, anche in considerazione dei vincoli posti dalla Legge 1989/39, per i quali dovrà essere sentita preliminarmente la competente Soprintendenza. Qualora tale ipotesi risultasse fattibile, nell'annualità 2026 si avvierà la necessaria progettazione per la realizzazione.

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 assistive 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 2025-2027 la Città metropolitana concluderà le attività del progetto “Citizen Inclusion – Miglioramento dell’accessibilità dei servizi pubblici digitali” finanziato nell’ambito del PNRR per l’importo di di euro 562.000,00.

Ulteriori attività potranno essere programmate in presenza di risorse finanziarie a ciò dedicate.

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 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 e che hanno richiesto tecnologie assistive è pari a 7 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, realizzato nel 2024;
- b. acquisto delle tecnologie individuate in corso e in fase di conclusione;
- 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.

I corsi sono stati divisi in più moduli al fine di alternare formazione a distanza e laboratori sulla base del piano dei fabbisogni redatto d’intesa con il fornitore affidatario del servizio.

Nel percorso di formazione rivolto ai dipendenti dei Comuni del territorio, che si è concluso a dicembre 2024, sono state formate n. 78 unità.



Per l'eliminazione degli errori di accessibilità sui servizi digitali accessibili con SPID/CIE dai cittadini con il supporto di AgID sono stati individuati i criteri non soddisfatti di accessibilità 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 2025/2027

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 2025-2027 della Città Metropolitana di Napoli, formulato anche sulla base delle proposte avanzate dal CUG, è integrato nel PIAO 2025-2027, 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 Consigliera 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 2025/2027

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”*.

La **Direttiva (UE) 2024/1500 del 14 maggio 2024** attiene alle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego.



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 2024 è pari a n. 916 unità con una presenza femminile del 36,46% per un totale di n. 334 unità, inclusa la dirigenza, come riportato dalla seguente tabella:

Personale al 31-12-2024	F	%F	M	%M	Totale
Segretario Generale	0	0,00%	1	0,11%	1
Dirigenza	8	0,87%	13	1,42%	21
Cat-D	175	19,10%	212	23,14%	387
Cat-C	122	13,32%	231	25,22%	353
Cat-B	29	3,17%	125	13,65%	154
Cat-A	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	334	36,46%	582	63,54%	916

Dirigenza suddivisa per posizione	F	% F	M	%M	Totale
Coordinatori	0	0,00%	7	33%	7
Dirigenti	8	38%	6	29%	14
Totale	8	38,10%	13	61,90%	21

Titolari di posizione organizzativa	F	% F	M	%M	Totale
POSIZIONE ORG.VA FASCIA A	10	10,42%	12	12,50%	22
POSIZIONE ORG.VA FASCIA B	20	20,83%	26	27,08%	46
POSIZIONE ORG.VA FASCIA C	14	14,58%	14	14,58%	28
Totale	44	45,83%	52	54,17%	96

Personale al 31-12-2024	F	%F	M	%M	Totale
Personale a tempo pieno	294	32,10%	459	50,11%	753
Personale PT < 50%	12	1,31%	14	1,53%	26
Personale PT = 50%	16	1,75%	55	6,00%	71
Personale PT > 50%	12	1,31%	54	5,90%	66
Totale Generale	334	36,46%	582	63,54%	916



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 PRECEDENTE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026

Attività svolte nell'anno 2024

Il Piano della Azioni Positive 2024-2026 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 2024, si è provveduto a:

Coinvolgere i lavoratori a partecipare al corso "RIFORMA Mentis", disponibile sulla piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle P.A. Syllabus.

Predisporre una proposta per la diffusione di Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo e rispettoso del genere.

Implementare la 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.

Somministrare un questionario predisposto per l'anno 2024 al fine di rilevare il benessere dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, nonché a pubblicare gli esiti della precedente rilevazione svolta nell'anno 2023.

Sono state attuate 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. In particolare, sono state stipulate le seguenti condizioni agevolate con:

- Teatro di San Carlo
 - Acquisto biglietti a tariffa ridotta; tariffa ridotta per visite guidate
- Teatro Mercadante, Ridotto del Teatro Mercadante, Teatro San Ferdinando, Rassegna Pompeii Theatrum Mundi.
 - Acquisto biglietti e abbonamenti a tariffa ridotta
- Teatro Trianon Viviani – Teatro della canzone Napoletana
 - Acquisto biglietti a tariffa ridotta
- Museo Archeologico Virtuale di Ercolano
 - Ticket di ingresso ridotto

È stata favorita la creazione del c.d. "angolo della gentilezza".

L'Area metropolitana di Napoli è stata inoltre 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.

La Città Metropolitana di Napoli è stata quindi 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.

In quest'ambito, quindi, nel corso dell'anno 2024 sono state organizzate le seguenti attività:

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

Maggio

Incontro formativo/informativo «Riconoscimento delle famiglie omogenitoriali: l'importanza di un linguaggio gentile ed inclusivo» in occasione della giornata mondiale contro le discriminazioni verso le persone LGBTQ+

Convegno «Benessere organizzativo: gentilezza e accoglienza - territori a confronto»

Giugno

Convegno (con mostra artistica, laboratori e tavola rotonda) in occasione della Giornata mondiale del rifugiato

Dicembre

Convegno «Costruiamo Gentilezza la comunicazione a contrasto della violenza di genere»

AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2025/2027

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, anche in ambiente di lavoro;
- 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 ormai considerate sessiste;
- protezione dei dati personali;
- prevenzione, riconoscimento e rimozione di episodi di discriminazioni, mobbing e sulla violenza di genere e sessuale.



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;
- nuova catalogazione del materiale;

Le attività saranno svolte dall'Area Gestione e Valorizzazione del Capitale Umano di concerto con il CUG.

Si prevede, inoltre, 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 valorizzare 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) *Individuazione delle figure previste dall'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e dal comma 2-bis dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021*

Art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche nominano, nell'ambito del personale in servizio, un responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato. Tale figura è individuata tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.



Il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità si concentra, quindi, esclusivamente sulle persone con disabilità, mentre il diversity manager ha una visione più globale, che include tutte le forme di diversità.

Il primo si occupa di garantire che le persone con disabilità possano essere inserite e integrate in modo adeguato, adottando misure specifiche, mentre il secondo mira a creare un ambiente di lavoro più inclusivo, promuovendo il valore della diversità in senso lato.

Il Responsabile dell'inserimento si concentra principalmente sugli adattamenti necessari per le persone con disabilità (es. modifiche dell'ambiente, tecnologie assistive), mentre il diversity manager lavora su una strategia complessiva di inclusione, sensibilizzando e creando politiche aziendali inclusive e di cultura del lavoro.

Il comma 2-bis dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 prevede che le pubbliche amministrazioni individuano, nell'ambito del personale in servizio, un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Tali funzioni possono essere assolve anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale.

- f) *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 organizzative volte a migliorare e conciliazione tra i tempi di lavoro e le pause previste dalla normativa.*
- c) *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.
- d) *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, che si possa estendere anche ai familiari.
- e) *Crediti formativi universitari*
Studio di fattibilità sulla possibilità di stabilire convenzioni 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).

f) 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;

g) 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.
Per tale finalità possono essere utilmente utilizzati anche gli spazi della Biblioteca di genere.

h) 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.

i) Promozione di gruppi di acquisto

Iniziative a tutela della salute e del benessere dei dipendenti volte a promuovere economie (polizze assicurative, attività sportive)

j) Ottimizzazione della fascia oraria per la fruizione della pausa pranzo

Interventi sulla regolamentazione interna finalizzati al miglioramento della gestione dei tempi di lavoro, con particolare riferimento alla c.d. pausa pranzo, senza che eventuali impegni lavorativi possano interferire coi tempi di riposo contrattualmente previsti.

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 2025

Biblioteca di genere

Obiettivo: l'Amministrazione intende definire i giusti spazi per la custodia del materiale editoriale attualmente in possesso al fine di poterne organizzare successivamente anche la consultazione da parte degli interessati

Azione anno 2025: acquisto di arredi per consentire la migliore conservazione dei prodotti editoriali attualmente in possesso dell'Ente;

Attori coinvolti nel 2025: Direzione Amministrativa Patrimonio

Misurazione anno 2025: acquisto arredi e loro sistemazione negli spazi appositamente dedicati entro il 31/12/2025

Risorse finanziarie: definite dagli strumenti di programmazione finanziaria.



Obiettivo: l'Amministrazione intende recuperare il materiale editoriale in giacenza presso gli uffici dell'Ente per la sua sistemazione negli spazi dedicati alla Biblioteca di genere

Azione anno 2025: recupero del materiale e deposito presso gli spazi della biblioteca;

Attori coinvolti nel 2025: CUG e Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo

Misurazione anno 2025: avvenuto svolgimento di azioni volte al recupero e al deposito

Risorse finanziarie: non necessarie

Obiettivo: l'Ente intende allestire uno spazio con postazioni di lavoro al servizio dei dipendenti che possono trovarsi a svolgere le loro attività in una sede diversa da quella di assegnazione, nonché per i gruppi di lavoro e le riunioni. Per tale finalità si ritiene funzionale utilizzare gli spazi dedicati alla Biblioteca di genere.

Azioni previste per l'anno 2025: studio di fattibilità per la realizzazione del coworking space ed eventuale allestimento.

Attori coinvolti nel 2025: Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo, Direzione Sistemi Informativi, Direzione Amministrativa Patrimonio

Misurazione anno 2025: avvenuta realizzazione dello studio di fattibilità ed eventuale allestimento.

Risorse finanziarie: non necessarie

Azioni di miglioramento delle prassi lavorative

Predisposizione proposta di deliberazione per l'approvazione delle 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 2025: predisposizione definitiva delle linee guida in materia linguaggio inclusivo e rispettoso del genere, a contrasto di ogni forma di discriminazione (anche mediante aggiornamento della bozza predisposta nell'anno 2024), avvalendosi dell'esperienza maturata e degli eventuali contributi dei soggetti interni coinvolti. Invio proposta di deliberazione per l'approvazione

Attori coinvolti nel 2025: Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo

Misurazione anno 2025: predisposizione della delibera di approvazione entro il 31/12/2025

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 2025: entro il 30/06/2025: pubblicazione degli esiti del questionario proposto nell'anno 2024; entro il 31/12/2025: somministrare il questionario predisposto per l'anno 2024



Attori coinvolti nel 2025: Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo

Misurazione anno 2025: avvenuta predisposizione e somministrazione questionario

Risorse finanziarie: non necessarie

Azioni di formazione e aggiornamento

Formazione in materia di trattamento e protezione dei dati personali

Obiettivo: la Città Metropolitana di Napoli, consapevole dell'importanza che riveste il corretto trattamento e la protezione dei dati personali per lo sviluppo del benessere dei lavoratori, intende una specifica linea di attività formative sulla materia.

Azioni previste per l'anno 2025: realizzazione nell'anno di attività formative in materia di trattamento e protezione dei dati personali.

Attori coinvolti nel 2025: Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo

Misurazione anno 2025: avvenuta attività formativa

Risorse finanziarie: definite dagli strumenti di programmazione finanziaria

Interventi nell'ambito del Welfare

Affidamento servizio di assistenza sanitaria integrativa

Obiettivo: la Città Metropolitana di Napoli, consapevole dell'importanza del benessere psicofisico dei propri dipendenti bandire una nuova gara per l'affidamento del servizio di assistenza sanitaria integrativa, rivolto ai lavoratori del comparto e alla dirigenza, prevedendo alcune opzioni di miglioramento rispetto al contratto precedentemente stipulato. Potranno essere eventualmente previsti anche altri interventi.

Azioni previste per l'anno 2025: entro il 31/12/2025 stipula contratto. Eventuali altri interventi.

Attori coinvolti nel 2025: Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo

Misurazione anno 2025: avvenuta stipula del contratto. Previsione di eventuali altri interventi.

Risorse finanziarie: definite dagli strumenti di programmazione finanziaria

Aggiornamento rete intranet istituzionale

Aggiornare, all'occorrenza, la sezione dedicata nella rete intranet della Città Metropolitana di Napoli, descrivendo le varie tipologie di permessi e congedi e tutte le opportunità offerte ai dipendenti dalla normativa vigente, ai fini della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

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

Attori coinvolti nel 2025: Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo.

Misurazione anno 2025: eventuale aggiornamento dei dati

Risorse finanziarie: non necessarie



Individuazione delle figure previste dall'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e dal comma 2-bis dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021

Individuazione della figura prevista dall'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001. La scelta dovrà avvenire prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità

Obiettivo: conferimento dell'incarico previsto dall'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001

Attori coinvolti nel 2025: Ufficio del Direttore Generale

Misurazione anno 2025: individuazione entro il 31/12/2025

Risorse finanziarie: non necessarie

Individuazione della figura prevista dal comma 2-bis dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

L'incarico dovrà essere affidato ad un dirigente amministrativo che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità

Obiettivo: conferimento dell'incarico previsto dal comma 2-bis dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021

Attori coinvolti nel 2025: Ufficio del Direttore Generale

Misurazione anno 2025: individuazione entro il 31/12/2025

Risorse finanziarie: non necessarie

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 costituisce parte del PIAO e sarà diffuso attraverso il sito istituzionale dell'Ente e reso noto 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 della Città Metropolitana di Napoli attraverso i dati del Benessere Equo e Sostenibile (B.E.S.) e della generatività

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.

Il Valore Pubblico, in senso stretto, è 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.*); esso rappresenta, in sostanza, l'impatto degli impatti, cioè il benessere addizionale complessivo.

In un senso più ampio, per Valore Pubblico s'intende l'impatto generato dall'Ente sul 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').

Questo paragrafo introduttivo della 'Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza' del PIAO 2025-2027 descrive il contesto esterno della Città Metropolitana di Napoli attraverso i dati demografici del territorio, i dati sul benessere equo e sostenibile e quelli sulla generatività.

Lo studio sul benessere equo e sostenibile (BES) delle Province e delle Città Metropolitane ha l'obiettivo di descrivere e valutare il progresso di una società dal punto di vista economico, sociale e ambientale.

Il BES è articolato in 11 dimensioni di analisi che vengono qui utilizzate come l'*indice* degli argomenti utili a descrivere il contesto esterno della Città Metropolitana di Napoli.

Ognuno di questi argomenti è stato integrato con dati, analisi e considerazioni provenienti da altre fonti.

La pagina Istat **La misurazione del benessere (BES)** è disponibile al link:

<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-bes/>

Lo studio "**BES – Benessere Equo e Sostenibile nella Città Metropolitana di Napoli**" - edizione 2024 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente al seguente indirizzo: <https://www.cittametropolitana.na.it/osservatori-metropolitano>

I temi trattati sono i seguenti:

- Le caratteristiche demografiche della Città Metropolitana di Napoli (dati Istat 2024)
- Istat: il Benessere Equo e Sostenibile dei Territori – un confronto tra le 14 Città Metropolitane – 2024
- Il Benessere Equo e Sostenibile nella Città Metropolitana di Napoli - edizione 2024
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

Le integrazioni della dimensione “Sicurezza” sono state estratte da:

- l'**Indice di Percezione della Corruzione 2024**, elaborato da Transparency International, pubblicato l'11 febbraio 2025;
- la **relazione del Presidente della Corte di Appello Maria Rosaria Covelli per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 e l'intervento del Procuratore Generale della Repubblica di Napoli Aldo Policastro**, rivolti all'Assemblea Generale della Corte di Appello il 25 gennaio 2025;
- la **Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nel 1° semestre 2023** (*è l'ultima relazione disponibile*);
- il report sullo **scioglimento dei Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose nel napoletano dal 1991 ad oggi** elaborato per la ‘Consulta tra i Responsabili anticorruzione dei Comuni e di altri Enti Pubblici ed Università pubbliche ricadenti nel perimetro metropolitano’;

L'illustrazione dei punti caratterizzanti i principali atti pianificazione dell'Ente – il **Piano Strategico**, il **Piano Territoriale Metropolitano** e il **Piano Urbano della Mobilità Sostenibile** – precede l'analisi delle altre 4 dimensioni del BES.

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

La descrizione del contesto esterno attraverso le dimensioni del BES, si conclude con la sintesi del **“Rapporto sul ben-vivere e la generatività delle province italiane – ed. 2024”** (*) relativa alla Città Metropolitana di Napoli.

(*) Il Rapporto è stato presentato alla sesta edizione del ‘Festival Nazionale dell'Economia Civile’; esso definisce il ben-vivere in un territorio come l'incremento del benessere degli individui non solo dal punto di vista della ricchezza economica, ma considerando soprattutto i parametri del BES e degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030; il rapporto definisce la generatività come la capacità che hanno le azioni individuali orientate alle relazioni con gli altri, all'inclusione socio-economica, alla cura e all'impegno civile, di aumentare il livello di benessere della singola persona e di incidere positivamente nella vita sociale.



Le caratteristiche demografiche della Città Metropolitana di Napoli

Superficie (in chilometri quadrati)	1.176,72		
		Popolazione al 01.01.2024	2.970.974
		Densità (abitanti per kmq) <i>(calcolata sui dati ISTAT al 01.01.2024)</i>	2.525
		Popolazione legale al Censimento 2021 <i>(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)</i>	2.988.376
		<i>(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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.)</i>	

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	23.582	12.096	11.486
Morti	29.424	14.307	15.117
Saldo naturale <i>(differenza tra i nati e i morti nel corso dell'anno)</i>	-5.842	-2.211	-3.631
Immigrati da altro comune	51.170	26.744	24.426
Emigrati per altro comune	64.627	33.958	30.669
Immigrati dall'estero	10.878	5.964	4.914
Emigrati per l'estero	4.698	2.772	1.926
Saldo migratorio interno e con l'estero	-7.277	-4.022	-3.255
Popolazione straniera residente al 01.01.2023	127.154	64.386	62.768



La Città Metropolitana di Napoli, costituita da **92 Comuni**, si estende su una superficie territoriale di **1.176,72 kmq** dove, al 1° gennaio 2024 risultano residenti **2.970.974 abitanti** (*9.364 in meno rispetto all'anno precedente*).

Il territorio si caratterizza per la considerevole concentrazione demografica, in quanto in esso risiede il **53,11%** della popolazione regionale (che ammonta a 5.593.906 abitanti, *vale a dire 15.630 in meno rispetto al precedente anno*) e per la densità abitativa di **2.525 ab./kmq** (*era di 2.528 abitanti per kmq*) che colloca Napoli al primo posto tra tutte le 14 Città Metropolitane, seguita da Milano, Roma, Genova, Venezia, Cagliari, Torino, Bari, Catania, Firenze, Bologna, Palermo, Messina e Reggio Calabria.

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).

La città partenopea si posizionava in Europa al **secondo posto dopo Barcellona** (2.760 ab. per kmq) e **prima di Atene** (2.142 ab. per kmq) per densità abitativa.



La popolazione dei 92 Comuni della Città Metropolitana di Napoli è la seguente:

Popolazione residente al 1° gennaio 2024							
COMUNE	maschi	femmine	TOTALE	COMUNE	maschi	femmine	TOTALE
Acerra	28.785	29.722	58.507	Melito di Napoli	17.835	18.499	36.334
Afragola	30.486	31.227	61.713	Meta	3.733	4.048	7.781
Agerola	3.821	3.923	7.744	Monte di Procida	5745	6.116	11.861
Anacapri	3.346	3.475	6821	Mugnano di Napoli	16.973	18.096	35.069
Arzano	15.578	16.360	31.938	NAPOLI	439.517	474.187	913.704
Bacoli	12.299	12.896	25.195	Nola	16.439	17.404	33.843
Barano d'Ischia	4.980	5.022	10.002	Ottaviano	11.606	11.719	23.325
Boscoreale	12.757	13.176	25.933	Palma Campania	8.461	7.793	16.254
Boscotrecase	4.830	5.030	9.860	Piano di Sorrento	5.922	6.366	12.288
Brusciano	7.828	8.063	15.891	Pimonte	2.933	2.935	5.868
Caivano	17.767	18.257	36.024	Poggiomarino	11.214	11.194	22.408
Calvizzano	6.160	6.306	12.466	Pollena Trocchia	6.104	6.619	12.723
Camposano	2.416	2.604	5.020	Pomigliano d'Arco	19.085	20.718	39.803
Capri	3.352	3.419	6.771	Pompei	11.404	12.396	23.800
Carbonara di Nola	1.237	1.212	2.449	Portici	24.406	27.495	51.901
Cardito	10.569	10.945	21.514	Pozzuoli	37.034	39.221	76.255
Casalnuovo di Napoli	22.829	24.047	46.876	Procida	4.960	5.080	10.040
Casamarciano	1.512	1.509	3.021	Qualiano	12.241	12.410	24.651
Casamicciola Terme	3.703	3.865	7.568	Quarto	20.340	20.990	41.330
Casandrino	6.712	6.357	13.069	Roccarainola	3.221	3.352	6.573
Casavatore	8.855	9.370	18.225	San Gennaro Vesuviano	6.285	5.826	12.111
Casola di Napoli	1.786	1.855	3.641	San Giorgio a Cremano	19.830	22.266	42.096
Casoria	35.693	38.121	73.814	San Giuseppe Vesuviano	15.723	14.677	30.400
Castellammare di Stabia	29.840	32.631	62.471	San Paolo Bel Sito	1.664	1.707	3.371
Castello di Cisterna	3.864	3.930	7.794	San Sebastiano al Vesuvio	4.123	4.510	8.633
Cercola	8.143	8.734	16.877	San Vitaliano	3.234	3.356	6.590
Cicciano	6.065	6.294	12.359	Santa Maria la Carità	5.800	5.931	11.731
Cimitile	3.329	3.558	6.887	Sant'Agnello	4.160	4.433	8.593
Comiziano	836	868	1.704	Sant'Anastasia	12.773	13.429	26.202
Crispano	5.808	5.939	11.747	Sant'Antimo	15.899	16.510	32.409
Ercolano	24.128	25.662	49.790	Sant'Antonio Abate	9.427	9.536	18.963
Forio	8.716	8.761	17.477	Saviano	7.805	8.124	15.929
Frattamaggiore	13.821	14.774	28.595	Scisciano	3.069	3.152	6.221
Frattaminore	7.544	7.823	15.367	Serrara Fontana	1.516	1.561	3.077
Giugliano in Campania	61.267	62.942	124.209	Somma Vesuviana	16.387	17.170	33.557
Gragnano	13.641	14.189	27.830	Sorrento	7.342	7.960	15.302
Grumo Nevano	8.686	8.499	17.185	Striano	4.544	4.484	9.028
Ischia	9.689	9.911	19.600	Terzigno	8.713	8.585	17.298
Lacco Ameno	2.194	2.311	4.505	Torre Annunziata	19.228	20.808	40.036
Lettere	3.064	3.006	6.070	Torre del Greco	38.669	41.400	80.069
Liveri	711	756	1.467	Trecase	4.162	4.339	8.501
Marano di Napoli	28.043	29.697	57.740	Tufino	1.671	1.696	3.367
Mariglianella	3.942	3.996	7.938	Vico Equense	9.916	10.347	20.263
Marigliano	14.107	15.195	29.302	Villaricca	15.287	16.195	31.482
Massa di Somma	2.439	2.546	4.985	Visciano	2.024	2.116	4.140
Massa Lubrense	6.948	7.221	14.169	Volla	12.635	13.029	25.664

Popolazione residente al 1° gennaio 2024	maschi	femmine	TOTALE
Città Metropolitana di Napoli	1.445.185	1.525.789	2.970.974
Campania	2.733.422	2.860.484	5.593.906
Italia	28.846.728	30.124.502	58.971.230

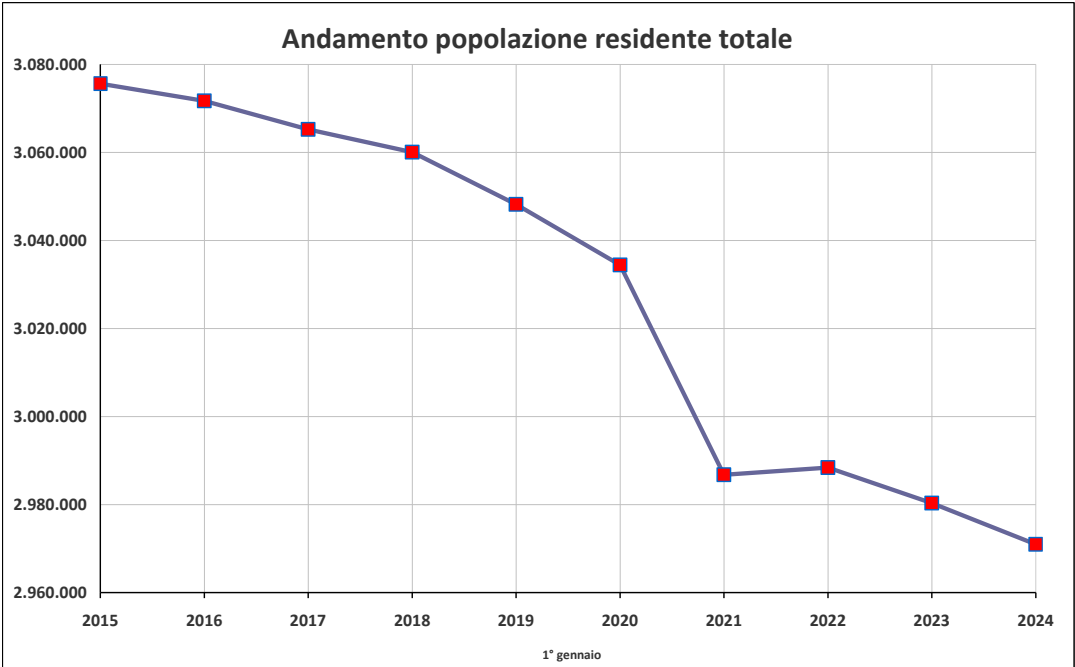
Nella Città Metropolitana di Napoli risiede il 5,04 % della popolazione del Paese.



La **composizione** della popolazione residente nella Città Metropolitana, raggruppata per **grandi classi di età**, ha avuto negli ultimi dieci 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)	TOTALE dei residenti nella Città Metropolitana di Napoli	età media della popolazione (*)
popolazione al 1° gennaio					
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
2024	420.331	1.956.421	594.222	2.970.974	43,4

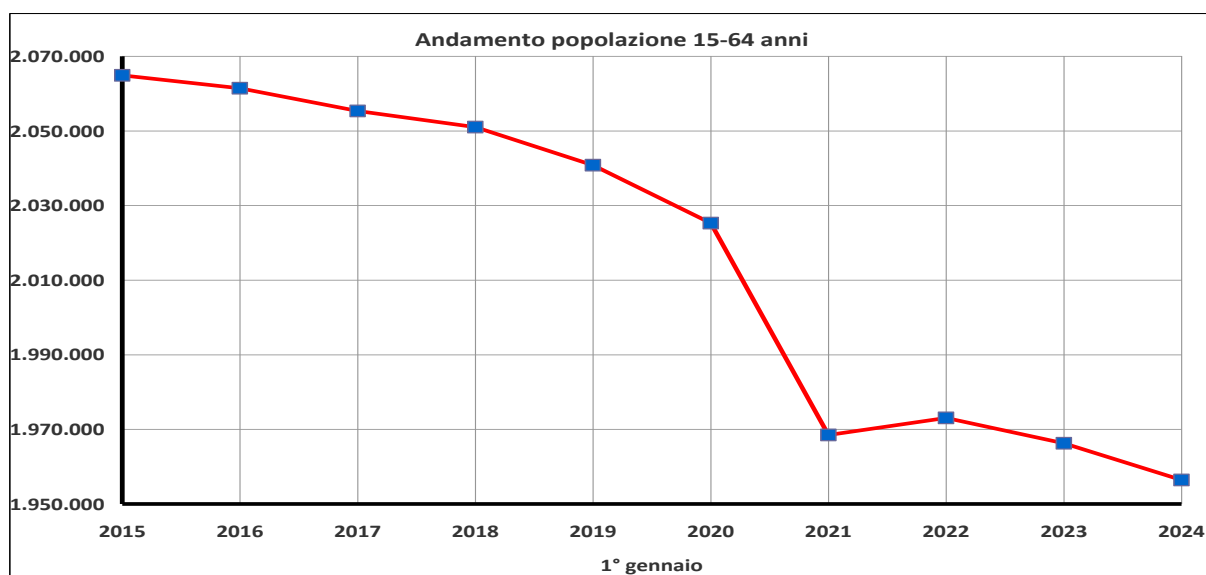
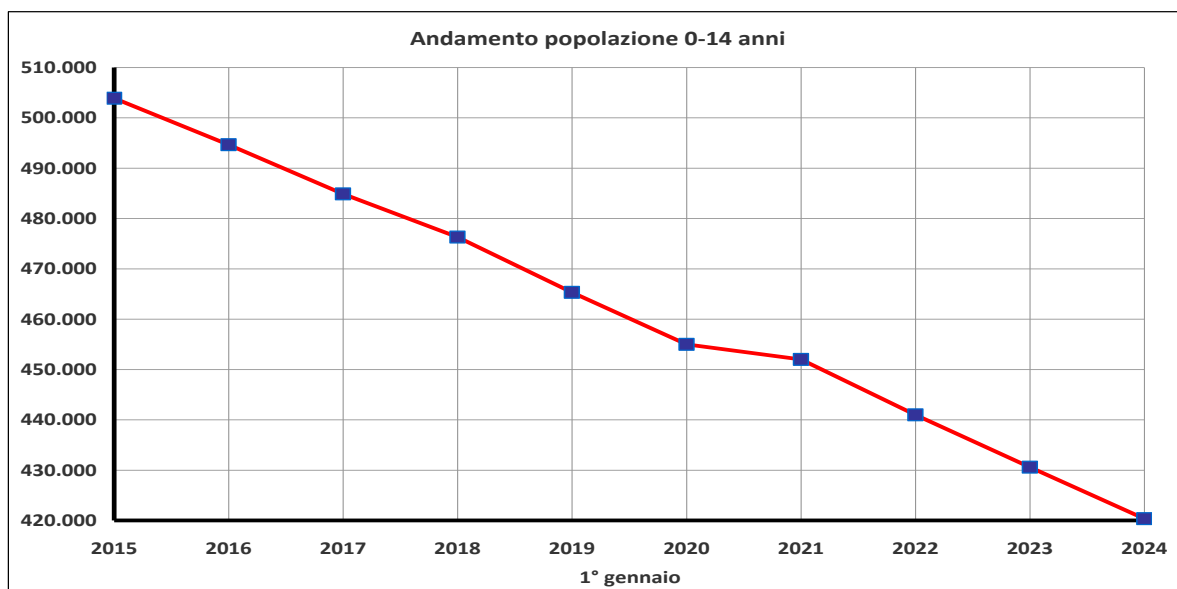
(*) **Età media:** è la media delle età di una popolazione, calcolata sommando le età di tutti gli individui e dividendo per il loro numero totale. Fonte: ISTAT – Dataset: “Indicatori demografici”, “Popolazione residente ricostituita-Anni 2001-2019” e “Popolazione residente al 1° gennaio” – Dati estratti il 10.02.2025
Elaborazione dell’Ufficio Statistica - Segreteria Generale della Città Metropolitana di Napoli

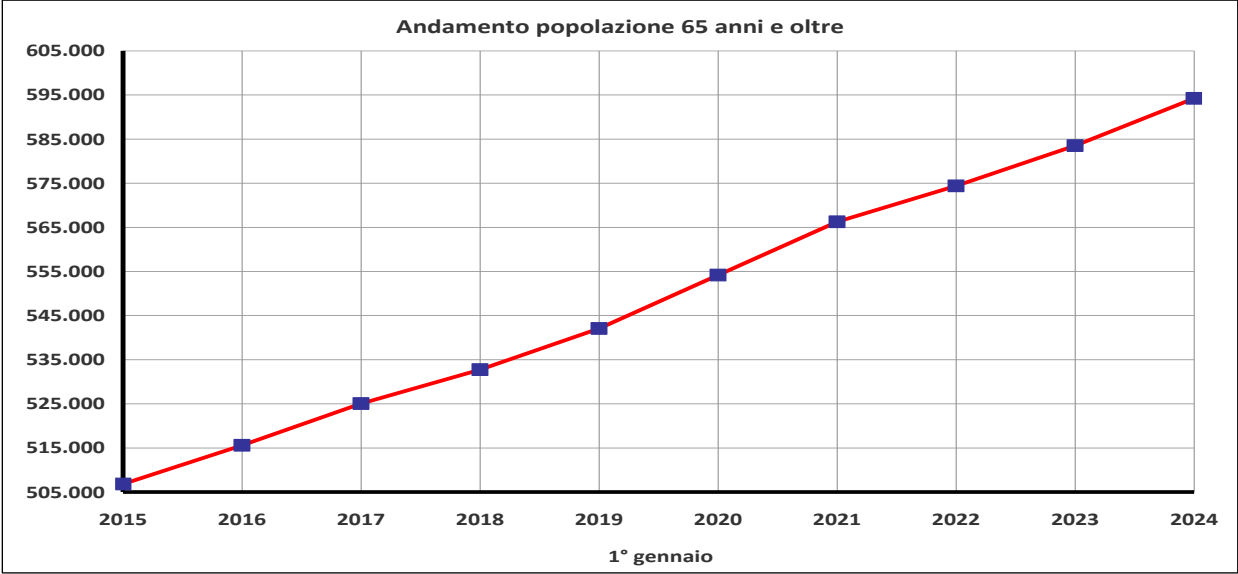




I dati e gli indicatori demografici mostrano che nel territorio della Città Metropolitana di Napoli vive **una popolazione che sta lentamente invecchiando**.

Infatti, nel 2023, a fronte di una diminuzione di oltre 9.000 unità della popolazione residente complessiva, i bambini e i giovanissimi sono diminuiti di 10.234 unità, mentre l'età media della popolazione è in crescita e gli anziani sono un quinto degli abitanti (il 20%, rispetto al 19,58% 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%	49,0%	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‰	10,0‰
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‰	9,9‰
2024	141,4%	51,9%	116,6%	121,7%	..	..

Fonte ISTAT - Dataset: (a) “Popolazione residente ricostruita-Anni 2001-2019” e “Popolazione residente al 1° gennaio”- (b) “Indicatori demografici”
Dati estratti il 10 febbraio 2025. - 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 2024 l'indice di vecchiaia della Città Metropolitana di Napoli mostra che ci sono 141,4 anziani ogni 100 giovani da 0 a 14 anni (nel 2023 erano 135,5)



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 2024 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 51,9 individui delle fasce di popolazione inattiva (51,6 nel 2023).

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 2024 nella Città Metropolitana di Napoli l'indice di ricambio è di 116,6, ciò significa che la popolazione che si accinge ad abbandonare il mondo del lavoro sopravanza quella che si accinge a farne parte (nel 2023 l'indice era di 111,9).

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 2024 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 -6.764 nel 2021, seguito da un lieve rallentamento nel 2022 (-6.284) confermato dal dato del 2023 (-5.842).

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	23.582	29.424	- 5.842

Fonte dati ISTAT – Dataset: “Popolazione residente ricostruita-Anni 2001-2019” e “Popolazione residente – bilancio” - Dati estratti il 10 febbraio 2025

Legenda: (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 nel 2023** presenta valori negativi: a fronte di 62.048 nuovi residenti immigrati nei 92 Comuni napoletani ci sono state oltre 69.000 emigrazioni.



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

10 Comuni della Città metropolitana di Napoli, incluso il Capoluogo, contano più di 50.000 abitanti mentre sono 11 i piccoli Comuni, quelli con meno di 5.000 abitanti.

Giugliano in Campania, con 124.209 abitanti al 01.01.2024, è il comune non capoluogo più popoloso d'Italia ed anche dell'area metropolitana, prima di Torre del Greco (80.069 ab.), Pozzuoli (76.255 ab.) Casoria (73.814 ab.) e Castellammare di Stabia (62.471 ab.) *confermando la stessa posizione dell'anno prima.*

Nel territorio della Città Metropolitana di Napoli vi è una zona di pianura situata nell'entroterra (ad eccezione delle zone litoranee di Giugliano e Torre Annunziata) e una zona collinare che si estende prevalentemente nella fascia costiera; vi è, inoltre, la fascia altimetrica dei comuni di pianura, estesa per 506,58 kmq, quella dei comuni di collina, estesa per 672,36 kmq., e le isole di Ischia, Capri e Procida suddivise in 9 Comuni.

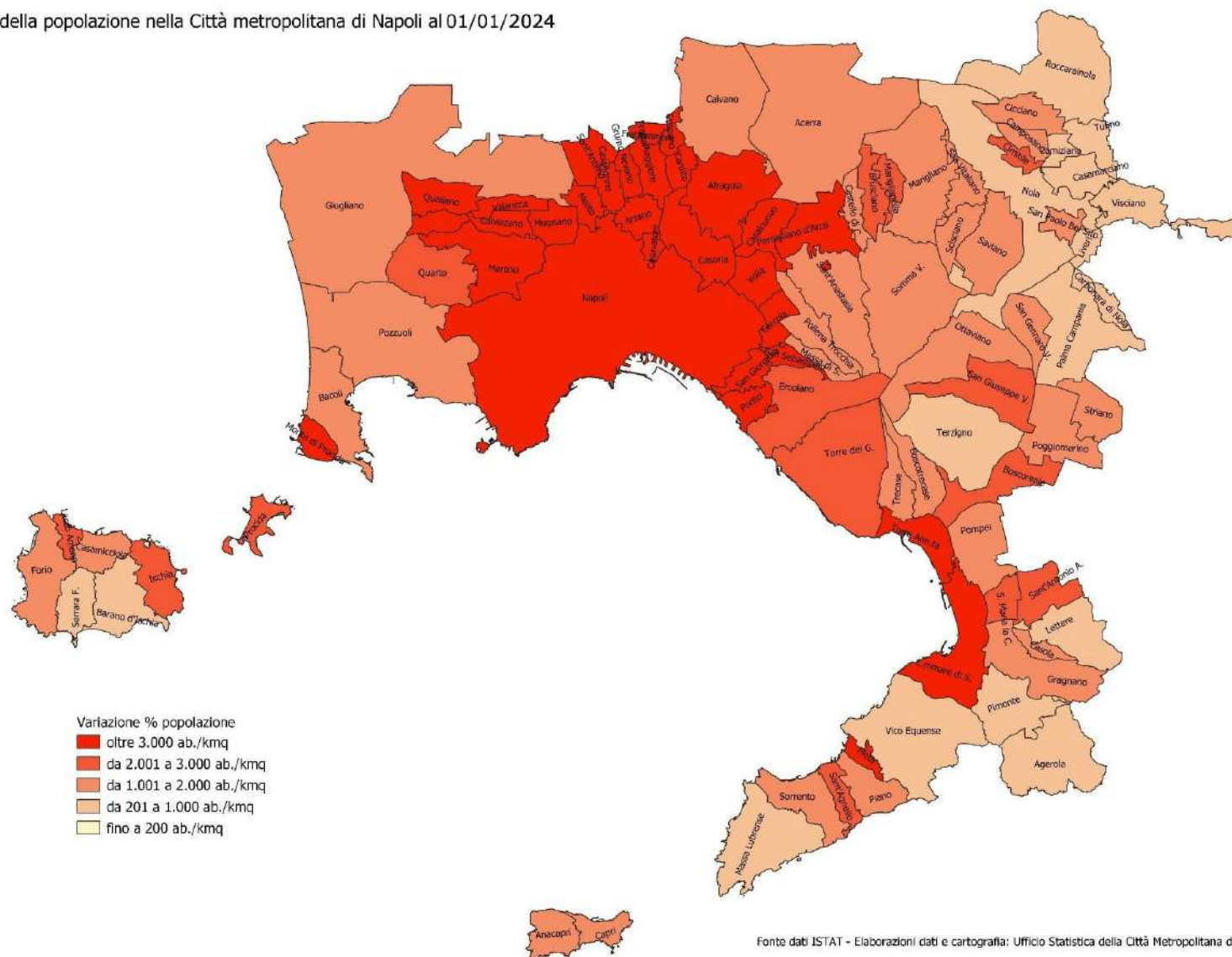
Il territorio metropolitano ha insediamenti urbani senza soluzione di continuità; si dirama da Giugliano in Campania passando per Napoli, da un lato verso Pozzuoli e, dall'altro, verso la costa, in direzione sud, sino alla penisola sorrentina.

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), è terza per numero di abitanti (dopo la Lombardia e il Lazio) e seconda per densità di popolazione (dopo la Lombardia e prima del Lazio, rispettivamente quarta e nona per superficie).



Densità della popolazione nella Città metropolitana di Napoli al 01/01/2024





Tra i 92 Comuni la densità demografica varia dai 232 ab./kmq di Roccarainola agli 11.326 ab./kmq di Casavatore.

Le prime 4 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 è la seguente:

	Regione	Città Metropolitane e Province	Comune	Superficie (km ²)	Popolazione residente (01/01/2024)	Densità demografica (ab/kmq)
1	Campania	Napoli	Casavatore	1,6091	18.225	11.326
2			Portici	4,6361	51.901	11.195
3			San Giorgio a Cremano	4,0748	42.096	10.331
4			Melito di Napoli	3,7798	36.334	9.613
5	Lombardia	Milano	Bresso	3,3825	26.282	7.770
6	Campania	Napoli	NAPOLI	119,2423	913.704	7.663
7	Lombardia	Milano	Milano	181,845	1.371.499	7.542
8	Campania	Napoli	Frattaminore	2,0417	15.367	7.527
9			Cardito	3,1983	21.514	6.727
10			Arzano	4,7535	31.938	6.719
11	Lombardia	Milano	Sesto San Giovanni	11,6989	78.495	6.710
12	Campania	Napoli	Mugnano di Napoli	5,2446	35.069	6.687
13	Piemonte	Torino	Torino	129,9988	851.199	6.548
14	Campania	Salerno	Atrani	0,1222	792	6.481
15	Lombardia	Milano	Corsico	5,366	34.542	6.437
16			Cusano Milanino	3,0817	18.919	6.139
17	Campania	Napoli	Casoria	12,0996	73.814	6.101
18			Casalnuovo di Napoli	7,8354	46.876	5.983
19			Grumo Nevano	2,8769	17.185	5.973
20	Lombardia	Milano	Cesano Boscone	3,9495	23.350	5.912
21			Cinisello Balsamo	12,724	74.741	5.874
22	Campania	Caserta	Aversa	8,8517	49.544	5.597
23	Lombardia	Milano	Cologno Monzese	8,4029	47.006	5.594
24	Campania	Napoli	Sant'Antimo	5,9134	32.409	5.481
25			Frattamaggiore	5,3882	28.595	5.307
26			Crispano	2,2191	11.747	5.294
27			Torre Annunziata	7,5892	40.036	5.275
28	Sicilia	Palermo	Villabate	3,7976	19.521	5.140
29	Lombardia	Monza e Brianza	Lissone	9,2957	46.699	5.024
30	Sicilia	Catania	Gravina di Catania	5,1355	25.317	4.930

Fonte dati ISTAT – Dataset: “Popolazione residente al 1° gennaio” e “Superfici territoriali”

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

La classifica è sostanzialmente la stessa dell'anno precedente, con il capoluogo che è passato dal 5° al 6° posto ed altri minimi spostamenti per altri Comuni napoletani, ma senza nuovi ingressi o uscite.



Un confronto tra le 14 Città Metropolitane

Il 5 novembre 2024 l'Istat ha pubblicato **“Il benessere equo e sostenibile dei territori - Report città metropolitane – 2024”** uno studio sui profili di benessere delle 14 città metropolitane, basati sugli indicatori del Bes dei Territori (BesT), misure statistiche a livello provinciale che sono coerenti e armonizzate con quelle del Rapporto Bes, in alcuni casi ampliate per tenere conto di ulteriori aspetti utili per le politiche territoriali.

L'analisi degli indicatori BesT permette di confrontare le 14 città metropolitane - Roma, Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria, Palermo, Catania, Messina, Cagliari - evidenziando i divari rispetto all'Italia, i punti di forza e di debolezza, le evoluzioni recenti.

Le 14 Città Metropolitane comprendono 1.268 Comuni - il 16% dei comuni italiani - che per oltre la metà hanno meno di 5.000 abitanti, un terzo rientra nella fascia da 5.000 a 20.000 abitanti, l'11% in quella da 20.000 a 50.000 abitanti e il 3,5% supera i 50.000 abitanti; la popolazione dei capoluoghi è compresa nella forbice tra i 2milioni e 800mila residenti di Roma e i 148mila di Cagliari.

L'estensione complessiva delle 14 città metropolitane è di 46.637 kmq, corrispondente al 15,4% della superficie nazionale, e in essa risiedono 21,3 milioni di abitanti, ossia il 36,2% della popolazione del Paese.

Tre focus tematici del BesT approfondiscono il quadro del benessere nei domini “Istruzione e formazione”, “Benessere economico” e “Ambiente” con nuove misurazioni sulla disponibilità di risorse educative e sugli esiti scolastici, sulle condizioni economiche degli individui, sull'esposizione della popolazione nelle isole di calore urbane. Altri contributi esplorano le disuguaglianze interne alle aree vaste metropolitane, analizzando alcune misure di benessere sui 14 capoluoghi e sul restante territorio.

Per la prima volta nel report vengono diffusi indicatori di benessere relativi alle reti d'aiuto, alla percezione di degrado e di sicurezza nella zona in cui si vive e alla soddisfazione per la vita, elaborati a partire dal Censimento della popolazione.

Il quadro d'insieme

Considerando l'insieme delle 62 misure provinciali di benessere relative agli 11 domini del Bes dei territori, nelle città metropolitane del Nord e del Centro, la maggioranza degli indicatori evidenzia condizioni di vantaggio rispetto alla media nazionale, mentre nel Meridione prevalgono gli svantaggi, con l'eccezione positiva di Cagliari.

Firenze, Milano e Bologna si distinguono con oltre il 75 per cento degli indicatori con valori sopra la media nazionale. Sono soprattutto alcuni indicatori dei domini “Innovazione, ricerca e creatività” e quello della “Qualità dei servizi” a raggiungere in queste città metropolitane i valori più alti.

Torino, Genova e Venezia mostrano percentuali di vantaggio leggermente inferiori, pari rispettivamente al 72,6 per cento, 67,7 per cento e 59,7 per cento. Roma che presenta un vantaggio nel 54,8 per cento degli indicatori ma anche forti contrasti, si colloca in una posizione intermedia facendo idealmente da spartiacque tra i profili delle città metropolitane del Centro-nord e del Mezzogiorno.

Tra le città metropolitane del Meridione, la quota più elevata di svantaggi si riscontra a Reggio di Calabria (79,0 per cento), seguita da Catania, Napoli e Messina con percentuali superiori al 70 per cento e Palermo e Bari poco sotto (67,7 e 64,5).

Cagliari si distingue positivamente con una quota di vantaggi del 61,3 per cento, superiore a quella di Roma.



Dal confronto tra gli 11 domini del Benessere, il quadro più critico, per il complesso delle 14 città metropolitane, emerge nel dominio “Ambiente”, dove circa due terzi degli indicatori si attestano su livelli di benessere inferiori alla media nazionale.

Al contrario, i maggiori punti di forza si concentrano nel dominio “Qualità dei servizi”, con due terzi degli indicatori con valori superiori alla media italiana.

Il dominio “Istruzione e formazione” evidenzia i contrasti più marcati, presentando una distribuzione equilibrata tra posizioni di vantaggio (poco più della metà degli indicatori) e situazioni di svantaggio (poco meno della metà).

Nuovi indicatori territoriali: reti d’aiuto, percezione di sicurezza, soddisfazione per la vita.

Nel 2022 il Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni ha rilevato per la prima volta i dati per elaborare indicatori di benessere relativi alle reti d’aiuto, alla percezione di degrado e di sicurezza nella zona in cui si vive e alla soddisfazione per la vita. In tutti i comuni capoluogo delle città metropolitane almeno l’80 per cento di persone (14 anni e più) dichiarano di avere parenti a cui rivolgersi in caso di bisogno, con i valori più elevati a Reggio di Calabria (88,8 per cento) e Cagliari (87,3 per cento). Le percentuali sono sempre più alte nelle città metropolitane rispetto ai capoluoghi. Le reti di parentela prevalgono sulle reti di vicinato e di amicizia. La percentuale di persone di 14 anni e più che si sentono sicure o abbastanza sicure nel camminare da sole quando è buio nella zona in cui vivono varia tra i capoluoghi di città metropolitana dal massimo di Messina (69,3 per cento), Reggio di Calabria (66,0 per cento) e Genova (63,9 per cento) ai minimi di Bari, Napoli e Palermo (rispettivamente 50,6, 52,6 e 53,9 per cento). Nei capoluoghi la percezione di sicurezza è tendenzialmente minore rispetto alla città metropolitana nel suo complesso: il gap più elevato è a Bari (13 punti percentuali). A Milano e Roma, invece la differenza tra il capoluogo e il restante territorio è di pochi punti percentuali. La percentuale di persone (14 anni e più) molto soddisfatte per la propria vita, varia tra i 14 capoluoghi dal massimo di Reggio di Calabria (54,7 per cento) al minimo di Napoli (33,8 per cento). Lo stesso indicatore, riferito alle città metropolitane conferma il divario tra Reggio di Calabria e Napoli, rispettivamente con il 56,5 per cento e il 41,5 per cento di persone di 14 anni e più che assegnano un voto di soddisfazione per la propria vita tra 8 e 10.

Il report Istat **Il benessere equo e sostenibile dei territori - Report città metropolitane – 2024** è disponibile al link: https://www.istat.it/comunicato-stampa/il-benessere-equo-e-sostenibile-dei-territori-report-citta-metropolitane-2024/?mtm_campaign=wwwnews&mtm_kwd=03_2023#:~:text=Il%20benessere%20equo%20e%20sostenibile%20dei%20territori%20%2D%20Report%20citt%C3%A0%20metropolitane%20%2D%202024



Il Benessere Equo e Sostenibile nella Città Metropolitana di Napoli – edizione 2024

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 solo il PIL come il 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 disuguaglianza 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 valutazione della politica economica nazionale.

La norma ha previsto la redazione da parte del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in base ai dati 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 inesprese dei giacimenti informativi di carattere amministrativo comunali e provinciali.

La Città Metropolitana di Napoli ha partecipato alla decima edizione del progetto “BES – Benessere Equo e Sostenibile delle Province e delle Città Metropolitane” – ediz. 2024, che ha coinvolto quasi un terzo delle Province e la maggior parte delle Città Metropolitane ubicate in 9 Regioni (per l'Ente è la nona 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.

Lo studio 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 2024 considera 85 indicatori territoriali (8 in più della precedente edizione) 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, integrata dall'esposizione di dati e studi provenienti da altre fonti.

1. Salute

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Aspettativa di vita	1  Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	81,2	81,4	83,1
	2  Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	79,3	79,4	81,1
	3  Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	83,2	83,6	85,2
	4 Speranza di vita a 65 anni	anni	19,6	19,7	20,9
Mortalità	5  Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	113,1	105,8	89,9
	6 Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Maschi	per 10mila ab.	35,5	32,7	29,9
	7 Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Femmine	per 10mila ab.	20,9	19,4	18,6
	8 Tasso standardizzato di mortalità 65 anni e più	per 10mila ab.	553,7	517,7	449,2
	9  Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	10,4	9,5	7,8

Fonte: Istat (1-7,9); Elaborazione Cuspi da fonte Istat (8). Anno: Stime 2023 (indicatori 1-4); 2021 (indicatori 5-9).

La dimensione 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'** è un indicatore con cui si stima che i bambini e le bambine nati nel 2023 nella città metropolitana di Napoli possono aspettarsi di vivere 81,2 anni, cioè 2 anni in meno rispetto alla speranza di vita di chi nasce in Italia e poco più di 2 mesi in meno rispetto a chi nasce in Campania.

Le donne hanno un'aspettativa di vita di 83,2 a fronte dei 79,3 anni degli uomini; questa differenza di genere di quasi 4 anni è identica anche a livello nazionale e regionale.

La **'speranza di vita a 65 anni'** (stime 2023) indica che una persona di questa età che vive nella città metropolitana di Napoli può aspettarsi di vivere ancora 19,6 anni, rispetto ai 20,9 anni della media degli italiani e ai 19,7 di quella dei campani; *rispetto al precedente studio BES si registra per ognuno di questi valori un incremento della speranza di vita di circa 6 mesi.*

Nel secondo gruppo di indicatori il **'tasso standardizzato di mortalità'** indica che nel 2021 nella città metropolitana di Napoli sono morte 113 persone ogni 10.000 abitanti, un dato superiore alle 90 dell'Italia e alle 106 della Campania (*dati arrotondati*); il dato medio nazionale è diminuito di 5 unità, mentre sono aumentati di 2 unità il dato napoletano e quello campano.



In termini percentuali la mortalità nel territorio napoletano è stata superiore del 25,9% rispetto a quella italiana (con un incremento di oltre 9 punti percentuali rispetto al precedente studio BES) e del 6,9% rispetto a quella campana; che, a sua volta, è superiore a quella italiana del 17,8% (un incremento di oltre 6 punti percentuali).

Il **‘tasso standardizzato di mortalità per tumore’** (inteso come ‘causa iniziale’) rilevato nel 2021 (dati arrotondati) sul totale della popolazione, è stato per ogni 10.000 abitanti di 36 maschi e 21 femmine morti nella città metropolitana di Napoli, di 33 maschi e 20 femmine in Campania e di Italia e di 30 maschi e 19 femmine in Italia.

I dati metropolitani sono superiori a quelli italiani del 18,7% per i maschi e del 12,3% per femmine; sono superiori di oltre l’8% per entrambi i sessi rispetto ai dati della Campania, che a sua volta registra dati di mortalità superiori a quelli nazionali in misura del 9,4% per i maschi e del 4% per le femmine.

Il **‘tasso standardizzato di mortalità dai 65 anni e più’** rilevato nel 2021 (dati arrotondati) è di 554 persone ogni 10.000 abitanti nella città metropolitana di Napoli, di 518 in Campania e di 450 in Italia, con una differenza percentuale del dato locale superiore del 23,3% rispetto al dato nazionale e del 7% rispetto a quello regionale, che a sua volta è superiore del 15,2% a quello del Paese.

Il **‘tasso standardizzato di mortalità per tumore (per la classe di età 20-64 anni)’** rilevato nel 2021 (dati arrotondati) è stato per ogni 10.000 abitanti di 11 morti nella città metropolitana di Napoli, di 10 in Campania e di 8 in Italia, con una differenza tra il territorio napoletano e il Paese del 33,3%, del 9,5% con la Campania, che registra una percentuale superiore del 21,8% rispetto a quella italiana.

Nello studio BES pubblicato nel 2023 i dati di questo indicatore si riferivano al 2019 e già mostravano non solo un incremento rispetto agli anni precedenti, ma anche le notevoli differenze che anche quest’anno sono state confermate.

L’Istat ha pubblicato il 21 maggio 2024 il report **Condizioni di salute e offerta sanitaria nelle città metropolitane - Anno 2021**, un’analisi comparata spazio-temporale fra città metropolitane e rispettive articolazioni territoriali tesa a rappresentare scenari di salute della popolazione e caratteristiche dell’offerta sanitaria

link: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/condizioni-di-salute-e-offerta-sanitaria-nelle-citta-metropolitane-anno-2021> .

2. Istruzione e formazione

Tema		Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Livello di istruzione	1 	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	29,2	26,9	16,1
	2 	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	53,3	56,8	65,5
	3 	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	24,0	25,0	30,0
Competenze	4 	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	169,8	171,7	189,5
	5 	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	173,6	176,0	193,0
	6 	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000 ab.	16,5	17,9	17,8
	7	Dispersione scolastica implicita	%	17,0	15,7	6,6
Formazione continua	8 	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	7,5	8,3	11,6

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 8); INVALSI (indicatori 4, 5 e 7); Elaborazione Cuspi da fonte Ministero dell’Istruzione e del Merito (indicatore 6). Anno: A.S. 2023/2024 (indicatori 4, 5 e 7); 2023 (indicatori 1-3, 8); 2022 (indicatore 6).



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 ' <i>popolazione scolastica potenziale</i> ') 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



La dimensione 'Istruzione e formazione' viene descritta con **tre gruppi** di indicatori: **il livello di istruzione, le competenze e la formazione continua.**

Nel primo gruppo (dati 2023) i **'giovani dai 15 ai 29 anni che non lavorano e non studiano'** (NEET) sul totale dei loro coetanei sono nella città metropolitana il 29,2 %, in Campania il 26,9%, in Italia il 16,1%.

Rispetto al precedente studio BES, che già aveva rilevato analoghe riduzioni rispetto a due anni fa, le percentuali sono calate di 4 punti a livello provinciale, di 2,9 punti a livello nazionale e di 2,8 punti in regione; è cresciuto lo scarto tra il dato locale e quello nazionale, che dopo l'impennata al 74,7% rilevato nel precedente studio BES, è salito ulteriormente all'81,4%.

Le **'persone dai 25 ai 64 anni) che hanno conseguito almeno il diploma di scuola secondaria di 2° grado'** (maturità) sono (dati 2023) nella città metropolitana il 53,3%, in Campania il 56,8%, in Italia il 65,5 %, *con un incremento rispetto all'anno precedente rispettivamente di 4, di 3 e di 2,5 punti percentuali; di conseguenza si sono ridotte anche le differenze territoriali.*

La differenza tra dato locale e nazionale è del -18,6%, quella con il dato regionale è del -6,2% che, a sua volta, rispetto al nazionale è del -13,3%; è confermata la tendenza alla riduzione di queste differenze.

Le **'persone dai 25 ai 39 anni (dati 2023) che hanno conseguito un titolo di studio terziario'** (laurea o altro) sono a livello locale il 24% (+2,5 punti percentuali rispetto al precedente BES), a livello regionale il 25% (+1,4 punti) e in Italia il 30% (+1,4); tutti dati in miglioramento.

La differenza della percentuale di laureati tra la città metropolitana di Napoli e il Paese è del -20%, e si è ridotta quasi 5 punti percentuali rispetto al precedente BES, nel quale si era registrato già un calo di 4 punti; la differenza con la regione è del -4%, con un calo di quasi 5 punti percentuali; mentre la differenza tra la Campania e l'Italia attestata al -16,7% si è ridotta di meno di 1 punto.

Nel secondo gruppo di indicatori (anno scolastico 2023/2024) il **'livello di competenza alfabetica degli studenti'** del 5° anno delle superiori nella città metropolitana è in media di 169,8 punti, in Campania 171,7 e in Italia 189,5. A livello locale vi è una differenza con l'Italia del -10,4%, del -1,1% rispetto alla Campania, che a sua volta registra un -9,4%.

Per il **'livello di competenza numerica degli studenti'** il punteggio medio rilevato nella città metropolitana è di 173,6 punti, in Campania di 176 e in Italia di 193; anche per questa variabile si registrano lievi miglioramenti e differenze simili a quelle della competenza alfabetica.

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 (dati 2022), si sono laureate (o hanno conseguito un titolo terziario superiore) in materie STEM: 16,5 persone nella città metropolitana di Napoli, 17,9 in Campania e 17,8 in Italia. Rispetto all'analisi BES 2023 (dati del 2021) i dati mostrano una leggera flessione a livello locale e regionale, ma sono stabili a livello nazionale.



I dati della **‘dispersione scolastica implicita’** (anno scolastico 2023/2024), cioè la percentuale di studenti che terminano il loro percorso scolastico senza raggiungere i traguardi minimi previsti dopo 13 anni di scuola, misurata attraverso l’esito delle prove nazionali INVALSI di matematica, italiano e inglese, evidenziano che essa è del 17% nella Città Metropolitana di Napoli, del 15,7% in Campania e del 6,6% in Italia.

Infine, l’indicatore **‘popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione’** che nel precedente studio BES era stabile rispetto al passato, mostra che la percentuale di persone di questa età che hanno seguito attività di istruzione e formazione sono a livello locale il 7,5%, a livello regionale l’8,3% a livello nazionale l’11,6%, con un incremento di oltre 1 punto percentuale a Napoli e in Campania e di 2 punti in Italia.

3. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Tema		Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Partecipazione	1	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	53,3	52,3	42,2
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	65,8	66,9	58,4
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività (F-M)	punti percentuali	28,6	27,0	17,1
Occupazione	4 	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	45,4	48,4	66,3
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M)	punti percentuali	-30,4	-29,5	-19,5
	6 	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	22,2	22,4	34,7
	7 	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	230,1	225,1	244,4
Disoccupazione	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-18,5	-21,4	-14,8
	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	20,8	17,4	7,7
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	31,4	27,9	13,4
Sicurezza	11  	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10mila occupati	8,8	10,4	10,0

* dato provvisorio

Fonte: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Elaborazione Cuspi da fonte Inps (indicatori 7-8); Inail (indic. 11). Anno: 2023 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2022 (indicatori 7, 8 e 11).

La dimensione è descritta con **quattro gruppi** di indicatori: **la partecipazione, l’occupazione, la disoccupazione e la sicurezza.**

Nel primo gruppo il **‘tasso di inattività’** (dati 2023; calcolato sulla popolazione **15-74 anni**) nella città metropolitana di Napoli è del 53,3%, in Campania il 52,3%, in Italia il 42,2%; le percentuali sono tutte in diminuzione: di quasi 2 punti a livello metropolitano e di oltre 1 punto a livello regionale e nazionale; di conseguenza anche le differenze si sono ridotte, ma il dato metropolitano è comunque superiore al nazionale del 26,3% e al regionale solo dell’1,8%, mentre il divario della Campania con il Paese è del 24%.

Il **‘tasso di inattività giovanile’** (dati 2023; calcolato sulla popolazione **15-29 anni**) nella città metropolitana è il 65,8%, in Campania il 66,9% e in Italia il 58,4%; il dato metropolitano è superiore del 12,8% rispetto a quello italiano ed inferiore del 1,6 rispetto a quello campano, che è superiore del 14,6% rispetto al dato nazionale.



La **‘differenza di genere nel tasso di inattività’** è del 28,6% a livello locale, del 27% in regione e del 17,1% in Italia; le donne napoletane e campane partecipano meno al mercato del lavoro rispetto alle altre italiane; infatti, la differenza del dato locale con l'Italia è del 66,9%, con la Campania è del 5,7%, con il Paese è del 57,9%.

Nel secondo gruppo di indicatori il **‘tasso di occupazione’** (dati 2023; calcolato sulla popolazione 20-64 anni) nella città metropolitana di Napoli è del 45,4%, in Campania il 48,4% e in Italia il 66,3%.

Tutte percentuali in aumento rispetto al precedente studio BES anche se persiste la situazione per cui a livello locale e regionale sono occupati meno della metà dei potenziali lavoratori, mentre in Italia sono occupati oltre 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 rispetto a quello maschile è di -30,4 punti percentuali; questa differenza è di -29,5 punti percentuali in Campania e di -19,5 punti nel Paese; il dato nazionale è in lieve miglioramento, mentre si rileva un peggioramento della situazione a livello locale e regionale.

Il **‘tasso di occupazione giovanile’** (dati 2023; calcolato sulla popolazione 15-29 anni) nel napoletano è del 22,2%, in Campania del 22,4% e in Italia del 34,7%, con un incremento rispetto all'anno precedente di 1,8 punti percentuali a livello locale, di mezzo punto in Campania e di quasi 1 punto in Italia.

Non solo le donne, ma anche i giovani sono svantaggiati nel mondo del lavoro; infatti, i dati mostrano che nella città metropolitana di Napoli e in Campania si riscontrano le proporzioni già rilevate nel precedente studio BES, per cui solo 1 giovane su 5 è occupato, mentre nel Paese il rapporto è di 1 su 3.

Le **‘giornate retribuite nell'anno’** evidenziano che nel 2022, su 312 giornate retribuite convenzionalmente considerate (vale a dire 26 giorni per 12 mesi), nella città metropolitana di Napoli i giorni retribuiti sono stati 230,1 (nel 2021 furono 211,9), in Campania 225,1 (in precedenza 208,3) e in Italia 244,4 (rispetto a 235,3); si rileva un generale aumento dei giorni.

Le **‘differenze di genere nelle giornate retribuite’** mostrano che le donne hanno avuto meno giornate retribuite degli uomini ovunque: nell'area metropolitana 18,5 giornate (in precedenza 21,4), in Campania 21,4 (in precedenza: 24,6) e in Italia 14,8 (in precedenza: 17,2); si rileva, pertanto, un lieve miglioramento rispetto ai dati dello studio BES del 2023.

Nel terzo gruppo di indicatori il **‘tasso di disoccupazione’** (dati 2023; calcolato sulla popolazione **15-74 anni**) è nella città metropolitana di Napoli del 20,8%, in Campania del 17,4% e in Italia del 7,7%; a livello locale è oltre 2 volte e mezzo il dato nazionale, maggiore di quello regionale, che a sua volta è il doppio del dato nazionale.

Il **‘tasso di disoccupazione giovanile’** (dati 2023; calcolato sulla popolazione **15-34 anni**) nella città metropolitana è del 31,4%, in Campania è il 27,9%, in Italia il 13,4%; nel napoletano il tasso è maggiore di quello regionale, ed entrambi sono più del doppio di quello italiano.

Nel quarto gruppo l'indicatore **‘tasso di infortuni mortali e inabilità permanente’** (dati 2022) mostra una situazione migliore in quanto nella città metropolitana di Napoli esso è del 8,8 per 10.000 occupati, in Campania è del 10,4 e in Italia è del 10,0; si rileva un lieve miglioramento del dato provinciale e nazionale e un peggioramento di quello regionale.



4. Benessere economico

Tema		Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Reddito	1 ■	Reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici	euro	15.600,62	15.427,74	21.088,62
	2 ■	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	17.782,60	16.860,86	22.839,49
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	11.530,75	10.847,54	13.990,04
	4	Pensioni di basso importo	%	23,71	23,93	20,36
Disuguaglianze	5 ■	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-5.798,07	-6.009,32	-7.922,04
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,76	0,78	0,57
Attrattività	7	Tasso di turisticità	giorni	3,9	3,2	7,0

Fonte: Istituto Tagliacarne (indicatore 1); Elaborazione Cuspi da fonte Inps (indicatori 2-5); Elaborazione Cuspi da fonte Banca d'Italia (indicatore 6).
Elaborazione Cuspi da Istat (indicatore 7) Anno: 1° gennaio 2024 (indicatori 3 e 4); 2023 (indicatore 6); 2022 (indicatori 1-2, 5, 7).

L'analisi dei dati relativi alla dimensione del 'benessere economico' dello studio BES è preceduta dai dati sui redditi 2022, elaborati dall'Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli su fonti del MEF.

Ad essi seguono il Rapporto della Banca d'Italia sull'economia della Campania riferita al 2023 e due rapporti relativi agli aggiornamenti congiunturali sull'economia campana.



REDDITI 2022			
I contribuenti residenti nei 92 Comuni dell'area metropolitana di Napoli nel 2022 sono stati poco più di 1 milione e 600mila (come nel 2021) e in complesso hanno prodotto redditi per oltre 30 miliardi di euro (quasi 2 miliardi in più rispetto al 2021)			
Tipo di reddito			osservazioni
		La percentuale del reddito complessivo prodotto è stata pari a	
Reddito da lavoro dipendente	€ 17.400.000.000	oltre il 57%	87% del reddito totale
Reddito da pensione	€ 9.100.000.000	il 30%	
Reddito da fabbricati	€ 1.100.000.000	quasi il 4%	
Reddito da lavoro autonomo	€ 1.000.000.000	oltre il 3%	
Reddito da partecipazioni	€ 800.000.000	quasi il 3%	
Reddito imprenditoriale (in contabilità semplificata)	€ 800.000.000	quasi il 3%	
Reddito imprenditoriale (in contabilità ordinaria)	€ 150.000.000	meno dell'1%	
totale	€ 30.350.000.000	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)	43	(poche decine di unità)	
0 – 10.000	539.506	oltre il 34%	quasi metà dei contribuenti
10.000 – 15.000	213.455	quasi il 14%	
15.000 – 26.000	410.269	oltre il 26%	oltre un quarto dei contribuenti
26.000 – 55.000	338.875	quasi il 22%	un quinto dei contribuenti
55.000 – 75.000	31.021	quasi il 2%	un ventesimo dei contribuenti
75.000 – 120.000	25.568	meno del 2%	
oltre 120.000	11.267	meno dell'1%	
	1.569.961	100,00%	
Fonte: M.E.F. Dipartimento delle Finanze - Open Data Dichiarazioni anno 2023 relative all'anno di imposta 2022 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)			

La dimensione del benessere economico è descritta con **quattro gruppi** di indicatori: **il reddito, le disuguaglianze, le difficoltà economiche e l'attrattività** (quest'ultimo introdotto quest'anno nello studio BES; i dati riportati in questa pagina sono stati tutti arrotondati).

Nel primo gruppo il **'reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici'** rilevato nella città metropolitana di Napoli nel 2022 è poco più di € 15.600 ed è di poco superiore a quello della Campania che ammonta a € 15.428, ma è inferiore di € 5.489 a quello dell'Italia, che si attesta a € 21.089; la differenza è del -26 % vale a dire che nella città metropolitana il reddito disponibile pro capite delle famiglie è inferiore di più un quarto rispetto a quello italiano; la differenza del -26,8%.è simile a quella tra la Campania e l'Italia.

La **'retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti'** nell'anno 2022, riferita ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo sul totale di tutti i lavoratori dipendenti, nella città metropolitana di Napoli è stata di € 17.782 , in Campania di € 16.861 e in Italia di € 22.839; *rispetto ai dati 2021 le retribuzioni medie sono cresciute di oltre 1.300 euro nella città metropolitana di Napoli, di oltre 1.200 in Campania, di quasi 1.000 in Italia; di conseguenza la differenza in percentuale tra il dato locale e quello nazionale è diminuita di oltre 2 punti, arrivando al -22,1% nel confronto tra il dato locale e quello nazionale; analoga riduzione della differenza tra la Campania e*



l'Italia che registra un -26,2%; è rimasto, invece, quasi invariata la differenza positiva tra il dato napoletano e quello regionale passato dal 5,4% al 5,5%.

L'‘**importo medio annuo delle pensioni**’ rilevato nella città metropolitana (dati al 01.01.2024) è di € 11.531 ed è superiore di € 684 a quello della Campania che è di € 10.847, ma è inferiore di € 2.459 a quello dell'Italia, attestato a € 13.990; la differenza è di -17,6% del dato locale rispetto al dato nazionale, di +6,3% rispetto alla regione, che a sua volta registra una differenza con l'Italia del -22,5%.

Queste differenze sono tutte in aumento rispetto allo studio BES 2023 (su dati 2021), anche perchè il valore medio a livello locale e regionale è cresciuto di oltre 600 euro, a livello nazionale di quasi 1.000 euro.

Le ‘**pensioni di basso importo**’, cioè quelle inferiori a € 500 mensili sono quasi il 24% del totale, sia a livello metropolitano sia a livello regionale, mentre a livello nazionale esso sono poco più del 20%.

Nel secondo gruppo di indicatori la ‘**differenza di genere nella retribuzione dei lavoratori dipendenti**’ mostra che ovunque le donne sono pagate meno degli uomini (dati 2022): nella città metropolitana di Napoli lo stipendio di una donna è mediamente inferiore di € 5.798 a quello di un uomo; differenza che arriva a € 6.009 per le donne che lavorano in Campania e a € 7.922 per le donne italiane.

Dal confronto con il precedente BES emerge che queste differenze sono aumentate a livello metropolitano di € 156, a livello regionale di 145 euro e a livello nazionale di 15 euro; e quindi, ad una sostanziale stabilità del dato negativo italiano, corrisponde un peggioramento del dato territoriale locale.

Nel terzo gruppo l'indicatore ‘**tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie**’, riferito al 2023, mostra di quanto incidono i prestiti a soggetti successivamente dichiarati insolventi e i prestiti difficili da recuperare, sul totale dei prestiti non in sofferenza; le percentuali a ogni livello territoriale sono inferiori all'unità uno 0,8% a livello locale e regionale e uno 0,6% a livello italiano, *identici ai dati del precedente BES.*

Nel quarto gruppo di indicatori, il ‘**tasso di turisticità**’ indica il numero di giorni di permanenza nella struttura ricettiva per abitante, tramite il rapporto tra “presenze” dei turisti (italiani e stranieri) e la “popolazione media”; esso è: a livello metropolitano di 3,9 giorni, a livello campano di 3,2 giorni e a livello nazionale di 7 giorni.

Per la Banca d'Italia il quadro macroeconomico mostra che nel 2023 l'economia della Campania ha rallentato, per l'indebolimento della domanda interna.

L'attività economica si stima che sia cresciuta dello 0,7 per cento (0,9 in Italia), risentendo in particolare della stagnazione dei trimestri centrali dell'anno. Il rallentamento dell'attività economica è risultato diffuso tra i comparti dell'economia regionale.

Nei servizi e nelle costruzioni la crescita del valore aggiunto è stata più contenuta rispetto all'anno precedente; nell'industria manifatturiera la dinamica è invece divenuta negativa.



Le indagini sulle imprese mostrano nella manifattura una forte riduzione della quota di aziende con una crescita del fatturato in termini reali rispetto al 2022; il saldo tra queste e quelle che hanno avuto un calo delle vendite è passato da ampiamente positivo a negativo.

Nei servizi le imprese che hanno ampliato il fatturato in termini reali hanno ancora prevalso su quelle con una riduzione ma il saldo si è significativamente ridimensionato rispetto al 2022. L'andamento del comparto ha beneficiato dell'espansione dei flussi turistici che, a sua volta, ha favorito la crescita del traffico portuale e aeroportuale di passeggeri.

La forte decelerazione dell'edilizia ha risentito delle limitazioni normative per l'accesso al Superbonus introdotte a inizio del 2023. Il settore è stato comunque sostenuto dall'accelerazione degli investimenti in opere pubbliche; vi hanno concorso anche le spese per l'attuazione degli interventi finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

La quota di imprese campane dell'industria e dei servizi che hanno aumentato la spesa per investimenti in termini reali si è ridimensionata ma è stata ancora superiore a quella delle imprese che l'hanno ridotta; nell'industria manifatturiera il saldo tra i due gruppi è stato tuttavia negativo.

L'aumento delle esportazioni campane è proseguito a tassi sostenuti, riconducibile per quasi due terzi al comparto farmaceutico; aumenti rilevanti anche dell'automotive, le cui vendite estere sono cresciute significativamente sui mercati nordamericani ed europei.

Nel corso dell'anno i prestiti alle imprese hanno gradualmente rallentato per poi ridursi un po' nei mesi finali.

Nel 2023 l'occupazione ha continuato a espandersi, sostenuta sia dall'aumento degli occupati alle dipendenze sia da quello dei lavoratori autonomi.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i nuovi contratti, al netto delle cessazioni, hanno riguardato prevalentemente posizioni lavorative a tempo indeterminato, cui hanno contribuito le numerose trasformazioni di contratti già in essere.

Il tasso di occupazione è salito e rimane significativamente più elevato per coloro che possiedono una laurea.

La popolazione attiva è aumentata, principalmente per effetto di una tendenza di lungo periodo determinata dall'innalzamento dell'età di pensionamento e dall'aumento della popolazione più anziana; tuttavia, in assenza di altri cambiamenti, il calo demografico porterà nel 2042 al calo della popolazione attiva di circa un quinto.

Il tasso di disoccupazione è rimasto pressoché stabile e si è ridimensionato il ricorso a misure di integrazione salariale.

L'aumento dell'occupazione ha sostenuto quello del reddito disponibile, che è ancora diminuito in termini reali, ma in misura minore rispetto all'anno prima per l'indebolimento dell'aumento dei prezzi al consumo.



L'elevata quota di famiglie in stato di povertà assoluta ha contribuito al più ampio ricorso dei nuclei al reddito o alla pensione di cittadinanza; alla fine del 2023, a conclusione della vigenza di tali interventi, poco più di un ventesimo delle famiglie campane risultava beneficiario di queste misure.

I consumi in termini reali si sono ancora ampliati, superando i livelli del 2019. Pur in un contesto di miglioramento del clima di fiducia, la dinamica è stata però più contenuta dell'anno precedente, risentendo della perdita di potere d'acquisto.

La crescita del debito delle famiglie si è significativamente attenuata. L'aumento è stato sostenuto soprattutto dal credito al consumo, in particolare dai prestiti finalizzati per l'acquisto di autoveicoli.

Il calo delle richieste di nuovi mutui si è in parte riflesso nella riduzione del volume delle compravendite immobiliari residenziali, risentendo anche del più elevato costo dei finanziamenti.

Nel 2023 i prestiti al settore privato non finanziario (famiglie e imprese) hanno rallentato.

È proseguita la decelerazione dei depositi bancari di imprese e famiglie; per queste ultime la dinamica delle giacenze liquide ha riflesso anche la riallocazione del risparmio verso attività più remunerative. È infatti cresciuto sensibilmente il valore dei titoli a custodia detenuti dalle famiglie campane, principalmente quello dei titoli di Stato.

Nel 2023 la spesa degli enti territoriali campani ha continuato a crescere, sostenuta principalmente dall'aumento di quella corrente per acquisti di beni e servizi e di quella per il personale; quest'ultima ha riflesso anche il recente rafforzamento dell'organico del servizio sanitario che tuttavia rimane, in rapporto alla popolazione, più contenuto rispetto alla media delle regioni a statuto ordinario.

Relativamente alle opere finanziate con risorse del PNRR, a fine 2023 risultavano aggiudicate gare per lavori di importo pari ai due terzi delle risorse destinate complessivamente alla regione.

L'avanzamento degli affidamenti era tuttavia inferiore per i lavori la cui gestione è di competenza delle amministrazioni comunali, cui sono riferibili oltre i quattro quinti del numero di procedure messe a gara. In Campania questi enti possono avvalersi di una dotazione organica e di un grado di digitalizzazione dell'offerta di servizi inferiore alla media nazionale.

(fonte: Banca d'Italia, *Rapporto annuale sull'economia della Campania*, Napoli, giugno 2024)

Il Rapporto della Banca d'Italia è disponibile al link:

<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0015/2415-campania.pdf>

La Banca d'Italia rileva, nel primo semestre del 2024, un rialzo del PIL leggermente più marcato nelle regioni meridionali, che si è mantenuto modesto in ogni ripartizione, risentendo ancora della fragilità della domanda interna e di quella estera.

Nel periodo successivo alla pandemia l'economia italiana ha registrato tassi di crescita medi superiori alle principali economie dell'area dell'euro; sulla base dei conti territoriali la ripresa post-pandemica ha coinvolto tutti i territori, in misura maggiore le regioni del Nord e minore quelle del Centro.

In contrasto con quanto avvenuto nelle passate crisi, nel Mezzogiorno il PIL e l'occupazione sono cresciuti più della media italiana.

Per la Banca d'Italia ciò è un elemento di novità importante, anche se potrebbe in parte riflettere fattori di natura temporanea, data la particolare rilevanza per l'economia meridionale degli ampi interventi pubblici adottati in risposta agli shock globali.



Lo scorso anno, dopo la robusta ripresa del biennio 2021-22, l'attività è cresciuta solo di poco in tutte le macroaree, rispecchiando la debolezza della domanda mondiale e le politiche monetarie più restrittive.

L'incremento è stato più accentuato nel Mezzogiorno, per effetto di una maggiore espansione dell'attività nei comparti delle costruzioni e del terziario e di una minore contrazione del fatturato dell'industria.

Le esportazioni reali sono aumentate nel Sud e nelle Isole, in contrasto con la riduzione del Centro Nord.

Le misure di spesa del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e gli incentivi per la riqualificazione del patrimonio immobiliare hanno continuato a sostenere il settore dell'edilizia, che è risultato quello a più alta crescita nell'intero Paese.

Secondo la Banca d'Italia nei prossimi anni l'espansione dell'attività sarà influenzata significativamente dall'evoluzione demografica in quanto il calo e l'invecchiamento della popolazione, già in atto per la maggior parte delle regioni italiane dalla prima metà dello scorso decennio, continueranno a interessare il Paese nei prossimi anni, influenzandone le prospettive di crescita economica.

Le imprese prefigurano un indebolimento nella dinamica degli investimenti in tutte le macroaree. La liquidità delle aziende è ancora salita, sospinta dall'incremento di depositi e titoli.

Lo scorso anno l'occupazione ha continuato a crescere in ogni ripartizione, più intensamente nel Mezzogiorno; vi hanno influito gli sgravi contributivi, la ripresa degli investimenti pubblici e la fine del blocco del turnover del personale nella Pubblica amministrazione.

È proseguito anche l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro, in particolare nel Mezzogiorno e nel Nord Est. Il tasso di disoccupazione è diminuito ovunque.

Secondo il Rapporto, Napoli e la Campania hanno il triste primato di un divario di genere che vede le donne meno occupate e quando occupate, meno pagate; problema che riflette anche carenze nelle dotazioni infrastrutturali, poiché mancano asili nido e servizi di welfare per le mamme.

La dinamica delle retribuzioni ha accelerato moderatamente nel 2023 soprattutto nelle regioni centro-settentrionali, dove maggiore è il peso dei settori che hanno beneficiato di rinnovi contrattuali.

L'incremento dell'occupazione del 2,9% ha sostenuto l'espansione del reddito disponibile delle famiglie, in special modo nelle regioni meridionali; l'inflazione ne ha tuttavia eroso il potere d'acquisto, frenando la crescita dei consumi; inoltre, l'aumento riguarda i lavori a tempo determinato, mentre contemporaneamente calano i lavori a tempo indeterminato.

(fonte: Banca d'Italia, *L'economia delle regioni italiane - Dinamiche recenti e aspetti strutturali*, Napoli, novembre 2024)

Il Rapporto della Banca d'Italia è disponibile al link:

<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0022/2422-eco-regioni.pdf>



Il 20 novembre 2024 la Banca d'Italia nel report di aggiornamento congiunturale sull'economia della regione, evidenzia che nel 1° semestre del 2024 l'attività economica in Campania è cresciuta in misura contenuta, per la debolezza della fase ciclica.

Secondo le stime della Banca d'Italia nella prima metà dell'anno il prodotto è aumentato dello 0,8 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2023, un incremento superiore alla media italiana e a quello del Mezzogiorno.

La debole espansione dell'attività ha risentito di andamenti eterogenei tra i settori dell'economia.

I risultati delle indagini sulle imprese evidenziano nei primi nove mesi dell'anno il permanere di un andamento sfavorevole per la manifattura: il saldo tra la quota di imprese con un incremento delle vendite in termini reali e quella delle aziende che ne hanno registrato un calo è stato negativo, risultando moderatamente più ampio rispetto all'intero 2023.

Il comparto automotive, interessato da un recente calo dei livelli di attività, è condizionato dalle incertezze legate alla definizione dei tempi e delle modalità della riconversione tecnologica.

Tra le imprese dei servizi l'attività è risultata pressoché stabile: è cresciuta la percentuale di imprese che ha valutato stazionari i livelli delle vendite in termini reali mentre si sono sostanzialmente equivalse le quote delle aziende con vendite in aumento e in calo.

Tra i comparti, quello turistico, in ripresa nel precedente biennio, ha risentito della riduzione della domanda interna a fronte di una sostanziale stabilità dei visitatori esteri; che hanno sostenuto il traffico portuale e aeroportuale, entrambi in aumento.

Per i prossimi sei mesi una quota consistente delle imprese dell'industria e dei servizi segnala aspettative di stabilità del fatturato ma le attese di crescita prevalgono su quelle in riduzione soprattutto nel settore dei servizi.

Il settore delle costruzioni è rimasto in espansione, sostenuto dall'accelerazione degli investimenti pubblici degli enti locali campani e dall'avanzamento dei lavori finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR); il comparto delle ristrutturazioni abitative, pur risentendo della rimodulazione degli incentivi fiscali, ha beneficiato nei primi mesi dell'anno del protrarsi degli interventi attivati sul finire del 2023 in vista della riduzione delle agevolazioni.

Oltre i tre quarti delle imprese industriali e dei servizi valutano di avere realizzato nell'anno investimenti prossimi a quelli programmati, comunque attesi su livelli più contenuti di quelli realizzati nel 2023.

Per il 2025 le attese di ampliamento della spesa per investimenti sono più diffuse tra le imprese dei servizi.

Le esportazioni campane sono cresciute, ma a ritmi più contenuti, trainate soprattutto dalle vendite estere del comparto farmaceutico.

Aumenti moderati si registrano anche per l'agroalimentare e l'aerospaziale mentre si osserva un calo per l'automotive, le cui vendite si sono ridotte sui mercati europei e nordamericani.



Nella prima parte dell'anno l'occupazione è cresciuta sensibilmente. La maggiore domanda di lavoro ha elevato il tasso di partecipazione, mentre il tasso di disoccupazione è fermo ai valori del 2023. Nei primi nove mesi del 2024 si sono ampliate le richieste di ricorso alla Cassa integrazione, in particolare per alcuni comparti dell'industria in senso stretto, mentre si sono ridotte quelle per l'edilizia e i trasporti. L'aumento degli occupati ha sostenuto quello del reddito disponibile, che è cresciuto anche in termini reali beneficiando del calo dell'inflazione. La spesa per consumi in termini reali è rimasta debole, attestandosi sui livelli della prima metà del 2023.

Dall'inizio del 2024 l'assegno di inclusione (Adi) ha sostituito il reddito di cittadinanza, nel contrasto alla povertà; secondo i dati l'Inps, a maggio in Campania vi aveva avuto accesso circa il 7 per cento delle famiglie residenti, una quota quasi tre volte la media nazionale. Nel corso del primo semestre il credito al settore privato non finanziario (famiglie e imprese) si è ridotto, riflettendo il calo dei prestiti alle imprese, per l'elevato costo dei finanziamenti e le ampie disponibilità liquide che ne hanno frenato la domanda di credito. Il debito delle famiglie è cresciuto di poco; la dinamica dei mutui è stata contenuta a fronte di un'espansione del credito al consumo. Nella prima metà dell'anno ha iniziato a ridursi il costo del credito sia per le operazioni di investimento delle imprese sia per l'acquisto delle abitazioni delle famiglie, in particolare per i mutui a tasso fisso. I principali indicatori sulla rischiosità dei prestiti alle famiglie e alle imprese rimangono su livelli storicamente contenuti; per i settori produttivi si registrano moderati peggioramenti nella manifattura e nei servizi.

Nella prima parte del 2024 i depositi bancari di imprese e famiglie sono cresciuti, ma a ritmi contenuti, trainati da quelli delle imprese; l'andamento stazionario delle giacenze liquide delle famiglie riflette anche l'allocazione del risparmio verso attività più remunerative. È ancora cresciuto sensibilmente il valore dei titoli a custodia detenuti dalle famiglie e dalle imprese campane, trainati per oltre la metà da titoli di Stato; in virtù di nuove emissioni e, in misura minore, l'aumento delle quotazioni della componente azionaria. (fonte: Banca d'Italia, *Economia regionali- L'economia della Campania – Aggiornamento congiunturale*, Napoli, novembre 2024)

Il Rapporto è disponibile al link:
<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0037/2437-campania.pdf>

5. Relazioni sociali

Tema		Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Disabilità	1 	Presenza di alunni disabili	%	3,9	3,5	3,6
	2	Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	3,0	2,8	3,0
	3	Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	78,9	77,1	77,1
Immigrazione	4	Acquisizioni di cittadinanza	%	1,3	1,9	4,2
Società civile	5  	Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	34,5	39,0	61,0

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 5); Elaborazione Cuspi su fonte Istat (indicatore 4) Anno: 2022 (indicatori 3 e 4); 2021 (indicatori 1-2, 5).



La dimensione è esposta 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 2021, evidenzia che nella città metropolitana di Napoli è del 3,9% degli alunni, in Campania il 3,5% e in Italia il 3,6%; *si rileva un incremento rispetto all'anno precedente di 0,2 punti a livello locale e regionale, ma a livello nazionale esso è dello 0,1%.*

L'indicatore **‘presenza di alunni disabili nelle scuole secondarie di secondo grado’** (le scuole superiori) presenta valori (anno 2021) del 3%, del 2,8% e del 3% nei tre livelli territoriali e registra gli stessi incrementi rilevati per l'indicatore precedente.

La città metropolitana a confronto con il Paese ha la stessa percentuale di presenze di alunni disabili nelle scuole superiori; essa è maggiore del 7,1% rispetto alla Campania, che, a sua volta, mostra un valore di -6,7% rispetto all'Italia (questo dato è diminuito di quasi 4 punti percentuali).

L'indicatore **‘presenza di postazioni informatiche adattate nelle scuole superiori di secondo grado’**, riferito al 2022, fornisce i dati sulla percentuale di scuole con disabili che hanno tali postazioni: nella città metropolitana di Napoli sono il 78,9%, in Campania il 77,1%, in Italia il 77,1%, con una diminuzione di 3 punti a livello locale.

Nel precedente BES era stato rilevato un recupero del gap precedente di oltre 6 punti), di 2 punti a livello regionale, mentre vi è un lieve incremento di due decimi di punto a livello nazionale.

Nel secondo gruppo l'indicatore delle **‘acquisizioni di cittadinanza’** evidenzia che nel 2022 la percentuale di cittadini stranieri residenti che ha ottenuto la cittadinanza italiana è stata dello 1,3% nella città metropolitana, del 1,9% in Campania e del 4,2% in Italia; sono dati in aumento per il livello provinciale, regionale e nazionale con i valori delle percentuali pressoché raddoppiati a ogni livello.

Nel terzo gruppo l'indicatore **‘diffusione delle istituzioni non profit’** indica che nel 2021 le organizzazioni senza scopo di lucro presenti sui territori, rapportate a 10.000 abitanti erano: 34,5 nella città metropolitana, 39 in Campania e 61 in Italia, con una flessione a ogni livello territoriale; la differenza tra il dato metropolitano e quello nazionale è del -43,4%, tra il locale e regionale è del -11,5%, tra la regione e il Paese è del -36,1%.

I dati sulla popolazione straniera residente nella Città Metropolitana di Napoli sono i seguenti:



La popolazione straniera residente

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).

Analizzando la frequenza delle cittadinanze maggiormente presenti sui territori, emergono ulteriori differenze tra i dati nazionali e quelli metropolitani

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%.

6. Politica e istituzioni

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Inclusività Istituzioni	1 ■ ■ ■ ■ ■ Amministratori donne a livello comunale	%	32,6	29,2	34,2
	2 ■ ■ ■ Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	24,9	27,0	24,4
Amministrazione locale	3 ■ ■ ■ Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	12,0	16,3	22,7
	4 ■ ■ ■ Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,63	0,56	0,64

Fonte: Elaborazione Cuspi su fonte Ministero dell'interno (indicatori 1, 2); Elaborazione Cuspi su fonte MEF (indicatori 3 e 4). Anno: 2023 (indicatori 1 e 2); 2022 (indicatori 3 e 4).



La dimensione 'Politica e istituzioni' viene 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 al 31/12/2023 la percentuale delle donne sul totale degli amministratori comunali era del 32,6% nella città metropolitana di Napoli, del 29,2% in Campania e del 34,2% in Italia, con una differenza del dato provinciale del -4,7% rispetto a quello nazionale, ma dell'11,8% superiore a quello regionale che, a sua volta, registra un -14,8% rispetto al Paese.

Rispetto all'anno precedente c'è stato un decremento di 0,8 punti percentuali a livello locale, di 0,4 punti percentuali a livello regionale e di 0,1 punti a livello nazionale.

L'indicatore relativo agli **'amministratori giovani a livello comunale'** evidenzia che al 31/12/2023 che la percentuale di giovani di età inferiore ai 40 anni sul totale degli amministratori comunali era del 24,9% nella città metropolitana di Napoli, del 27% in Campania e del 24,4% in Italia, con una differenza del dato provinciale del 2,3% in più rispetto a quello nazionale, ma del 7,6% in meno rispetto a quello regionale, che a sua volta registra una differenza positiva del 10,8% rispetto al Paese.

Rispetto all'anno precedente c'è stato un decremento di 1,7 punti a livello locale, di 1,9 punti a livello regionale e di 1,5 punti a livello nazionale.

Nel secondo gruppo l'indicatore **'amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide'** mostra che nel 2022 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 16,3% in media delle province campane (il 26,4% in meno) e al 22,7% in media di tutte le province del Paese (il 47,1% in meno).

La percentuale del rapporto tra le spese rigide e le entrate correnti rispetto allo scorso anno è rimasta invariata nella Città Metropolitana mentre è diminuita in media di 0,7 punti in tutte le province campane e di 1,5 punti in tutte le province italiane.

L'indicatore **'amministrazioni provinciali: capacità di riscossione'** evidenzia che nel 2022 per ogni euro di entrate accertate la Città Metropolitana di Napoli è riuscita a riscuotere 63 centesimi, un dato superiore alla media di tutte le province campane, pari a 56 centesimi, ma appena inferiore ai 64 centesimi della media di tutte le province italiane.

Rispetto all'anno precedente la capacità di riscossione è aumentata di 11 centesimi a livello metropolitano, di 5 centesimi in media nelle province campane e di 2 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.	1,2	0,9	0,6
	2 	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	116,2	73,7	43,5
	3 	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	467,0	436,9	464,1
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	7,1	6,4	10,7
Sicurezza stradale	5 	Feriti per 100 incidenti stradali	%	135,8	142,6	134,7
	6 	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	152,3	160,1	151,2
	7 	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	2,3	2,5	3,8

* escluse le autostrade Fonte: Istat. Anno:2022



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

Dal primo gruppo di indicatori, tutti relativi al 2022, si rileva che nella città metropolitana di Napoli il **‘tasso di omicidi volontari consumati’** di omicidi è stato pari a 1,2 per 100.000 abitanti, il doppio del dato nazionale (0,6) ed un terzo in più del dato regionale (0,9); il **‘tasso di criminalità predatoria’** relativo al numero di rapine denunciate è stato pari a 116,2 per 100.000 abitanti, oltre 2 volte e mezzo il dato nazionale (43,5) ed 1 volta e mezzo il dato regionale (73,7).

Rispetto al precedente studio BES il tasso di omicidi è diminuito di 0,1 punti a livello metropolitano mentre è aumentato di 0,1 punti sia a livello regionale sia a livello statale, le rapine denunciate invece sono aumentate a tutti i livelli: del 22,9% nella città metropolitana, del 18,3% in Campania e del 16,3% in Italia.

Da segnalare che nel suddetto studio BES del 2023 si rilevò che era aumentato il tasso di omicidi a livello metropolitano e regionale, che invece era rimasto stabile a livello nazionale, mentre le rapine denunciate erano diminuite in città metropolitana e in Campania, ma erano aumentate in Italia.

Per l'indicatore **‘truffe e frodi informatiche’** il divario tra i vari livelli territoriali è molto più attenuato oscillando per tutti intorno ai 450 episodi ogni 100.000 abitanti: il dato metropolitano, pari a 467 per 100.000 abitanti, supera di appena lo 0,6% quello nazionale, pari a 464,1 e del 6,9% quello regionale, pari a 436,9, cioè il 5,9% in meno rispetto all'Italia.

L'indicatore delle **‘violenze sessuali’**, con 7,1 casi ogni 100.000 abitanti, evidenzia una condizione della città metropolitana di Napoli migliore di quella nazionale che registra 10,7 casi, ma peggiore di quella della regione con 6,4 casi; mentre il confronto con la Campania evidenzia un 10,9% dei casi in più, quello con il Paese fornisce un -33,6% in una regione che registra un consistente -40,2% rispetto all'Italia.

Gli indicatori sulla criminalità forniscono un quadro della situazione dell'area metropolitana napoletana che è 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 soprattutto sul numero degli omicidi e degli episodi di criminalità predatoria.

Nel secondo gruppo di indicatori, basati su dati 2022, sull'intera rete viaria della città metropolitana di Napoli il numero di **‘feriti per 100 incidenti stradali’** è pari a 135,8 rispetto ai 142,6 della Campania e ai 134,7 dell'Italia: il dato locale è più basso del 4,7% del dato regionale, ma più alto dello 0,8% di quello nazionale.

Il **‘numero di feriti per 100 incidenti stradali su strade extraurbane (escluse autostrade)’** nella città metropolitana è di 152,3, in Campania di 160,1 e in Italia di 151,2: il dato locale è più basso del 4,9% di quello regionale ma superiore dello 0,8% rispetto a quello nazionale.



Per quanto riguarda, infine, il **‘tasso feriti in incidenti stradali’** con 2,3 feriti per incidente ogni 1.000 abitanti nella città metropolitana, 2,5 in Campania e 3,8 in Italia, *si registra un aumento generalizzato a ogni livello territoriale rispetto all’anno precedente.*

Si conferma, come nello studio BES del 2023 e in quelli degli anni precedenti, che l’area napoletana presenta una situazione migliore di quella nazionale con un -38,5% di feriti e di quella regionale con un -6,6%, in una regione che registra rispetto all’Italia una differenza del -34,2%.

Nell’ambito della dimensione ‘sicurezza’ del BES, al fine di avere un quadro più analitico 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 seguenti fonti:

- a) *l’Indice di Percezione della Corruzione 2024*, pubblicato da Transparency International Italia l’11 febbraio 2025;
- b) *la relazione del Presidente della Corte di Appello Maria Rosaria Covelli per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2025 e l’intervento del Procuratore Generale della Repubblica di Napoli Aldo Policastro, rivolti all’Assemblea Generale della Corte di Appello di Napoli il 25 gennaio 2025;*
- c) *la Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 1° semestre 2023 (ultima relazione pubblicata sino al febbraio 2025)*

Di ciascuna di queste analisi si illustrano i punti salienti, mediante 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.

La missione della ONG si realizza 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 è costituito dalla crescita di una cultura civica.

Nel 1996 è stata fondata nel nostro Paese **‘Transparency International Italia’**, un’associazione apolitica, aconfessionale, su base volontaria, che ha lo scopo peculiare di contrastare le diverse forme di corruzione e di diffondere. gli studi di Transparency International sul fenomeno della corruzione a livello globale

Essa è l’articolazione italiana della ONG internazionale, presso cui è accreditata, dal 2021 è diventata un’Associazione di Promozione Sociale iscritta nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS).



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 nel settore pubblico o, meglio, esso 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, ossia della parte sommersa del fenomeno.

La percezione di esperti e di persone impegnate nel mondo degli d'affari è l'unica misura che permette di fare confronti tra diversi Paesi.

Sarebbe molto difficile, e metodologicamente scorretto, fare raffronti tra dati oggettivi (es.: numero di inchieste, procedimenti giudiziari, o condanne) tra Paesi con definizioni giuridiche di corruzione diverse tra loro (e in alcuni casi, addirittura inesistenti) e che hanno leggi, forze dell'ordine, capacità preventive e repressive molto differenti tra loro.

Per questi motivi, negli ultimi 20 anni le fonti utilizzate per compilare l'indice CPI e la sua metodologia, sono state rinnovate e affinate, rendendo sempre più confrontabili le situazioni tra i vari Stati e tra le varie manifestazioni del fenomeno nel corso del tempo.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International assegna un punteggio a 180 Paesi e territori di tutto il mondo in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, utilizzando dati provenienti da 13 fonti esterne, che riflettono le opinioni di esperti provenienti dal mondo degli affari.

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

Il CPI 2024 si concentra su come la corruzione stia indebolendo l'azione per il clima in tutto il mondo.

Il punteggio dell'Italia nel CPI 2024 è di 54 (rispetto al punteggio del 2023 che è stato di 56) e colloca il Paese al 52° posto nella classifica globale (nel 2023 l'Italia occupava il 41° posto) ed al 19° posto tra i 27 Paesi dell'Unione Europea (in precedenza era al 17° posto).

Nell'ambito di una tendenza alla crescita, con +14 punti dal 2012, il CPI 2024 segna il primo calo dell'Italia (-2 punti rispetto all'anno precedente) ed evidenzia, pertanto, un'accresciuta percezione della corruzione nel nostro Paese.

Secondo Trasparency le più recenti riforme ed alcune questioni irrisolte stanno indebolendo i progressi nel contrasto alla corruzione in Italia.

Il sistema nazionale, negli ultimi tredici anni, ha innescato positivi cambiamenti in chiave anticorruzione: dalla Legge anticorruzione 190/2012 alla Legge 179/2017 per la tutela di coloro che segnalano



reati o irregolarità (whistleblower) di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, fino alla trasposizione della Direttiva europea sul Whistleblowing con il D.Lgs. 23/2024.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione che, negli ultimi anni, ha rafforzato la disciplina sugli appalti e creato un database pubblico che rappresenta un esempio regionale di rinnovata fiducia nei sistemi di trasparenza.

Tra i fattori che ancora incidono negativamente sulla capacità del sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico: la mancanza di una regolamentazione in tema di conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, l'assenza di una disciplina in materia di lobbying e il perdurare del rinvio all'implementazione del registro dei titolari effettivi che potrebbe limitare l'efficacia delle misure antiriciclaggio.

A livello globale, spiega Transparency, "il CPI 2024 rivela che in più di un decennio la maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione. Oltre 120 Paesi coperti dal CPI, ovvero più di due terzi del campione, ottengono ancora un punteggio inferiore al punto medio della scala (50 su 100)". Per il settimo anno consecutivo "la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita da vicino dalla Finlandia (88) e da Singapore (84). I punteggi più bassi nel CPI 2024 vanno ai Paesi più fragili e colpiti da conflitti come il Sud Sudan (8), la Somalia (9), il Venezuela (10), la Siria (12), la Libia (13), l'Eritrea (13) e lo Yemen (13)". Come negli anni precedenti, "l'Europa Occidentale rimane la regione con il punteggio più alto (64). L'Africa subsahariana (33) e l'Europa orientale e l'Asia centrale (35) sono le regioni con il punteggio più basso". Infine "la media globale del CPI è di 43 e oltre la metà dei Paesi (56 per cento) ha un punteggio inferiore. Nell'ultimo decennio 24 Paesi hanno migliorato significativamente i loro punteggi e 32 Paesi hanno registrato riduzioni di rilievo rispetto a un decennio fa".

Nell'analisi a livello continentale il CPI 2024 fotografa un'Europa occidentale in cui, pur rimanendo la regione con il punteggio più alto (64), gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione. Le maggiori economie della regione (Francia e Germania) registrano un calo e persino quelle tradizionalmente più forti (Norvegia e Svezia) ottengono i loro punteggi più bassi. Questo stallo compromette la capacità di affrontare le sfide più urgenti: la crisi climatica, la questione dello Stato di diritto e l'efficienza dei servizi pubblici.

Per far fronte all'indebolimento degli sforzi anticorruzione, nel 2023, la Commissione europea ha proposto alcune misure per rafforzare gli strumenti a disposizione degli Stati membri dell'UE per combattere la corruzione. Prima fra tutte una Direttiva Anticorruzione che consentirebbe all'Unione Europea di consolidare il proprio ruolo nella lotta alla corruzione, armonizzando la legislazione anticorruzione degli Stati membri e rendendo obbligatoria nel diritto comunitario l'incriminazione per i reati previsti dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC).

“Prevenzione, regolamentazione e cooperazione sono le parole chiave per un'Europa e un'Italia che mettono al primo posto la lotta alla corruzione a tutti i livelli, a partire da quello culturale. In Europa, la Direttiva Anticorruzione è un'opportunità che non dobbiamo lasciarci sfuggire per migliorare gli



standard anticorruzione dell'intera regione, delle Istituzioni europee e di ogni Stato membro. In Italia, la regolamentazione di questioni chiave come il conflitto di interessi e il lobbying sono il primo obiettivo di questa nuova stagione di cambiamento.” – ha dichiarato Michele Calleri, Presidente Transparency International Italia, in occasione della presentazione del rapporto.

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]).

Il CPI – come detto – aggrega i dati da fonti che forniscono la percezione sul livello di corruzione nel settore pubblico da parte di esperti e persone impegnate nel mondo degli affari, ma non considera la percezione che ne hanno i cittadini comuni.

Questa 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.**

Cinque 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> .

Il report di Transparency International Italia **Indice di Percezione della Corruzione 2024**, è disponibile al link: <https://transparency.it/informati/pubblicazioni/report-cpi-2024-corruzione-crisi-climatica>

b) la relazione del Presidente della Corte di Appello Maria Rosaria Covelli per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 e l'intervento del Procuratore Generale della Repubblica di Napoli Aldo Policastro, rivolti all'Assemblea Generale della Corte di Appello di Napoli il 25 gennaio 2025.



La relazione del Presidente della Corte di Appello Maria Rosaria Covelli

Il Distretto della Corte di Appello di Napoli è, insieme a quello di Roma, il più grande d'Europa, e non ha eguali per numero e tipologia di procedimenti, per il contesto sociale, economico e ambientale, e per la quantità di processi alla criminalità organizzata (1.079 negli ultimi tre anni).

Dalla relazione introduttiva della Presidente della Corte di Napoli, Maria Rosaria Covelli, nel corso della cerimonia d'inaugurazione dell'anno giudiziario tenutasi a Castel Capuano il 25 gennaio 2025, riferita al periodo dal luglio 2023 a giugno 2024, emerge un bilancio in chiaroscuro.

I procedimenti pendenti sono in calo, in quanto i Giudici presso tutti i Tribunali del Distretto sono riusciti a definire un numero di procedimenti maggiore rispetto alle nuove iscrizioni e a raggiungere gli obiettivi dettati dal PNRR per l'anno 2024.

Si è registrato un generalizzato calo dei delitti in tutte le province del Distretto: a Napoli e provincia il -5,33%, a Benevento il -8,2%, e risultano positivi anche i dati di Avellino e Caserta.

Dalla relazione si rileva, però, che rispetto all'anno precedente vi è stato un esponenziale aumento delle iscrizioni dei reati contro la persona (violazione degli obblighi di assistenza familiare, maltrattamenti contro familiari e conviventi, atti persecutori, violenza sessuale) e di reati contro il patrimonio, con una impennata di quelli commessi da minori e di quelli ai danni delle donne.

Il Presidente Covelli ha evidenziato che le condotte aggressive dei minori non sono più limitate alle zone disagiate del territorio metropolitano, ma coinvolgono anche le classi sociali più abbienti e che il contesto in cui esplode la violenza giovanile non è solo quello del degrado e della povertà, ma l'esercizio della violenza è diventata una 'modalità di affermazione'.

Ha sottolineato, altresì, come siano aumentati anche i fenomeni di detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti da parte di minorenni e come sia diventata frequente l'abitudine di tanti minori di armarsi per compiere reati violenti o anche al solo 'scopo difensivo'; la cronaca recente riporta, purtroppo, i casi di giovani uccisi per futili motivi o denunciati per porto abusivo di armi.

La Questura di Napoli ha rilevato che le dinamiche criminali, a Napoli come in provincia, continuano ad essere condizionate dallo storico radicamento del fenomeno associativo di natura camorristica, governa lo svolgimento di tutti i traffici illeciti. Le principali attività criminose riguardano il traffico di stupefacenti, l'usura, le rapine ad istituti bancari/postali, la vendita di prodotti con marchi contraffatti, lo sfruttamento della prostituzione. Particolarmente allarmante è il fenomeno delle 'stese' a Napoli e provincia: 23 nel primo semestre del 2024, contro le 19 del medesimo periodo del 2023. Sono 8 gli omicidi, di cui 4 in città e 4 in provincia. Sul totale degli omicidi, cinque risultano essere di camorra e di questi, due in città e tre in provincia.

I dati del Comando Legione Carabinieri Campania rivelano che, nel periodo luglio 2023-giugno 2024, nel territorio del Distretto sono state arrestate 1.004 persone per associazione di tipo mafioso e reati connessi (omicidi, attentati, estorsioni, danneggiamento seguito da incendio, usura, riciclaggio e reim-



piego di denaro). Sono stati catturati 9 latitanti, di cui due inseriti nell'elenco dei latitanti pericolosi e sequestrati beni per un valore di oltre 13 milioni di euro.

Le indagini svolte dalla Guardia di Finanza sulla criminalità organizzata, hanno consentito proposte di sequestro per circa 477 milioni di euro, sequestri di beni per oltre 230 milioni di euro e confische di beni per oltre 7 milioni di euro. Nel periodo in esame, la sezione specializzata presso la Corte d'Appello di Napoli ha definito 63 processi in materia di confisca, di prevenzione e di controllo giudiziario, a fronte di 33 procedimenti sopravvenuti dai Tribunali di Napoli e di Santa Maria Capua Vetere. Le procedure hanno riguardato potenti e storici sodalizi camorristici del Distretto, in particolare nelle province di Napoli, Caserta ed Avellino, colpendo non soltanto beni immobili, ma anche società commerciali e rapporti bancari e finanziari, accesi anche al di fuori della Campania, consentendo di osservare e colpire efficacemente gli investimenti delle associazioni camorristiche, che spaziano dalle attività immobiliari a quelle petrolifere, dall'ecologia alla torrefazione. Sono state attivate anche 2 procedure di confisca di prevenzione per un valore complessivo di oltre 1 miliardo di euro.

L'intervento del Procuratore Generale della Repubblica Aldo Policastro

La giustizia nel Distretto della Corte di Appello di Napoli si muoverà, secondo il Procuratore Generale Aldo Policastro, anche in questo nuovo anno giudiziario in un contesto complesso, caratterizzato dai gravi problemi che continuano ad affliggere Napoli e la Campania.

In proposito, secondo il Procuratore Generale, occorre guardarsi da un duplice e "simmetrico" rischio.

Da un parte, il rischio di offrire di Napoli e del territorio del Distretto una rappresentazione "rassegnata" al degrado e alla devianza, nelle sue diverse forme: oltre a svilire le varie iniziative e i tanti processi sociali virtuosi che sono attivi sul territorio, rappresentazioni del genere sono smentite da quello che ormai è patrimonio comune (anche se non sempre seguito da coerenti prassi), ossia la consapevolezza che criminalità e degrado non possono e non devono essere affrontati solo sul piano della risposta penale, ma richiedono, prima di tutto, un "riscatto sociale".

Dall'altra, il rischio di dipingere la situazione del Distretto relegando il contesto criminale e le rilevanti aree di degrado e di povertà ad una sorta di mera "eccezione" rispetto a una situazione in cui quel riscatto è già una solida diffusa realtà; sarebbe questa una rappresentazione consolatoria della situazione del Distretto, che richiede, invece, un'ampia, costante e profonda attività di recupero, prima di tutto rispetto al mondo minorile.

Secondo il Procuratore non sfugge a nessuno che nella realtà napoletana non è sempre limpida la demarcazione tra il lecito e l'illecito, continuano a essere presenti ampie aree di collusioni difficilmente aggredibili, che continuiamo, solo per abitudine, a chiamare 'grigie' mentre sono soltanto aree criminali che richiedono un impegno investigativo maggiore.

Economia legale e illegale si confondono e si fondono, con gravi difficoltà nelle investigazioni per discernere, come è doveroso per i magistrati inquirenti e/o giudicanti, il grano dal loglio.



Cortine fumogene si alzano, dentro e fuori dal processo, non appena si cerca di fare chiarezza in questa area criminale fatta di imprenditori, pubblici ufficiali, politici e non, professionisti dalle grandi capacità e con buone entrate, facilitatori e consiglieri.

La forza della camorra, come di tutte le mafie, risiede proprio in queste relazioni, senza le quali non sarebbero tali. Come è stato da più parti notato, le mafie sono entrate a pieno titolo nel mercato, l'economia criminale è contro le leggi degli Stati, ma non necessariamente contro quelle del mercato.

Tali conclusioni trovano conforto in quanto osserva il Procuratore della DDA di Napoli, secondo cui le associazioni camorristiche egemoniche in Napoli e provincia hanno elaborato un'allarmante capacità di coesistere pacificamente per il controllo delle attività economiche insistenti sul territorio che ritengono di dover controllare e, soprattutto, una silente strategia di infiltrazione/collusione nel mondo dell'imprenditoria e non solo. *“Nella città di Napoli – osserva il Procuratore Distrettuale Antimafia di Napoli – la criminalità organizzata si presenta come un fenomeno composito, un vero e proprio “sistema” che le consente di garantirsi il quasi “totale” controllo delle attività illegali attraverso una imponente rete di imprese che condiziona pesantemente i mercati” ed hanno sviluppato, prosegue “una eccezionale capacità di mediazione politico/imprenditoriale, che consente al “sistema” di non contrapporsi al mercato, bensì di porsi come una componente ordinaria che ne conosce e ne applica le regole”.*

A ben vedere, afferma il Procuratore Generale, sul nostro territorio è stata la camorra a mutuare dall'imprenditoria il modo opaco di fare impresa e l'ampia diffusione tra l'imprenditoria c.d. legale di lavoro nero, precarietà, evasione fiscale, scarsa attenzione alle esigenze di sicurezza sui luoghi di lavoro e all'ambiente, ha facilitato analogo agire dell'imprenditoria camorristica, che ha portato in dote solo ciò che la caratterizza, cioè il ricorrente uso alla violenza per accaparrarsi commesse o sbaragliare la concorrenza.

Il Procuratore Generale evidenzia che le organizzazioni camorristiche utilizzano sempre più massicciamente un sofisticato sistema di riciclaggio realizzato attraverso false fatturazioni per importi imponenti e società cartiere, il tutto facilitato dalla finanziarizzazione dell'economia globalizzata e dalla esplosione dell'informatica.

Parimenti, i clan sono molto attivi nelle frodi comunitarie e fiscali con il sistema dei fittizi crediti di imposta; a tal proposito l'opacità del mondo imprenditoriale è testimoniato anche dalla 203 interdittive antimafia emesse dal Prefetto di Napoli nello scorso anno. Ancora allarmate è l'infiltrazione della criminalità organizzata in contesti istituzionali di ogni genere e, dunque, la capacità della camorra di inquinare anche interi enti territoriali e ne sono prova i numerosi scioglimenti di Consigli Comunali del Distretto di Napoli per infiltrazione camorristica.

La criminalità minorile nel Distretto è a livelli allarmanti, in quanto da anni operano veri e propri “cartelli” criminali all'interno dei quali gravitano consorterie territoriali di ridotte dimensioni che gestiscono, proprio con l'ausilio dei minorenni, gli affari illeciti legati al traffico di sostanze stupefacenti e alle estorsioni.



Da queste dinamiche nasce il forte attaccamento al territorio dimostrato da tanti ragazzi, i quali sviluppano un profondo senso di appartenenza al quartiere in cui vivono, talvolta anche più della loro famiglia.

Le associazioni camorristiche attraggono nelle loro fila un folto numero di giovani, di età sempre più bassa, pronti per soldi e per acquisire fama personale, a sfilare armati per le strade e a compiere delitti anche particolarmente efferati nel ruolo di killer, spesso improvvisati e spietati.

È in tale contesto che, per il Procuratore Generale, è necessario che le istituzioni e la società affrontino alla radice i problemi della povertà economica, povertà educativa, mancanza di opportunità di crescita sociale, degrado e disuguaglianza, e diano risposte mettendo in campo le azioni giuste per prendersi cura delle periferie urbane e sociali.

Il problema della criminalità minorile è strettamente legato alla soluzione dei problemi che attanagliano le loro famiglie e il mondo degli adulti; pertanto ogni azione delle pubbliche istituzioni deve essere valutata, per saggiarne l'efficacia, con le "lenti dell'uguaglianza".

Allarma una forma di azione criminale peculiare del napoletano, le "stese", che seppur diminuite, fanno registrare numeri significativi. Esse costituiscono un'ostentazione del potere criminale in un quartiere o rione, significative delle contrapposizioni tra gruppi criminali emergenti per acquisire il controllo del territorio. È un fenomeno a cui partecipano per lo più giovani che compiono con così dei plateati atti di sfida ai nemici e alle forze dell'ordine, mostrando disprezzo per il resto della popolazione che viene messa fortemente a rischio.

Si colgono sul territorio segnali positivi di sinergia tra le istituzioni e iniziative meritevoli, ma ad essi va assicurata continuità e concretezza.

I dati generali della criminalità nel distretto offrono un quadro composito: da un lato si registra una diminuzione degli omicidi nella provincia di Napoli, mentre nella provincia di Caserta vi è un aumento considerevole, rimangono stabili gli episodi nell'avellinese e nel beneventano.

Il Procuratore, tra l'altro, si sofferma sull'urgenza di tre temi.

In primis, sui reati contro la pubblica amministrazione, cioè quelli di corruzione e di turbativa delle gare di appalto, determinano l'inquinamento della pubblica amministrazione con la conseguente compromissione della vita politico-amministrativo degli enti pubblici, soprattutto nel campo edilizio-urbanistico e nell'assegnazione dei pubblici appalti.

Poi sull'allarmante numero dei femminicidi avvenuti nel Distretto di Napoli, che insieme alle violenze sessuali e ai maltrattamenti in famiglia, purtroppo, non accenna a diminuire e che impone di affinare le strategie di intervento contro la violenza di genere. È necessaria una capacità di leggere i fatti con "le lenti di genere", cioè con un bagaglio culturale e formativo pluridisciplinare che individui la fonte delle violenze nelle plurime disparità esistenti tra uomo e donna, spazzando via stereotipi, residui di sessismo e pregiudizi che affliggono ancora la società e anche gli stessi magistrati.



Infine, la devastazione dell'ambiente e del territorio ove l'illegalità diffusa si sposa agli interessi economici di settori dell'imprenditoria e della criminalità organizzata.

Per la relazione del Presidente della Corte di Appello Maria Rosaria Covelli i contenuti sono stati desunti dalla stampa. L'intervento del Procuratore Generale della Repubblica di Napoli Aldo Policastro per l'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2025, è disponibile al link: https://pg-napoli.giustizia.it/it/inaugurazione_anno_giudiziario.page

c) La Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla DIA nel 1° semestre 2023 è una dettagliata analisi del lavoro di contrasto alle mafie messo in campo nel Paese.

Dalla relazione (pag. 4) si legge che: “L'analisi degli elementi info-investigativi estratti dal patrimonio informativo della DIA riferito al primo semestre del 2023 restituisce uno scenario della criminalità organizzata italiana che conferma come le organizzazioni mafiose, da tempo avviate ad un processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti socio-economici ed alla vantaggiosa penetrazione dei settori imprenditoriali, abbiano implementato le capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale ma mai ripudiato, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive. Lo dimostrano, da un lato, le numerose indagini di contrasto condotte nell'ambito dell'accaparramento da parte dei sodalizi mafiosi di appalti e servizi pubblici e, dall'altro, gli omicidi commessi in contesti di mafia soprattutto nel territorio campano e pugliese, e i sequestri di armi effettuati anche in questo semestre.

Oggi, le mafie preferiscono rivolgere le proprie attenzioni ad ambiti affaristico-imprenditoriali, approfittando della disponibilità di ingenti capitali accumulati con le tradizionali attività illecite. I gruppi criminali, inoltre, dimostrano una spiccata sensibilità nel cogliere talune indicazioni provenienti dal territorio, segnali che essi riscontrano e soddisfano dimostrando, sebbene in modo distorto e funzionale solo ai propri interessi, empatia e prossimità verso la comunità di cui fanno parte.

In questo contesto, con il liberarsi dal modello di una mafia di vecchia generazione, aderendo piuttosto alla nuova ed accattivante immagine imprenditoriale, l'uso della tecnologia assume un ruolo determinante per l'attività illecita delle organizzazioni criminali, che con sempre maggiore frequenza utilizzano i sistemi di comunicazione crittografata, le molteplici applicazioni di messaggistica istantanea e i social. Aspetti che vengono efficacemente posti in risalto dal Procuratore Nazionale Antimafia e Antiterrorismo, Giovanni MELILLO, che in occasione dell'audizione del 21 giugno 2023 innanzi alla Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali anche straniere ha affermato come *“molti pensano che le mafie siano espressione di ...tessuto economico debole e arretrato, una sorta di riflesso della povertà di quelle realtà. La realtà dimostra invece che le organizzazioni criminali sono espressione e strumento di accumulazione della ricchezza economica e di raffinati processi di espansione speculativa” ...*

Per quanto riguarda la situazione in Campania la Relazione (pagg. 27-28) riporta che “Il fenomeno mafioso campano, univocamente definito con il termine *camorra*, consiste invero in una pluralità di manifestazioni criminali che assumono connotazioni eterogenee in ragione dei molteplici fattori storici, economici e sociali che ne hanno influenzato nel tempo i territori di origine.



Accanto ad associazioni mafiose storiche, dotate di strutture organizzative consolidate e obiettivi crimino-affaristici diversificati, spesso proiettati oltre i tradizionali confini delle aree di origine, coesistono formazioni delinquenziali minori, prevalentemente di tipo familistico, il cui principale fattore identitario è rappresentato dal territorio in cui tentano di affermare la propria leadership criminale, ricorrendo spesso all'uso di armi e ad azioni violente.

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 illeciti quali lo spaccio di stupefacenti, le estorsioni e l'usura che impattano maggiormente sul livello di percezione della sicurezza nei territori campani.

Un'ulteriore e insidiosa minaccia è costituita dalle strategie più subdole e raffinate adottate dalle organizzazioni camorristiche più consolidate ed orientate all'infiltrazione dell'economia e della finanza anche tramite pratiche collusive e corruttive.

I consistenti capitali illeciti, provenienti soprattutto dal traffico di stupefacenti, reimpiegati nell'economia legale, alterano irrimediabilmente le normali regole di mercato e della libertà di impresa, consentendo a tali organizzazioni di acquisire posizioni dominanti, o addirittura monopolistiche, in interi comparti dell'economia e dell'imprenditoria locale.

Frequenti risultano i casi di ingerenza pervasiva negli Enti locali della Campania volti a condizionarne i regolari processi decisionali per l'affidamento degli appalti pubblici, altro settore di prioritario interesse della camorra. Grazie alla spiccata capacità di tramare articolate relazioni con taluni esponenti delle Amministrazioni e delle imprese locali, i clan riescono ad aggiudicarsi importanti commesse pubbliche sia con affidamenti diretti in favore di aziende ad essi collegate, sia tramite il ricorso a sub-appalti.

Proprio in tal senso è stata orientata, anche nel semestre in esame, l'attività di contrasto alla criminalità organizzata sul fronte della prevenzione amministrativa, che ha condotto le Autorità prefettizie campane ad adottare ben 80 provvedimenti interdittivi a carico di altrettante società per le quali sono stati rilevati elementi sintomatici di un condizionamento mafioso.”



Dal capitolo della Relazione dedicato agli appalti pubblici (pagg. 342-343) si evince che “La DIA, in conformità con il Codice Antimafia (D.Lgs. n. 159/2011), svolge un costante monitoraggio delle imprese coinvolte nella realizzazione di opere, nella fornitura di beni e nella prestazione di servizi. Questa attività di monitoraggio è effettuata in stretta collaborazione con i Prefetti e assume un ruolo di primo piano all’interno dei Gruppi provinciali interforze, come ribadito da ultimo anche nel recente Decreto del Ministro dell’Interno del 2 ottobre 20231, che sarà approfondito nella prossima Relazione.

La Direzione ricopre una posizione nevralgica e lavora a supporto delle Autorità prefettizie, contribuendo all’analisi, all’elaborazione e alla gestione del circuito informativo.

Negli anni, l’esperienza investigativa ha dimostrato che le organizzazioni criminali cercano costantemente di influenzare le procedure degli appalti pubblici fin dalla fase iniziale della pianificazione e progettazione delle opere.

Tale penetrazione può avvenire, ad esempio, attagliando i bandi di gara al soggetto da favorire oppure redigendo i medesimi bandi con requisiti di ammissione e condizioni esecutive particolarmente generici, tali da non consentire un’efficace azione di controllo.

Altre condotte indebite consistono nell’aderire ad appalti “sotto soglia” per i quali la normativa sugli obblighi di pubblicità e trasparenza è meno rigida; ciò consentendo di limitare il numero dei candidati.

Nondimeno, le mafie possono avvalersi di cordate d’imprese che concordano i limiti delle offerte e l’aggiudicatario o ricorrono a minacce e intimidazioni verso gli altri candidati, provocare l’esclusione dalla gara dei concorrenti indesiderati o, infine, alterare i procedimenti di verifica delle offerte grazie a funzionari pubblici infedeli.

Influenzare le procedure di appalto è quindi un obiettivo perseguito con metodi particolarmente sofisticati, allo scopo di ottenere cospicui finanziamenti, spesso corrompendo i rappresentanti dell’ente appaltante e i professionisti coinvolti. In molti casi, l’impresa vincitrice dell’appalto elabora il progetto esecutivo con l’intenzione di apportarvi modifiche durante lo sviluppo dell’opera, al fine di aumentarne i costi e generare maggiori profitti.

L’infiltrazione mafiosa può verificarsi anche dopo l’assegnazione dell’appalto, con estorsioni dirette a danno delle imprese affidatarie, aventi l’obiettivo di costringerle a subappaltare servizi ad aziende affiliate. In altri casi, per citare solo alcune delle molteplici vie percorse dalle organizzazioni criminali per infiltrarsi nelle gare pubbliche, i sodalizi stipulano accordi per garantire alle aziende collegate una sorta di turnazione nell’ottenere i contratti pubblici, manipolando le offerte e limitando la concorrenza, rivelando una peculiare capacità di adattamento del loro *modus operandi* alle circostanze e alle specificità delle situazioni.

Nel periodo in esame, la DIA ha continuato a raccogliere, 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 l’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 infiltrazioni criminali.



Nel semestre di riferimento, la DIA ha svolto approfondimenti specifici sull'esecuzione diretta dei lavori pubblici e sulle diverse attività collegate.

Tra queste, un esempio significativo riguarda gli accessi ai cantieri disposti dall'Autorità prefettizia, che verificano direttamente sul posto la presenza di eventuali irregolarità riguardo all'impiego della forza lavoro e le procedure di esecuzione. In quest'ultimo ambito, nel semestre sono stati conclusi 1.025 monitoraggi nei confronti di altrettante imprese.

Nello stesso periodo, sono stati fatti 11.552 approfondimenti su persone fisiche collegate a queste imprese.”

la **Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2° semestre 2022**, è disponibile al link:

<https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>.

La Consulta tra i Responsabili anticorruzione dei Comuni e di altri Enti Pubblici ed Università pubbliche ricadenti nel perimetro metropolitano

La Città Metropolitana di Napoli sin dal 2018 ha istituito la **Consulta tra i Responsabili anticorruzione dei Comuni e di altri Enti Pubblici ed Università pubbliche ricadenti nel perimetro metropolitano**, aderendo 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 (ora Sottosezione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione) di tutti gli enti coinvolti, avvalendosi dello scambio e della condivisione, con il coordinamento della Città Metropolitana di Napoli, delle esperienze e competenze di ciascuno dei soggetti partecipanti.

La Consulta è coordinata dal Segretario Generale/RPCT della Città Metropolitana di Napoli ed è 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.

Nell'ultima riunione della Consulta sono stati presentati, tra l'altro, i dati statistici inerenti i Consigli dei Comuni della Città metropolitana di Napoli sciolti in via ordinaria o per infiltrazioni mafiose, ai sensi degli artt. 141 e 143 TUEL.

Dai dati emerge che negli anni la Regione Campania e la Città Metropolitana di Napoli si sono posizionati sempre ai primi posti per numero di Comuni interessati alle suddette misure.



Il quadro di sintesi degli scioglimenti dei Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose, ex art. 143 del D. Lgs. 267/2000, è riportata nella tabella che segue.

**Scioglimenti dei Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose
ex art. 143 del D. Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.)
nei Comuni della Città Metropolitana di Napoli
dal 1991 al 2024**

(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)

Comune	Popolazione al 01.01.2024	numero scioglimenti ex art. 143 TUEL	1991-2000	2001-2010	2011-2020	2021	2022	2023	2024
Acerra	58.507	(1)	1993						
Afragola	61.713	(2)		1999 an- nullato	2005				
Agerola	7.744								
Anacapri	6.821								
Arzano	31.938	(3)			2008	2015	2019		
Bacoli	25.195								
Barano d'Ischia	10.002								
Boscoreale	25.933	(2)		1998	2005				
Boscotrecase	9.860								
Brusciano	15.891	(1)			2005 an- nullato				
Caivano	36.024	(2)				2018		2023	
Calvizzano	12.466	(1)				2018			
Camposano	5.020								
Capri	6.771								
Carbonara di Nola	2.449								
Cardito	21.514								
Casalnuovo di Napoli	46.876	(1)			2007				
Casamarciano	3.021	(1)	1993						
Casamicciola Terme	7.568								



Comune	Popolazione al 01.01.2024	numero scioglimenti ex art. 143 TUEL	1991-2000		2001-2010	2011-2020	2021	2022	2023	2024
Casandrino	13.069	(2)	1991	1998						
Casavatore	18.225	(1)				2017				
Casola di Na- poli	3.641	(1)	1993							
Casoria	73.814	(1)			2005					
Castellammare di Stabia	62.471	(1)						2022		
Castello di Ci- sterna	7.794	(1)			2009					
Cercola	16.877									
Cicciano	12.359									
Cimitile	6.887									
Comiziano	1.704									
Crispano	11.747	(2)			2005	2017				
Ercolano	49.790	(1)	1993							
Forio	17.477									
Frattamaggiore	28.595	(1)			2002					
Frattaminore	15.367									
Giugliano in Campania	124.209	(1)				2013				
Gragnano	27.830	(1)				2012				
Grumo Nevano	17.185									
Ischia	19.600									
Lacco Ameno	4.505									
Lettere	6.070									
Liveri	1.467	(1)		1997						
Marano di Na- poli	57.740	(4)	1991		2004 an- nullato	2016	2021			
Mariglianella	7.938									



Comune	Popolazione al 01.01.2023	numero scioglimenti ex art. 143 TUEL	1991-2000		2001-2010		2011-2020	2021	2022	2023	2024
Marigliano	29.302	(2)									
Massa di Somma	4.985										
Massa Lubrense	14.169										
Melito di Napoli	36.334										
Meta	7.781										
Monte di Procida	11.861										
Mugnano di Napoli	35.069										
Napoli	913.704	(2)									
Nola	33.843										
Ottaviano	23.325										
Palma Campania	16.254	(1)									
Piano di Sorrento	12.288										
Pimonte	5.868	(1)		1996							
Poggiomarino	22.408	(2)	1991	1999							
Pollena Trocchia	12.723	(1)									
Pomigliano d'Arco	39.803										
Pompei	23.800	(1)			2001						
Portici	51.901	(1)			2002						
Pozzuoli	76.255	(1)			2005						
Procida	10.040	(2)									
Qualiano	24.651										
Quarto	41.330										
Roccarainola	6.573	(3)									
San Gennaro Vesuviano	12.111										



Comune	Popolazione al 01.01.2024	numero scioglimenti ex art. 143 TUEL	1991-2000	2001-2010	2011-2020	2021	2022	2023	2024
San Giorgio a Cremano	42.096	(3)	1993	2009			2002		
San Giuseppe Vesuviano	30.400								
San Paolo Bel Sito	3.371								
San Sebastiano al Vesuvio	8.633	(2)	1994	2002					
San Vitaliano	6.590	(1)		2002					
Santa Maria La Carità	11.731								
Sant’Agnello	8.593								
Sant’Anastasia	26.202	(2)	1991		2020				
Sant’Antimo	32.409								
Sant’Antonio Abate	18.963								
Saviano	15.929	(1)	1993						
Scisciano	6.221								
Serrara Fonta- na	3.077								
Somma Vesu- viana	33.557	(1)	1997						
Sorrento	15.302								
Striano	9.028								
Terzigno	17.298	(2)	1993	2005 an- nullato			2022		
Torre Annun- ziata	40.036	(1)		2005 an- nullato					
Torre del Gre- co	80.069	(1)		2005 an- nullato					
Trecase	8.501	(1)	1994			2021			
Tufino	3.367								
Vico Equense	20.263								
Villaricca	31.482	(1)	1994	2004					
Visciano	4.140								
Volla	25.664								



Popolazione totale della Città Metropolitana di Napoli al 01.01.2024	2.970.974	66 scioglimenti di Consigli Comunali per infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art. 143 del TUEL (*)	59 Consigli Comunali sciolti per infiltrazioni mafiose dal 1991 al 2020 7 Consigli Comunali sciolti per infiltrazioni mafiose dal 01.01.2021 al 31.12.2024 A gennaio 2025 sono ancora Commissariati i Comuni di CAIVANO e di MELITO DI NAPOLI
			Dal 1991 a oggi i 66 scioglimenti dei Consigli Comunali ex art. 143 del TUEL hanno interessato 44 dei 92 Comuni del territorio provinciale. Il Comune di Marano di Napoli ha subito 4 scioglimenti (di cui uno successivamente annullato) Il 12.02.2025 il Prefetto di Napoli, su delega del Ministro dell'Interno, ha nominato una 'Commissione di accesso' presso il Comune di Marano di Napoli, per verificare la sussistenza di tentativi di infiltrazione e/o di collegamenti della criminalità organizzata nel contesto dell'amministrazione del Comune. 3 Comuni sono stati sciolti 3 volte: Arzano, San Gennaro Vesuviano (di cui uno succ. annullato), San Giuseppe Vesuviano 13 Comuni sono stati sciolti 2 volte: Afragola (di cui uno succ. annullato), Boscoreale, Caivano, Casandrino, Crispano, Melito di Napoli, Nola (di cui uno succ. annullato), Poggioreale, Quarto, San Paolo Bel Sito, Sant'Antimo, Torre Annunziata, Villaricca 27 Comuni sono stati sciolti 1 volta: Acerra, Brusciano (succ. annullato), Calvizzano, Casalnuovo di Napoli, Casamarciano, Casavatore, Casola di Napoli, Casoria, Castellammare di Stabia, Castello di Cisterna, Ercolano, Frattamaggiore, Giugliano in Campania, Gragnano, Liveri, Ottaviano, Pomigiano, Pomigliano d'Arco, Pompei, Portici, Pozzuoli, Santa Maria La Carità, Sant'Antonio Abate, Terzigno, Torre del Greco (succ. annullato), Tufino (succ. annullato), Volla In sette casi lo scioglimento è stato successivamente annullato Afragola, <u>Brusciano</u>, Marano di Napoli, Nola, San Gennaro Vesuviano, <u>Torre del Greco</u>, <u>Tufino</u> Solo in tre casi Comuni lo scioglimento non si è più ripetuto: <u>Brusciano</u>, <u>Torre del Greco</u>, <u>Tufino</u> (l'unico scioglimento subito da questi Comuni è stato successivamente annullato)

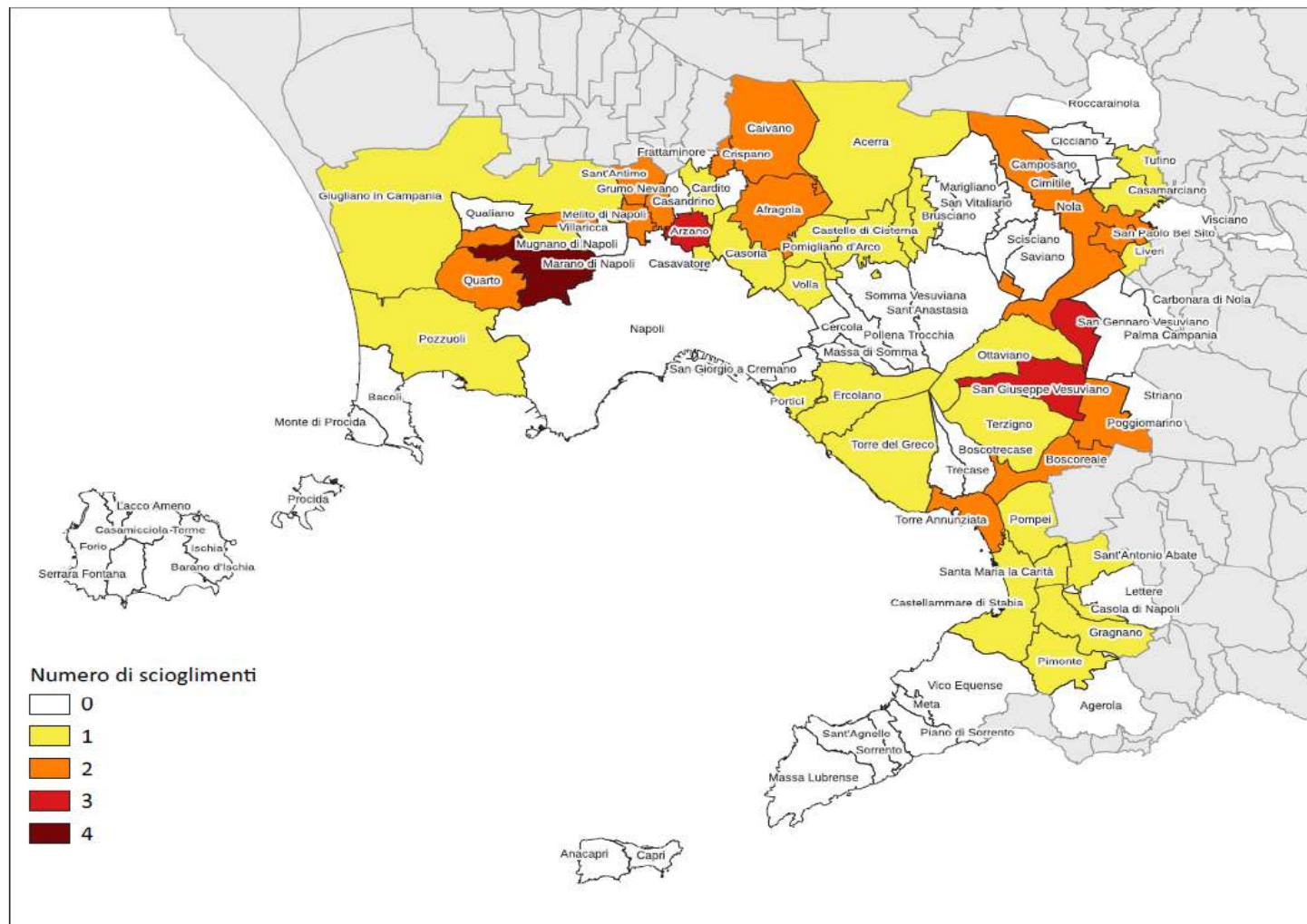
(*) lo scioglimento dei Consigli Comunali e Provinciali per infiltrazioni della criminalità organizzata è stato introdotto nell'ordinamento con il D.L. 31 maggio 1991, n. 164, convertito in Legge 22 luglio 1991, n. 221;

l'art. 143 del D. lgs. 267/2000 (TUEL) stabilisce che **i consigli comunali e provinciali sono sciolti quando** (anche a seguito di accertamenti effettuati in base alla normativa sull'incandidabilità e il divieto di ricoprire cariche elettive e di governo a seguito di condanne penali, di cui al D. Lgs. 235/2012 artt. 10 e 11) **emergono concreti, univoci e rilevanti elementi su collegamenti diretti o indiretti con la criminalità organizzata di tipo mafioso o similare degli amministratori** di cui all'articolo 77, comma 2 (i sindaci, anche metropolitani, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento), **ovvero su forme di condizionamento degli stessi, tali da determinare un'alterazione del procedimento di formazione della volontà degli organi elettivi ed amministrativi e da compromettere il buon andamento o l'imparzialità delle amministrazioni comunali e provinciali, nonché il regolare funzionamento dei servizi ad esse affidati, ovvero che risultino tali da arrecare grave e perdurante pregiudizio per lo stato della sicurezza pubblica.**

(Elaborazione dell'Ufficio Statistica della Segreteria Generale, 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)



Città Metropolitana di Napoli - Scioglimenti dei Consigli Comunali per infiltrazioni criminali (ex art.143 D.Lgs. 267/2000) dal 1991 al 2024



Comune	Scioglimenti
Acerra	1
Afragola	2
Arzano	3
Boscotrecase	2
Bruscia	1
Calvano	2
Calvizzano	1
Casale di Napoli	1
Casamarciano	1
Casandrino	2
Casavatore	1
Casola di Napoli	1
Casoria	1
Castellammare di Stabia	1
Castello di Cisterna	1
Crispano	2
Ercolano	1
Fratte	1
Giugliano in Campania	1
Gragnano	1
Liverno	1
Marano di Napoli	4
Melito di Napoli	2
Nola	2
Ottaviano	1
Pimonte	1
Poggioreale	2
Pomigliano d'Arco	1
Pompei	1
Portici	1
Pozzuoli	1
Quarto	2
San Gennaro Vesuviano	3
San Giuseppe Vesuviano	3
San Paolo Bel Sito	2
San Antimo	2
San Antonio Abate	1
Santa Maria la Carità	1
Terzigno	1
Torre Annunziata	2
Torre del Greco	1
Tufino	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) si riporta la descrizione dei **punti salienti delle analisi** che hanno ispirato i principali atti pianificazione dell'Ente: **il Piano Strategico, il Piano Territoriale Metropolitano e il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile.**

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 primo Piano Strategico della Città Metropolitana di Napoli: "ImmagiNA. Napoli Metropoli 2020-2022" è stato approvato con la Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 113 del 14.7.2020.

Successivamente, con la Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 10 del 25.03.2021 è stato approvato il primo aggiornamento annuale 2020-2021 del Piano Strategico il quale punta in maniera più diretta alla programmazione e gestione da parte della Città Metropolitana di progetti strategici di rilevanza metropolitana.



Con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 145 del 03.09.2021 è stata sancita la volontà dell'Amministrazione di indirizzare la programmazione strategica futura su interventi fortemente significativi di rilevanza sovracomunale.

Con la Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 229 del 30.11.2022 è stato approvato un ulteriore indirizzo per l'aggiornamento del Piano Strategico triennale 2022-2024 ad integrazione di quanto già indicato nella deliberazione consiliare n. 145/2021;

Lo scorso anno, con la Deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 4 del 27.01.2023 è stato approvato l'aggiornamento annuale 2022/23, a integrazione di quanto già indicato nelle precedenti deliberazioni consiliari n. 145/2021 e 229/2022.

Da ultimo, con la Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 8 del 27.3.2024 è stato approvato il Documento di Piano Strategico 2023–2025 con la definizione dei progetti strategici dell'area metropolitana confluenti nel parco Progetti dei Comuni, dando atto che il Piano costituisce per sua natura un processo dinamico soggetto a continua integrazione e revisione in ragione dei contributi e delle valutazioni relative all'avanzamento della programmazione approvata.

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 come principale strumento di pianificazione generale.



Il percorso di redazione del Piano Territoriale Metropolitano è iniziato nell'ottobre 2019, si articola in tappe di diversa natura 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.

Il procedimento di redazione del PTM della Città metropolitana è attualmente in itinere ed è oggetto di co-pianificazione al Tavolo attivato ai sensi della L.R. n. 13/2008 presso la Regione Campania.

Con la Deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 298 del 20 dicembre 2022 è stato approvato il Progetto Preliminare del Piano Territoriale Metropolitano (PTM) ed il Rapporto Ambientale Preliminare (RAP) ai fini dell'avvio del procedimento di Valutazione Ambientale Strategica (VAS), predisposto dalla Direzione Pianificazione Territoriale Metropolitana con il supporto del Raggruppamento Temporaneo di Imprese (RTI) TELOS.

La Regione Campania - Autorità Competente – in data 30/03/2023 ha concluso il procedimento di consultazione ex art.13, comma 1, del D.Lgs. n.152/2006 e ss.mm.ii. (scoping), attivato su istanza della Città Metropolitana al fine di definire le informazioni da includere nel Rapporto Ambientale.

Il 2 marzo 2023 il Progetto Preliminare del PTM è stato presentato al principale organismo di partecipazione della Città Metropolitana, il Forum Metropolitano, che ha l'obiettivo di promuovere e favorire il confronto periodico con le forme associative presenti sul territorio. In questa occasione i rappresentanti delle associazioni hanno fornito il proprio contributo alla costruzione del Piano. Nella stessa data è stato presentato anche il percorso di comunicazione e partecipazione del PTM che accompagna l'elaborazione del Piano.

Il percorso partecipativo, pensato per coinvolgere la cittadinanza nell'elaborazione di questo importante strumento di pianificazione territoriale, ha visto l'attivazione di una piattaforma digitale e lo svolgimento di 5 metro meeting nel mese di marzo 2023.

Gli eventi, aperti alla cittadinanza, si sono svolti in diversi comuni del territorio metropolitano, presso alcune strutture comunali e siti significativi quali la Reggia di Portici ed il Castello di Baia, sono stati organizzati come laboratori interattivi e supportati da facilitatori professionisti. Per ogni incontro è stato individuato un tema significativo del PTM, con un'attività interattiva che, a partire dall'intervento di esperti del settore, ha stimolato il confronto tra i partecipanti e tra i soggetti portatori di interesse al fine di ricevere indicazioni e proposte sui possibili scenari del PTM.

In particolare, sono stati trattati i seguenti temi: Popolazione, benessere, politiche abitative, mobilità e infrastrutture - Sistemi produttivi e logistica - Beni culturali - Ambiente e sicurezza - Economia del mare, turismo e mobilità sostenibile (ciclovie e cammini).



Il Tavolo di co-pianificazione ai sensi della L.R. n. 13/2008 presso la Regione Campania è attualmente in corso al fine della coerenza con il piano paesaggistico e con la programmazione regionale in materia ambientale, produttiva e residenziale.

Nel dicembre 2023 è stata predisposta la proposta di delibera del Sindaco Metropolitano avente ad oggetto l'adozione del "Progetto di Piano Territoriale Metropolitano (PTM) e del Rapporto Ambientale integrato con Valutazione di Incidenza comprensivo dello Studio di Incidenza Ambientale e della Sintesi non Tecnica della Città Metropolitana di Napoli PTM".

Al momento sono in corso le modifiche del progetto definitivo di Piano conseguenti alle innovazioni normative introdotte dalla L.R. n. 5 del 29/04/2024.

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 del Sindaco 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 Metropolitano: le 'foto' scattate con il *Progetto Preliminare*

Una tappa nel percorso di redazione del Piano Territoriale Metropolitano 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 Metropolitano, 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 Metropolitano - 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

La dimensione è descritta con i dati di **due gruppi** di indicatori: il patrimonio culturale e il paesaggio.

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia
Patrimonio culturale	1	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	1,6	1,6
	2	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Km ²	32,9	3,5
	3	Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	16	18
Paesaggio	4	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Km ²	436,5	94,0
	5	Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Km ²	11,9	6,6
	6	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	46,7	66,9
	7	Impatto degli incendi boschivi	per 1.000 Km ²	2,5	2,7

*percentuale su superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione

Fonte: Istat (indicatori 1, 2 e 5); Elaborazione Cuspi su dati Anagrafe ICCU - Istituto Centrale per il Catalogo Unico (indicatore 3); Elaborazione Cuspi su dati ISCR - Istituto Superiore per la Conservazione ed il Restauro (indicatore 4); Elaborazione Cuspi su dati MASE - Ministero dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica - (indicatore 6); Elaborazioni Cuspi su dati Comando Carabinieri Tutela Forestale e Istat (indicatore 7).

Anno: 2023 (indicatori 3, 4 e 6); 2022 (indicatori 1, 2, 5 e 7).

Nel primo gruppo di indicatori la ‘**densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico**’ rilevata nel 2022 mostra che il *verde storico* occupa l’1,6% della superficie urbanizzata sia del Comune di Napoli, sia dei comuni capoluogo di provincia della Campania e del totale di quelli italiana.



L'indicatore della **‘densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)’**, riferito al 2022, mostra la presenza nella città metropolitana di 32,9 strutture espositive permanenti ogni 100 kmq (musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico) rispetto al dato regionale del 3,5 e al dato nazionale del 1,5.

Il dato del territorio metropolitano *supera* di quasi 21 volte quello nazionale, di oltre 8 volte quello regionale, che a sua volta è quasi una volta e mezzo il dato italiano.

Dal *Progetto Preliminare* emerge che la Città Metropolitana di Napoli, per la densità del suo patrimonio museale (anche a cielo aperto), 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.

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.

La **‘presenza di biblioteche’** riferita all'anno 2023, mostra che per ogni 100.000 abitanti vi sono 15,9 biblioteche nella città metropolitana di Napoli, 18,4 in Campania e 22,4 in Italia; dai confronti emergono le differenze del -28,8% del dato locale su quello nazionale, del -13,3 rispetto a quello della regione, che a sua volta mostra un gap di dotazioni di biblioteche del 17,8% rispetto all'Italia.

L'indicatore della **‘dotazione di risorse del patrimonio culturale’** evidenzia (dati 2023) il numero di beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR (Vincoli In Rete: base di dati georiferita dei vincoli imposti dal Ministero per i beni e le attività culturali su beni architettonici e archeologici) per ogni 100 kmq; questi beni sono 436,5 nella città metropolitana di Napoli, 94 in Campania e 77,3 in Italia. Rispetto al precedente studio BES i dati dei territori mostrano che vi è stato un incremento del numero dei beni in valore assoluto di +56, di +9 e di +2.

Il dato del territorio metropolitano supera di oltre 4 volte quello nazionale, di oltre 3 volte quello regionale, che a sua volta supera il dato italiano del 21,6%: è un quadro molto positivo per la città metropolitana di Napoli, *ancor più di quello rilevato nel precedente studio BES*.

Nel secondo gruppo di indicatori la **‘diffusione delle aziende agrituristiche’** nel 2022 nell'area metropolitana è di 11,9 aziende per 100 Km²; un valore più alto di quelli regionale e nazionale, che sono di 6,6 e di 8,6; *dati in linea con i precedenti studi*.

La presenza di **‘aree di particolare interesse naturalistico’** nell'anno 2023 è riscontrata nel 46,7% dei Comuni dell'area metropolitana rispetto al 66,9% dei comuni della Campania ed al 56,7% dei comuni italiani; *dati invariati rispetto al precedente studio BES e a quelli degli anni scorsi*.



Il nuovo indicatore **‘impatto degli incendi boschivi’** rileva che nel 2022 la superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco nella città metropolitana è stata pari al 2,5 per 1.000 kmq di superficie territoriale, di poco superiore al dato nazionale pari a 2,4, ma inferiore a quello regionale che è di 2,7 kmq.

9. Ambiente

Tema	Indicatore Italia	Misura	Napoli	Campania
Qualità ambientale	1	Disponibilità di verde urbano	mq per ab.	13,6 15,6 32,8
	2	Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m³	21 5 83
	3	Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m³	54 54 9
Consumo di risorse	4	Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	965,6 966,0 1.093,4
Sostenibilità ambientale	5	Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	15,6 36,6 34,6
	6	Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	19,6 18,1 28,0
	7	Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Kmq	15,3 4,9 5,3
	8	Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	14,5 17,4 19,2
Rischio ambientale	9	Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	%	16,8 19,4 8,7

Fonte: Istat (indicatori 1-3); Elaborazione Cuspi da fonte Terna (indicatori 4-6); Elaborazione Cuspi da fonte GSE (indicatori 7 e 8); Elaborazione Cuspi da fonte Ispra (indicatore 9). Anno: 2023 (indicatori 7 e 8); 2022 (indicatori 1-6); 2021 (indicatore 9).

La dimensione è descritta per mezzo di **quattro gruppi** di indicatori relativi alla qualità ambientale, il consumo di risorse, la sostenibilità ambientale e il rischio ambientale.

Nel primo gruppo di indicatori la **‘disponibilità di verde urbano’** a Napoli (dati 2022) è di 13,6 mq/ab. rispetto alla media dei capoluoghi italiani di 32,8 mq/ab e della Campania di 15,6 mq/ab, essa è più bassa rispettivamente del 58,6% e del 13%; *dati che sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto al precedente anno di rilevazione.*

Per la qualità dell’aria, i due indicatori sul **‘superamento dei limiti inquinamento aria’** mostrano che:

- nel 2022 nel comune capoluogo il valore più elevato della concentrazione media annua di PM2,5, le cosiddette **‘polveri fini’** (particelle di diametro inferiore ai 2,5 micrometri) è stato pari a 21 µg/m³, oltre 2 volte il valore limite per la protezione della salute umana che è di 10 µg/m³; in Italia tale limite è stato superato in 83 capoluoghi, inclusi i 5 campani;
- nel 2022 sono stati rilevati a Napoli valori elevati anche per la concentrazione media annua di **‘biossido d’azoto’** (inquinante derivante direttamente dal consumo di combustibili fossili), per l’esattezza 54 µg/m³ (*rispetto ai 49 del precedente studio BES*); si tratta di un valore superiore al limite di legge che è di 40 µg/m³ che è stato superato anche in altri 8 capoluoghi di provincia/città metropolitana (*nella precedente rilevazione fatta con il BES 2023, furono 10 i capoluoghi che superarono il limite*).



Nel secondo gruppo di indicatori il **‘consumo di elettricità per uso domestico’** nel 2022 è stato pari a 965,6 kwh annui pro-capite, l'11,7% in meno rispetto al dato nazionale.

Nel terzo gruppo di indicatori si rileva nel 2022 una percentuale dei **‘consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili’** del 15,6%, che è inferiore al dato regionale, pari al 36,6% e al nazionale, pari al 34,6%.

L'incidenza della **‘produzione lorda degli impianti fotovoltaici’** nel 2022 rispetto al totale dell'energia prodotta da fonti rinnovabili nella città metropolitana è pari al 19,6%, rispetto al 28% del Paese (*le percentuali dell'anno precedente erano rispettivamente del 16,6% e del 21,5%*).

Il **‘numero di impianti fotovoltaici installati per Km²’** rilevati nel 2023 con il dato metropolitano di 15,3 impianti per km² rispetto a quello regionale di 4,9 e a quello nazionale di 5,3 impianti.

I dati dell'anno precedente erano 10,9 a livello locale, 3,6 a livello regionale e 4,1 a livello nazionale; si è rafforzata in questo ambito la controtendenza della città metropolitana di Napoli già rilevata nel precedente studio BES.

La **‘capacità produttiva media’** di ciascuno di tali impianti, però, è pari a 14,5 Mwh ed è più bassa sia di quella regionale, attestata a 17,4 Mwh, sia di quella nazionale, che è di 19,2 Mwh; *si rileva che nel 2023 tali percentuali sono tutte in diminuzione rispetto all'anno prima.*

Nel quarto gruppo la **‘incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI (Piano di Assetto Idrogeologico)’** mostra che (dati 2021) il 16,8% della superficie della città metropolitana è ‘area a pericolosità da frana elevata o molto elevata’, rispetto al 19,4% della superficie regionale e all'8,7% di quella nazionale (quasi la metà).

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 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*	%	33,2	32,8	34,5
	2 ■ ■ ■ ■ Lavoratori della conoscenza	%		19,3	18,8
Ricerca	3 ■ ■ ■ ■ Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-29,6	-30,9	-4,5
	4 ■ ■ ■ ■ Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-26,1	-28,0	-3,7
	5 ■ ■ ■ ■ Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-34,6	-35,0	-5,6
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

* dato provvisorio

Fonte: Elaborazione Cuspi da fonte Istat (indic. 1); Istat (indic. 2-5); Istituto Tagliacarne (indic. i 6 e 7). Anno: 2023 (indic. 2); 2022 (indicatori 1, 3-7).

La dimensione è descritta con i dati di **tre gruppi** di indicatori: il primo relativo all'innovazione, il secondo alla ricerca e il terzo alla creatività.

Nel primo gruppo l'indicatore **'specializzazione produttiva in settori ad alta conoscenza'** evidenzia che nel 2022 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 erano il 33,2% del totale, un dato leggermente inferiore al dato nazionale, pari al 34,5%, e praticamente in linea col dato regionale del 32,8%.

Dall'indicatore relativo ai **'lavoratori della conoscenza'** si rileva che nel 2023, a livello regionale, i lavoratori che svolgono professioni scientifico-tecnologiche e con un'istruzione universitaria sono il 19,3% degli occupati, con una propensione all'innovazione appena superiore a quella del livello nazionale, che è del 18,8%.

Nel secondo gruppo di indicatori la **'mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)'** rilevata nel 2022 mostra una situazione sfavorevole a livello locale e regionale, entrambe con valori negativi; infatti il 29,6% e il 30,9% dei residenti tra i 25 e i 39 anni con titolo di studio terziario (Laurea, AFAM e Dottorato) ha scelto di lasciare rispettivamente Napoli e la Campania, a dimostrazione dell'incapacità dei questi territori di trattenere capitale umano giovane e qualificato, *confermando una tendenza già*



rilevata nel 2021, quando erano in media 23 su 1.000 i giovani laureati campani (napoletani inclusi) che emigravano, nel 2022 essi sono in media 30 su 1.000.

Tale fenomeno è più frequente fra gli uomini, con una differenza rispetto alle donne di 8,5 punti percentuali a livello metropolitano e di 7 punti a livello regionale, mentre a livello nazionale questa differenza è di 1,8 punti.

Nel terzo gruppo di indicatori (dati 2022) le **‘imprese nel settore culturale e creativo’** nella città metropolitana sono il 3,9% di tutte le imprese, in linea con i dati campano e italiano del 3,6% e del 4,5%.

L'ultimo indicatore, quello dei **‘lavoratori nel settore culturale e creativo’**, mostra (dati 2022) che a livello locale, sebbene le imprese culturali e creative siano il 3,9% del totale, occupano il 5,2% di tutti i lavoratori.

Lo stesso fenomeno si rileva a livello regionale, in cui il 4,6% del totale dei lavoratori è occupato nel 3,6% delle imprese, e a livello nazionale, in cui il 5,8% dei lavoratori è occupato nel 4,5% delle imprese del settore.

11. Qualità dei servizi

Tema		Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Socio-sanitari	1		Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	4,8	5,5	16,8
	2		Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	7,0	9,8	8,3
	3		Medici specialistici per abitante	per 10.000 ab.	36,0	31,8	34,1
	4		Posti letto ospedalieri per abitante	per 10.000 ab.	27,1	27,9	32,7
	5		Presenza di servizi per l'infanzia	%	68,5	77,3	64,4
Servizi collettivit à	6		Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	3,8	4,4	2,5
	7		Dispersione da rete idrica	%	44,3	49,9	42,4
	8		Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	50,6	55,6	65,2
	9		Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	78,0	72,1	59,6
Carcerari	10		Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	124,4	118,8	117,6
Mobilità	11		Passeggeri annui TPL per abitante	n° medio	64,8	53,2	139,6

Fonte: Istat (indicatori 1-5 e 7); Elaborazione Cuspi su dati Arera (indicatore 6); Ispra (indicatore 8); Elaborazione Cuspi da fonte AGICOM (indicatore 9); Elaborazione Cuspi da fonte Ministero della Giustizia (indicatore 10); Elaborazione Cuspi da fonte Istat (indicatore 11).
Anno: 2023 (indicatori 3, 6, 9 e 10); 2022 (indicatori 1-2, 4-5, 7-8 e 11)

La dimensione è descritta con **quattro gruppi** di indicatori: socio-sanitari, servizi alla collettività, carcerari, mobilità.

Nel primo gruppo la percentuale di **‘bambini da 0 a 2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia’** (dati 2022) nella città metropolitana di Napoli è del 4,8%, in Campania del 5,5% e in Italia



del 16,8%; la differenza tra il dato locale e quello nazionale è del -71,4%, mentre la differenza con il regionale è del -12,7%, che a sua volta registra un -67,3% nei confronti del dato italiano.

Rispetto al precedente studio BES vi è un incremento a livello locale di 1,1 punti percentuali, in Campania di 1,2 e in Italia di 1,6: nonostante il miglioramento, il gap della città metropolitana rispetto alla già modesta media nazionale continua ad essere superiore al 70%. Da segnalare che anche nel precedente Studio BES si rilevarono miglioramenti, ma in misura insufficiente a colmare il gap della città metropolitana di Napoli rispetto alla già modesta media nazionale che incide sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La **‘emigrazione ospedaliera in altra regione’** (dati 2022) mostra la percentuale delle persone residenti che sono emigrate in altre regioni per ricoveri ordinari acuti sul totale delle persone ospedalizzate residenti: localmente è il 7%, in Campania il 9,8%, in Italia l'8,3%. Il dato locale è inferiore sia a quello italiano (-15,7%) che a quello regionale (-28,6%) che, invece, supera il nazionale del 18,1%.

Un nuovo indicatore che evidenzia, dal punto di vista sanitario, una condizione favorevole della città metropolitana napoletana è il numero di **‘medici specialisti per abitante’** in attività nel sistema sanitario pubblico e privato: 36 per 10.000 ab. a livello locale, contro 31,8 in Campania e 34,1 in Italia.

In tema di offerta di servizi sanitari si rileva invece che a livello locale il numero di **‘posti letto ospedalieri per abitante’** sia ordinari, sia in day hospital in istituti di cura pubblici e privati accreditati sono 27,1 per 10.000 abitanti, cioè 0,8 posti in meno della Campania (27,9 posti) e 5,6 in meno dell'Italia (32,7 posti).

L'indicatore **‘presenza di servizi per l'infanzia’** evidenzia che la percentuale di Comuni che offrono servizi di nido e/o servizi integrativi per l'infanzia sono il 68,5% nella città metropolitana, il 77,3% in Campania e il 64,4% in Italia; *valori aumentati in un anno* rispettivamente di 10,9, di 4,9 e di 4,8 punti percentuali.

L'analisi BES del 2023 già evidenziava un incremento di questi valori a livello locale e una loro diminuzione a livello regionale e nazionale, ma non certo ai valori rilevati nella città metropolitana di Napoli con il BES di quest'anno, che è passata, infatti, dall'incremento dell'1,1% (dati 2021) all'incremento del 10,9% (dati 2022).

Nel secondo gruppo l'indicatore **‘interruzioni del servizio elettrico senza preavviso’** registra una media annua di 3,8 episodi di interruzione per utente a livello locale, 4,4 a livello regionale e 2,5 a livello nazionale.

Il nuovo indicatore introdotto in questo ambito, quello della **‘dispersione da rete idrica’** rivela che nel 2022 nella città metropolitana le perdite idriche sono state il 44,3% dei volumi immessi in rete,



dato migliore di quello regionale, pari al 50% dei volumi immessi, ma peggiore del nazionale che pure si attesta negativamente al 42,4%,

L'indicatore **‘raccolta differenziata di rifiuti urbani’** (dati 2022) mostra che nella città metropolitana di Napoli essa è stata del 50,6%, in Campania del 55,6%, in Italia del 65,2%, con una differenza tra il dato locale e il nazionale del -22,3% e con il regionale del -9,0%, che a sua volta registra un -14,6% rispetto al dato italiano; *rispetto al BES 2022, si rilevano aumenti a livello locale e a livello regionale di 1 punto percentuale ed in Italia di 1,2 punti.*

L'indicatore **‘copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet’** mostra che le famiglie che risiedono nelle zone con questo servizio sono il 78,0% nella città metropolitana, il 72,1% in Campania e il 59,6% in Italia.

Il dato locale supera il nazionale del 30,8% e il regionale dell'8,1%, che a sua volta supera quello italiano del 21,0%; *rispetto al precedente studio si rilevano incrementi di oltre 5 punti percentuali a livello locale e nazionale, mentre a livello regionale esso è di quasi 10 punti.*

Nel terzo gruppo l' **‘indice di sovraffollamento degli istituti di pena’** (dati 2023) mostra che per ogni 100 posti disponibili, di fatto sono presenti: 124,4 detenuti negli istituti siti nella città metropolitana, 118,8 in Campania e 117,6 in Italia; *si conferma la situazione critica già emersa negli studi BES degli anni precedenti, anche se si rileva un lievissimo miglioramento a livello locale e un peggioramento di 10 unità del dato regionale e di 8 di quello nazionale.*

Nel quarto gruppo il nuovo indicatore **‘passeggeri annui TPL per abitante’** (dati 2022) fornisce un valore medio di 64,8 passeggeri del trasporto pubblico locale per abitante nel comune di Napoli, di 53,2 nell'insieme dei capoluoghi della Campania e di 139,6 nell'insieme di tutti i comuni capoluogo evidenziando come l'utilizzazione dei servizi di TPL a Napoli e ancora di più nella regione Campania è inferiore alla metà di quella nazionale.

Il contesto esterno della Città Metropolitana di Napoli analizzato mediante gli indicatori del BES, si integra con le analisi più recenti sulla percezione della qualità della vita in un'ottica internazionale.

In proposito, il 4 giugno 2024 l'Istat ha pubblicato il report **“La percezione della qualità della vita nelle città italiane: un confronto europeo anno 2023”**.

Si tratta della rilevazione **Quality of life in European cities**, condotta dalla Commissione Europea con il contributo dell'Istat, su una selezione di città europee, a cadenza regolare (ogni due-tre anni circa), che ha lo scopo di accrescere la conoscenza sulla qualità della vita percepita in ambito urbano.

L'indagine è rivolta a misurare diversi aspetti, tra i quali:



- a) la percezione della qualità della vita nella propria città, sia in termini generali che rispetto a specifiche dimensioni (lavoro, servizi pubblici, sicurezza, ambiente, Amministrazione locale ecc.);
- b) le opinioni sulla capacità inclusiva della città;
- c) il sostegno da parte delle reti sociali e la fiducia verso i propri concittadini;
- d) le opportunità offerte dalla città, come trovare un buon lavoro e un alloggio.

Sono state considerate nell'indagine i capoluoghi delle 14 città metropolitane e anche le città di: Trento, Trieste, Bergamo, Brescia, Bolzano, Parma, Verona, Ancona, Perugia, Pescara, Sassari e Taranto.

L'obiettivo è stato quello di comparare i dati delle 26 città italiane alle altre 59 città dell'Unione Europea che fanno parte dell'universo di riferimento, al fine di evidenziare punti di forza e di debolezza dei contesti urbani del nostro Paese e di rilasciare informazioni utili a definire meglio le politiche urbane.

L'indagine condotta dall'Istat ha riguardato 14.200 individui dai 15 anni in su estratti in base al sesso e all'età dalle liste anagrafiche comunali.

A ritenere che la qualità della vita nella propria città sia migliorata negli ultimi cinque anni, sono in particolar modo le città dell'Europa dell'Est che, sembrano così essersi inserite in un processo di convergenza verso il resto d'Europa.

In Italia emerge un panorama complessivo di segno opposto, dal momento che le percentuali di chi pensa ci sia stato un miglioramento sono ovunque piuttosto basse (meno del 30%), ad eccezioni di Bari e Messina.

In altre città come Bergamo, Brescia, Napoli, Palermo, Milano, Torino e Bologna, pensano di aver assistito a un cambiamento positivo una quota compresa tra il 15 e il 30% dei residenti.

Il report Istat **La percezione della qualità della vita nelle città italiane: un confronto europeo anno 2023** è disponibile al link: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/la-percezione-della-qualita-della-vita-nelle-citta-italiane-un-confronto-europeo/>



Il Rapporto sul ben-vivere e la generatività delle province italiane - edizione 2024

Nell'ottobre 2024 si è svolta a Firenze la 6^a edizione del **Festival Nazionale dell'Economia Civile – FNEC**.

Il festival è stato ideato dalla **Federcasse** (Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e delle Casse Rurali), progettato e organizzato con **Next-Nuova Economia per Tutti – NeXt** (rete di organizzazioni nazionali che dal 2011 contribuisce a elaborare, promuovere e realizzare un nuovo modello di economia, sostenibile, civile e partecipato, accompagnando Aziende, Comuni, Comunità ed Enti del Terzo Settore nella crescita in sostenibilità integrale, co-progettando iniziative di sviluppo locale sostenibile, realizzando percorsi formativi sull'Economia Civile e sperimentando strumenti per il cambiamento dell'economia come, ad esempio, il 'voto col portafoglio') e con la **Scuola di Economia Civile – SEC** (impresa sociale con forma giuridica di s.r.l. che esercita in via stabile e principale un'attività di impresa di interesse generale, senza scopo di lucro, per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale; svolge da oltre 10 anni attività di formazione universitaria e post-universitaria, di ricerca scientifica di particolare interesse sociale, nonché attività culturali di interesse sociale con finalità educativa e, in particolare, cura la promozione, l'elaborazione e la realizzazione di iniziative, servizi, corsi, convegni, studi, progetti ed attività di ricerca sul paradigma dell'economia civile per enti pubblici, imprese private e organizzazioni a movente ideale, in Italia e all'estero; inoltre, è agenzia di formazione e sviluppo della cultura dell'economia civile).

Il Festival ha lo scopo di promuovere un'economia civile, che mette al centro la persona, il bene comune, la sostenibilità e l'inclusione sociale, che crede nel lavoro e nel valore delle imprese, un'economia, quindi, che considera il profitto come un mezzo e non come un fine, che vuole offrire soluzioni concrete al problema occupazionale, ridurre le disuguaglianze e contribuire a far crescere un'Italia migliore, ricca di culture, paesaggi, arti e mestieri, in cui si coniughino l'innovazione e la tradizione.

L'Economia Civile affonda le sue radici nella Toscana del primo Rinascimento, trovando compiutezza nel pensiero economico di Antonio Genovesi, che nella Napoli della seconda metà del 1700, da titolare della prima cattedra di Economia, teorizzò il fine ultimo di questa nuova scienza come il raggiungimento della pubblica felicità, ossia il conseguimento del bene comune.

Approfondimenti, video e podcast del **Festival Nazionale dell'Economia Civile – FNEC edizione 2024** sono disponibili al link: <https://www.festivalnazionaleeconomiecivile.it/>

links degli enti organizzatori:

Federcasse: <https://creditocooperativo.it/>

NeXt: <https://www.nexteconomia.org/>

Scuola di Economia Civile: <https://www.scuoladieconomiecivile.it/>



Ad ogni edizione del Festival, sin dal 2019, viene presentato il “Rapporto sul ben-vivere e la generatività delle province italiane”, realizzato dalla Scuola di Economia Civile e dal quotidiano Avvenire, con il contributo di Federcasse.

L’obiettivo del Rapporto è quello di proporre a tutti i soggetti del sistema socio-economico, imprenditori, enti del terzo settore, amministratori locali, intermediari finanziari, corpi intermedi e singoli cittadini uno strumento capace di analizzare gli elementi di vulnerabilità e resilienza locale e di costruire, in modo partecipato, *policies* capaci di attivare uno sviluppo integrale dei territori.

Il Rapporto 2024 approfondisce il tema delle diseguaglianze territoriali fra Centro-Nord e Sud e fra centro e periferie in termini di capitale istituzionale, sociale, responsabilità dei cittadini, partecipazione e soddisfazione di vita.

cfr.: L. Becchetti, D. M. Bova, D. De Rosa, L. Semplici, *Rapporto sul ben-vivere e la generatività delle province italiane 2024*, Roma, Ecra editore, 2024

Il Rapporto definisce il **ben-vivere** in un territorio come l’aumento del benessere individuale non solo dal punto di vista della ricchezza economica, ma anche secondo i parametri del Benessere equo e sostenibile (Bes) e gli obiettivi ONU di sviluppo sostenibile (Sdg), che valorizzano maggiormente le dimensioni sociali e ambientali della nostra vita.

Per ognuno dei domini sono state elaborate le classifiche dei 107 enti provinciali del Paese, indicando il posizionamento di ognuno rispetto allo studio dell’anno precedente e le relative percentuali di variazione.

Lo studio, prende in esame oltre 90 parametri relativi ai seguenti 10 domini:

- Demografia e famiglia
- Impegno civile
- Servizi per le persone
- Salute
- Ambiente cultura e turismo
- Legalità e sicurezza
- Lavoro
- Economia e inclusione
- Capitale umano
- Accoglienza

Il territorio provinciale di Napoli, corrispondente alla Città Metropolitana, per quanto riguarda in ben-vivere si posiziona al 99° posto nella classifica delle 107 province, guadagnando 3 posizioni rispetto al 2023.

Registra un miglioramento della posizione in cinque domini: Servizi per le persone (102° posto), Salute (94°), Legalità e sicurezza (81°), Lavoro (101°) e Accoglienza (86°).



Si rileva, invece, un peggioramento della posizione nei domini: Demografia e famiglia (14° posto), Impegno civile (80°), Ambiente cultura e turismo (90°), Economia e inclusione (83°) e Capitale umano (94°).

Il Rapporto definisce la **generatività** come la capacità di incidere positivamente nella vita di altri esseri umani, considerando tutti i comportamenti dei singoli e l'insieme delle azioni individuali grazie alle quali il processo generativo viene posto in essere.

La classifica della generatività si basa sui seguenti 13 indicatori rappresentativi:

- Raccolta differenziata
- Numero di imprese certificate PFEC (*Programme for Endorsement of Forest Certification schemes* - Programma di Valutazione degli schemi di certificazione forestale)
- Numero di *startup* innovative
- Tasso di nuzialità
- Età media della madre al parto
- Tasso di natalità
- Numero medio di figli per donna
- Percentuale di imprese costituite da stranieri
- Voto con il portagoglio: numero di *cash mob* e/o *slot mob*
- Numero 'Banche del Tempo' per abitante
- NEET
- Tasso di iscrizione netto nel registro delle imprese
- Numero pro-capite di cooperative iscritte all'albo

La Città Metropolitana di Napoli, per quanto riguarda la generatività si posiziona al 39° posto nella classifica delle 107 province, guadagnando 15 posizioni rispetto al 2023.

Riguardo alla classifica del **ben-vivere**, il Rapporto afferma che *“La lettura combinata di questi risultati ci permette di affermare che il processo di convergenza e il trend di crescita generale di livelli di ben-vivere dei Territori, visti nei primi 4 anni di rilevazione e arrestatesi lo scorso anno, hanno ripreso il loro percorso, superando, almeno per quest'anno, la flessione del 2023. In altri termini, c'è una situazione complessiva di maggiore ben-vivere, la seconda metà della classifica è più vicina alla prima, i secondi sono più vicini ai primi e gli ultimi ai penultimi”* (pag. 30).

Sulla classifica della **generatività** il Rapporto sostiene che *“La lettura combinata di questi risultati ci permette di affermare che complessivamente assistiamo a un peggioramento della generatività, sia in termini di livello che di aumento delle disuguaglianze, tra i primi, tra gli ultimi e tra i primi e gli ultimi, anche se a livello complessivo il livello di disuguaglianza cala leggermente. Quest'ultimo dato dipende chiaramente da un livellamento verso il basso della generatività delle province”* (pag. 49).

La generatività misura lo stile di vita comune, capace di determinare effetti benefici sulla vita di altri esseri umani, valorizzando appieno la natura relazionale delle persone.



Il ben-vivere è civile se è generativo e - come afferma il Rapporto presentato quest'anno - lo è se le relazioni sono finalizzate a massimizzare il benessere del singolo in almeno quattro dimensioni: quella delle relazioni con l'altro, dell'inclusione socio-economica, della cura e dell'impegno civile.

Nel Paese si rileva un miglioramento del ben-vivere ed un peggioramento della generatività.

Il Rapporto 2024 giunge alla conclusione che la generatività delle persone è l'enzima capace di controbilanciare l'effetto negativo delle diseguaglianze e di avviare percorsi per la loro correzione.

La generatività è quindi l'elemento capace di annullare gran parte delle diseguaglianze fra Centro-Nord e Sud e fra comuni capoluogo e comuni non capoluogo, negli elementi costitutivi del capitale istituzionale, del capitale sociale, della responsabilità personale, della partecipazione e della soddisfazione di vita.



2.3.2 Il Contesto Interno: la prevenzione della corruzione nella Città Metropolitana di Napoli

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 che 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'informatizzazione 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 di quanto introdotto con la menzionata L.190/2012, il D. Lgs. n. 33/2013 e il 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 della sezione "Amministrazione Trasparente";
- l'avvio di percorsi formativi ad hoc, come 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.

È 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 e trasversali, di carattere organizzativo e comportamentale, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e 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 d'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 a un maggiore rischio di corruzione;
- 4) adottando azioni di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio di corruzione;
- 5) adottando e aggiornando opportunamente il proprio Codice di Comportamento;
- 6) provvedendo all'adeguamento dei Regolamenti provinciali;
- 7) applicando il protocollo di legalità.

Il processo di riorganizzazione dell'Ente, già avviato nel 2010, ha ricevuto ulteriore impulso a seguito delle prescrizioni del Legislatore in materia di revisione della spesa pubblica (D.L. 95/2012, convertito in Legge n. 135/2012), di controlli (D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012), nonché dell'istituzione delle Città Metropolitane in luogo delle Province.

L'organizzazione dell'Ente si è così rinnovata, ferme restando le funzioni e le competenze attribuite a ciascuna Area a seguito di progressive riduzioni della dotazione organica dirigenziale, approvate dalla Giunta Provinciale prima con le deliberazioni nn. 661 e 675 dell'ottobre 2012 e successivamente con la deliberazione n. 967 del 31 dicembre 2013.

Con la deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 115 del 1° giugno 2015: "Applicazione dell'art.1 comma 7 della Legge n. 56 del 7 aprile 2014 – Adeguamento dell'assetto organizzativo" è stato realizzato un primo adeguamento dell'assetto organizzativo dell'Ente alle disposizioni della Legge n. 56/2014, cd. Legge "Del Rio", con ulteriore riduzione della dotazione organica della dirigenza, finché, con la deliberazione n. 164 del 2016 l'organigramma è stato caratterizzato da 22 Direzioni.

Nel 2019, attesa la naturale scadenza degli incarichi dirigenziali conferiti nel 2016, si è proceduto alla nuova assegnazione degli stessi, tenendo conto dell'anzianità di permanenza nell'esercizio delle funzioni.

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.

A seguito dell'elezione del nuovo Sindaco Metropolitano, insediatosi il 18 ottobre 2021, il 13 marzo 2022, l'Ente è stato interessato dall'elezione per il rinnovo del Consiglio metropolitano.

Nell'anno 2023, come da Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ente, di cui al PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 231 del 31 ottobre 2023, si è proceduto all'inserimento di circa 280 unità di personale, funzionari ed istruttori, reclutati in seguito a concorso, mobilità da altri Enti e 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 n. 8 funzionari a tempo determinato con la conseguente redistribuzione di compiti e funzioni interne agli uffici.

Da ultimo, con Deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 170 del 7 agosto 2024, è stato approvato



il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, che ha comportato significative modifiche in merito alle competenze ed alle linee di attività delle Aree e delle Direzioni e con deliberazione n. 179 del 14/08/2024 si è proceduto alla pesatura degli incarichi dirigenziali. Conseguentemente questi ultimi sono stati conferiti con i decreti del Sindaco metropolitano nn. 398-416 del 1/10/2024, ed è stata disposta con determinazioni dell'Area Gestione e Valorizzazione del Capitale Umano la riassegnazione del personale agli uffici.

Alla data del 31.12.2024 la Città metropolitana di Napoli risulta costituita da n.888 unità di personale, di cui n. 849 a tempo indeterminato e n. 39 a tempo determinato, articolati in n.20 Dirigenti (di ruolo e non) e n. 97 funzionari in posizione di Elevata Qualificazione (E.Q.).

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 esposte a rischi corruttivi.

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 diretto 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

$R(\text{rischio}) = P(\text{probabilità che l'evento corruttivo si verifichi}) \times I(\text{impatto organizzativo})$.

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 periodicamente nel corso degli anni, da ultimo nel 2024 tenuto conto dell'intervenuta modifica dell'assetto organizzativo dell'ente.

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

Altresì, sono state 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'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. Nel corso del 2024 il gruppo dei referenti si è riunito in data 13 settembre per il consueto confronto sulle novità normative e la conseguente programmazione delle misure di prevenzione.

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. l-bis e lett. l-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 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 quelle che hanno il carattere della trasversalità tra le 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”*.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa, come noto, costituisce una specifica misura anticorruzione assumendo carattere di natura trasversale, stante il collegamento, per talune tipologie di processi, agli adempimenti previsti nel Piano stesso.

Le tecniche di campionamento degli atti da sottoporre a controllo, pertanto, sono elaborate ogni anno, oltre che alla luce delle risultanze delle verifiche eseguite negli anni precedenti, tenuto conto delle Macro Aree di rischio e degli specifici fattori di rischio che caratterizzano maggiormente taluni provvedimenti rispetto ad altri (ad es. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto



economico diretto e immediato, al cui interno rientrano autorizzazioni e concessioni; “incarichi e nomine”, tra cui, in particolare, gli incarichi a professionisti esterni; “contratti pubblici”, con tutte le varie tipologie di procedure di scelta del contraente e le fasi esecutive dei contratti).

Per l'anno 2025, con direttiva S.G. n. 1/2025, R.U. n. 28415 del 14/02/2025, sono state definite le tipologie di atti da sottoporre a controllo e le relative percentuali di campionamento, procedendo a un adeguamento del piano dei controlli nel solco delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2023, in materia di contratti pubblici e, in particolare, di affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture per importi inferiori alle soglie comunitarie, a seguito delle novità introdotte dal Codice di cui al D.Lgs. n. 36/2023 e dal recente correttivo di cui al D.Lgs. n. 209/2024.

Infatti, nel corso degli ultimi anni, si sono succeduti interventi normativi che hanno modificato le soglie di valore contrattuale sotto le quali è possibile per la stazione appaltante procedere con l'affidamento diretto per contratti di lavori, servizi e forniture, con un progressivo innalzamento delle stesse, fino a quelle da ultimo fissate dal D.Lgs. n. 36/2023.

Tale tipologia di affidamenti, non integrando gli estremi di una gara vera e propria, con tutte le conseguenti implicazioni in termini di discrezionalità in capo all'Ente appaltante, richiede una analisi approfondita, al fine di verificare che vengano regolarmente applicate le disposizioni del Codice dei Contratti ed evitare possibili forme di responsabilità amministrativa con particolare riguardo alla scelta delle ditte affidatarie e alla corretta determinazione della base di gara.

Per le ragioni sopra esposte, pertanto, per l'anno 2025 verrà effettuato un focus più specifico sugli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di cui all'art. 50, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 36/2023, attraverso verifiche a campione, nella misura del 10%, degli atti relativi a siffatti affidamenti di importo superiore a 5.000 euro, IVA esclusa.

Si è ritenuto di fissare tale soglia di valore, al fine di evitare di disperdere il controllo sui microaffidamenti, oltre che in considerazione dell'**obbligatoria applicazione del principio di rotazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 36/2023**.

Tale controllo va valorizzato prevedendo il sorteggio autonomo degli atti inerenti ciascuna tipologia di affidamento diretta e non più, come previsto fino ad oggi, in maniera cumulativa con le determinazioni aventi ad oggetto le procedure negoziate.

Ciò comporta, nel contempo, che anche il focus sulle procedure negoziate si concentri in maniera più specifica, con aumento complessivo del numero di atti da verificare.

Al riguardo, si rammenta che con direttiva S.G. n. 6/2024, R.U. n. 184996 del 18/12/2024, sono state trasmesse le check list aggiornate relative a tale tipologia di affidamenti, oltre che alle procedure negoziate, che costituiscono utili 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.

Per l'anno 2025, inoltre, è opportuno procedere nell'ambito della Macro Area dei “Contratti pubblici” ad una parziale ridefinizione delle tipologie di atti da sottoporre a controllo, nel senso di non prevedere la valorizzazione autonoma dei “Lavori di somma urgenza”, atteso che nell'ultimo anno non risultano inseriti nel software SISDOC atti di tale tipologia (tranne uno per il quale, peraltro, è stata



effettuata una errata selezione), non rivestendo, pertanto, tale valorizzazione rilevanza ai fini dei risultati della gestione.

Per quanto riguarda le altre categorie di atti da sottoporre a controllo, si conferma anche per l'anno in corso l'attuale impianto generale, con gli specifici focus già previsti, ivi compreso quello sulle “*Procedure inerenti interventi finanziati con le risorse del PNRR*”, che si colloca nell'ambito della previsione dell'art. 9, comma 3, del D.L. n. 77/2021, convertito in L. n. 108/2021.

Tale controllo è esteso anche ad alcuni elementi specifici, ai sensi del comma 4 della suddetta disposizione normativa, 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).

Il sorteggio degli atti viene effettuato, come di consueto, per tutte le Aree e per ciascuna tipologia individuata, comportando una “ridondanza positiva”, atteso che in molti casi il numero di atti sottoposti a controllo è maggiore rispetto a quello che risulterebbe dall'applicazione della sola percentuale di campionamento prevista in astratto per ogni tipologia.

Il numero degli atti in concreto verificati è maggiore di quelli effettivamente sorteggiati anche in considerazione del fatto che l'esame può essere esteso anche a quelli presupposti, endoprocedimentali e conseguenti, oltre che agli allegati e ai documenti che sono parte integrante del provvedimento principale.

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”.

Una volta effettuato il sorteggio, gli atti vengono assegnati ai componenti del “Gruppo di controllo” tenendo conto nella distribuzione del principio di rotazione, nonché delle specifiche competenze di ciascuno e, con riferimento agli oggetti e/o ai soggetti partecipanti o firmatari, di eventuali situazioni di conflitto di interesse.

Va sottolineato che il menzionato “Gruppo di controllo” non è formato da personale dedicato espressamente ai controlli interni, per cui le funzioni sono svolte, con grande spirito collaborativo, da dipendenti che si occupano di altre attività, con la conseguenza che l'operatività del sistema dei controlli sconta e si scontra con le normali esigenze di funzionamento degli uffici, anche in rapporto alla necessità di rendere prioritariamente i servizi richiesti per i quali sono adibiti in via ordinaria.



Nella scheda riepilogativa di cui alla seguente pagina vengono riportate le tipologie di atti da sottoporre a controllo a decorrere dal secondo trimestre del 2025, ossia dal 1° aprile 2025, con le relative percentuali di campionamento, secondo le indicazioni e le motivazioni sopra sinteticamente esposte, al fine di consentire alla Direzione Sistemi Informativi di apportare le necessarie modifiche al software sviluppato per il sorteggio degli atti.

Per il primo trimestre dell'anno in corso, pertanto, il sorteggio verrà effettuato sulla base del piano controlli adottato per l'anno 2024, come da direttiva S.G. n. 2/2024, R.U. n. 51648 del 26/03/2024.

	CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA ANNO 2025* 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	10%
3	a) Affidamenti diretti di lavori b) Affidamenti diretti di servizi c) Affidamenti diretti di forniture } di importo superiore ai 5.000 euro, iva esclusa	10%
4	a) Procedure negoziate per affidamento di lavori b) Procedure negoziate per affidamento di servizi c) Procedure negoziate per affidamento di forniture d) Modifiche dei contratti in corso di esecuzione ai sensi del Codice dei Contratti (escluse le proroghe di cui alla successiva lettera h) e) Transazioni; f) Subappalti; g) Collaudi (ammissibilità dei certificati di collaudo); h) Proroghe e rinnovi di contratti di lavori, beni, servizi	5% per ogni singola tipologia di atti
5	Incarichi di studi, ricerche, consulenza, ed altri incarichi professionali	5%
6	Accordi quadro per l'affidamento di lavori, servizi, forniture	5%
7	Autorizzazioni e concessioni (al netto di quelle previste dal punto 2)	2%
8	Contratti conclusi mediante scritture private annotati nel registro informatico di cui alla D.G.P. n. 274 del 19/06/2014	2%
9	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%

* a decorrere dal secondo trimestre 2025



La Commissione varianti (mis. 3.1.2)

Tale misura prevede la valutazione nel merito tecnico degli atti adottati dalle Direzioni dell'Ente aventi ad oggetto perizie di variante di lavori, lavori di somma urgenza, verbali di concordamento nuovi prezzi, modifiche in corso di esecuzione dei contratti di lavori, a seguito di verifiche della "Commissione tecnico-amministrativa di controllo", istituita con la deliberazione del Sindaco metropolitano n. 44 del 12/03/2015.

A tale organismo, cui il controllo di competenza dall'origine verte su perizie di variante di lavori, verbali di concordamento di nuovi prezzi e lavori di somma urgenza, e far data dal 2021, è affidato altresì l'esame delle modifiche in corso di esecuzione dei contratti inerenti gli appalti di lavori, adottate ai sensi dell'art. 120 D.Lgs. n. 36/2023.

Dal secondo trimestre dell'anno 2024 ai sensi del PIAO 2024-26 le verifiche tecniche della Commissione riguardano 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 un focus specifico su tali modifiche.

Gli atti da sottoporre a controllo sono censiti su base trimestrale a cura dei Dirigenti competenti, che trasmettono l'elenco degli atti delle suddette tipologie eventualmente adottati, entro il mese successivo al trimestre di riferimento o in ogni caso comunicano di non aver nulla da riferire per il periodo considerato.

Gli atti in tal modo censiti sono stati sottoposti al controllo per la totalità fino al 2021; successivamente, valutate le risultanze delle verifiche fino ad allora svolte, dal 2022, ai sensi del PTPCT 2022-25, dalla base degli atti comunicati dai Dirigenti firmatari viene estratto un campione del 50% con arrotondamento all'unità superiore, a seguito di estrazione casuale automatizzata su web. Ciò, a meno che per il trimestre considerato non risulti censito da una o più Direzioni un unico atto, caso in cui il Segretario Generale procede direttamente all'assegnazione dello stesso alla Commissione per la verifica.

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 componenti della Commissione svolgono le verifiche senza alcun onere aggiuntivo per l'Ente, così come detto dei componenti del gruppo di lavoro per il controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis TUEL e del Regolamento interno di settore.

La Commissione è articolata in gruppi, suddivisi per ambito di materia e costituiti ciascuno da tre funzionari tecnici, scelti tenendo conto della Direzione di appartenenza, allo scopo di prevenire conflitti d'interesse. In base al settore d'intervento (scuole, patrimonio, viabilità o ambiente), il Segretario Generale assegna a ciascun gruppo di riferimento gli atti da verificare per il trimestre considerato.

I singoli gruppi di lavoro compilano e sottoscrivono per ciascun atto verificato una scheda tecnica, riportandovi informazioni sulla procedura ed eventuali criticità riscontrate in merito agli elaborati presi in considerazione, da rimettere al Segretario Generale/RPCT entro il termine assegnato per la conclusione dell'istruttoria.



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 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.

Nel caso emergano osservazioni o rilievi di interesse generale, viene data diffusione all'interno dell'Ente degli esiti di tali verifiche attraverso apposite direttive del Segretario Generale, con indicazione delle azioni volte a migliorare la produzione degli atti sottoposti alla predetta disamina.

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 riqualificazione professionale.

La rotazione ordinaria di tutto il personale dipendente, pur non essendo stata programmata su base triennale, viene attuata "funzionalmente", ossia attraverso un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti nell'ambito dello stesso ufficio. Ciò viene realizzato attraverso le misure cd. "alternative", previste per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, attraverso meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e segmentazione delle responsabilità (cd. segregazione delle funzioni).

Vengono, inoltre, date indicazioni sulla rotazione da attivare in occasione del conferimento di nuovi incarichi dirigenziali, di funzionari E.Q., di RUP, di componenti di commissioni di gara, concorso, etc. nei "Criteri di Rotazione del Personale Dirigente e delle Figure di Responsabilità", costituente Allegato del Piano Anticorruzione/Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO. Per l'anno 2024, come per le precedenti annualità, i menzionati Criteri di rotazione sono stati approvati, quali Allegato della sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024/2026, con Deliberazione del Sindaco metropolitano n. 71 del 27.04.2024 e successive modifiche e integrazioni.



Nel corso degli ultimi anni, pertanto, la misura in esame è stata attuata come di seguito.

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 27/04/2023 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 de-



terminato, 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 apposita determina di microorganizzazione.

Con Deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 327 del 21 dicembre 2023 è stato approvato il Regolamento sulla disciplina degli incarichi delle elevate qualificazioni, aggiornato ai sensi degli artt. 16, 17 e 18 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Nel corso del 2024, con Deliberazione del Sindaco metropolitano n. 170 del 07/08/2024, è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, che ha comportato significative modifiche in merito alle competenze ed alle linee di attività delle Aree e delle Direzioni, e sono stati attribuiti i nuovi incarichi dirigenziali, conferiti con Decreti del Sindaco metropolitano del 1° ottobre 2024.

Entro il 31 dicembre di ogni anno, i Dirigenti incaricati sono tenuti ad adottare e a comunicare al RPCT le determinazioni di microorganizzazione degli uffici di propria competenza, anche qualora venisse riconfermata l'organizzazione già esistente all'interno degli uffici, **e a comunicarle al RPCT entro il 20 gennaio dell'anno successivo.**

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 Gestione e Valorizzazione del capitale umano 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 20 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 ed è 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 "Criteri di rotazione del personale dirigente e delle figure di responsabilità" del presente PIAO.

Per il 2025, a scopo di completamento delle informazioni a disposizione dell'Ente e di integrazione della menzionata Banca dati, i Dirigenti competenti continueranno a comunicare 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 è stata 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 Gestione e Valorizzazione del Capitale Umano, 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, anche per il 2025 con nota R.U. n. 27899 del 13.02 ha fornito 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 Gestione e Valorizzazione del Capitale Umano rendicontano, ciascuno per quanto di competenza, l'effettiva spesa sostenuta riguardo all'attuazione del Programma di formazione dell'anno precedente proposto dal S.G./RPCT, con apposita Relazione da rendersi entro il 30 giugno.

Con nota R.U. n. 92628 del 18 giugno 2024 il Ragioniere generale ha comunicato l'ammontare degli stanziamenti per la formazione del personale a valere sull'esercizio 2024.

Per quanto inerisce le risorse finanziarie da destinare all'attuazione della presente misura, il Ministro per la pubblica amministrazione il 16 gennaio u.s., ha adottato una nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", che integra ed amplia le precedenti Direttive del 23 marzo 2023 e del 28 novembre 2023, ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", indirizzate alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, co.2, del D. Lgs. n.165/2001, valorizzando la formazione quale leva strategica per la crescita delle risorse umane e per le Amministrazioni Pubbliche.

Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche – si legge nella premessa della menzionata Direttiva - è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione



delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance- necessariamente monitorato dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - di ciascun dirigente, che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, e *“l’eventuale accertamento del mancato raggiungimento di tali obiettivi rileva ai fini della responsabilità dirigenziale per i risultati della gestione, con le medesime conseguenze sanzionatorie previste in caso di inosservanza delle direttive.”*

Inoltre, aggiunge il Ministro, “i risultati negativi della gestione, incluso il mancato raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi, accertati da parte dell’Organismo indipendente di valutazione della performance-Nucleo di valutazione e nel quadro del SMVP, espongono il dirigente, cui tali risultati negativi siano imputabili, ad ulteriori conseguenze, anche sul piano della corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati stessi, ai sensi dell’art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001(...)”.

Il merito viene posto 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 dell’Area Gestione e Valorizzazione del capitale umano con propria nota RU n.18457 del 31.01.2025, di acquisizione dati per la redazione del Piano formativo 2025, a tutti i dirigenti e dipendenti dovranno essere garantite almeno 40 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.

Come previsto dalla normativa e dalla direttiva suddetta, si invita il responsabile della spesa a garantire adeguata formazione nei settori particolarmente esposti a rischi corruttivi, attraverso il pieno utilizzo delle risorse assegnate.

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, insieme 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, così 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.

Una volta all'anno, con report da acquisire entro il 20 gennaio dell'anno successivo, i Dirigenti riferiscono al RPCT in merito all'osservanza dell'applicazione del Codice Generale e del Codice di



comportamento della Città metropolitana di Napoli da parte del personale assegnato, a tutto il 31.12 dell'anno di riferimento.

Whistleblowing (mis. 3.4.1)

Disciplina antecedente il D. Lgs. 24/2023 (D.lgs. 179/2017)

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 nuova 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 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 riuso 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 2019/1937.

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.

È 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 2019/1937 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 2019/1937 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 normativa in tema di whistleblowing - D. Lgs. 24/2023

Con la pubblicazione del D. Lgs. 24/2023 in Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stata recepita anche in Italia la Direttiva UE 2019/1937 sul whistleblowing.

Viene dunque introdotta una disciplina strutturata per garantire la protezione degli «informatori/segnalanti o whistleblowers», 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 precontrattuali;
- 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

Con nota con nota RU 053537 del 29/03/2024, la Direzione Sistemi informativi ha comunicato la attivazione del software della piattaforma per la gestione della segnalazione degli illeciti amministrativi della Città metropolitana di Napoli.

La nuova piattaforma, che ha sostituito quella in uso in precedenza, non più conforme alle specifiche tecniche dettate dalla recente normativa, garantisce 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 whistleblowing” è stata affidata con Direttiva del Segretario generale/RPCT n. 3/2024, poi integrata da successiva direttiva n. 4/2024, a personale assegnato all'Ufficio del Segretario generale, con funzioni di collaborazione e assistenza, specificamente formato per la gestione del suddetto canale.

Le segnalazioni possono 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 è, innanzitutto, chiamata a gestire un canale di segnalazione "esterno" alle imprese, che i whistleblower potranno sempre utilizzare, anche (e soprattutto) laddove la segnalazione attraverso verso i canali "interni" non dovesse ottenere riscontro. L'ANAC viene, 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.

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.

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. 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.

È 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 tecnica 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 29.03.2024.

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.

Come già sopra indicato, con Direttiva SG/RPCT n. 3/2024, trasmessa ai Dirigenti con nota RU n. 102797 del 9/7/2024, sono state predisposte indicazioni operative e fornite informazioni in merito all'organizzazione delle attività di gestione del canale interno di segnalazione "whistleblowing", aggiornato in attuazione del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC di cui alla Delibera 311 del 12 luglio 2023.

Con successiva Direttiva SG/RPCT n. 4/2024, trasmessa ai Dirigenti con nota RU n. 111251 del 25/07/2024, tenuto conto della complessa articolazione delle verifiche da eseguire, sono state appor-



tate alcune integrazioni inerenti l'organizzazione delle attività relative alle segnalazioni "whistle-blowing".

Linee Guida ANAC per segnalazioni esterne

Con deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023, l'ANAC ha emanato le nuove "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", che disciplinano la gestione la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne da parte di ANAC, l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di whistleblowing, in attuazione al D. Lgs. 24/2023, e forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

Le Linee Guida ANAC sul whistleblowing, da intendersi sostitutive di quelle adottate dall'Autorità con delibera n. 469/2021, si applicano 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 7 novembre 2024 l'ANAC ha pubblicato lo Schema di Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione adottato da ANAC a completamento e integrazione delle indicazioni già fornite con la delibera del 12 luglio 2023, n. 311, consentendo, nel termine del 9 dicembre la possibilità agli stakeholders di presentare eventuali contributi.

Obiettivo delle Linee Guida è garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing, dando particolare rilievo ad alcuni aspetti ritenuti fondamentali:

- indirizzare ulteriormente i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa;
- migliorare la comunicazione interna, al fine di assicurare l'efficienza e la riservatezza del processo;
- predisporre la formazione del personale per garantire la consapevolezza e la preparazione adeguata nella gestione delle segnalazioni.

Quanto ai suggerimenti forniti in relazione alle modalità di effettuazione della segnalazione, l'ANAC sottolinea l'importanza della predisposizione di un canale di segnalazione in forma orale, alternativa a quella scritta, e della previsione di idonee modalità di tracciamento delle segnalazioni orali (ad esempio mediante registrazione ovvero verbalizzazione).



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 Metropolitano 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.

Nel 2024 sono stati approvati e pubblicati i seguenti regolamenti:

- Regolamento per l'abilitazione alla gestione dei rifiuti in procedura semplificata ai sensi degli artt. 214 ss. del Decreto Legislativo 3 aprile 2006. Approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 220 del 27 novembre 2024;
- Regolamento per l'accertamento dei rapporti di controllo di efficienza energetica e l'esecuzione delle ispezioni degli impianti termici degli edifici. Approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 175 del 27 novembre 2024;
- Regolamento per l'applicazione della procedura di negoziazione assistita nella definizione delle controversie per i sinistri stradali. Approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 12 del 27 marzo 2024;
- Regolamento per la disciplina dei servizi di trasporto pubblico locale di linea autorizzati di competenza della Città metropolitana di Napoli. Approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 238 del 27 dicembre 2024;
- Regolamento avente ad oggetto Indirizzi per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti della Città metropolitana di Napoli presso Enti, aziende ed istituzioni. Approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 237 del 27 dicembre 2024;
- "Regolamento per la disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche d.lgs 36/2023". Approvato con Deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 275 del 23.11.2024.

Sono in itinere i procedimenti relativi ai sottoindicati regolamenti:

- Regolamento per l'acquisizione e gestione dei beni confiscati alla criminalità organizzata;
- Regolamento per la disciplina della gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente;



- 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;
- Regolamento per la disciplina del patrocinio legale dei dipendenti della Città metropolitana di Napoli;
- Regolamento per uso in concessione di palestre e spazi scolastici di competenza della Città Metropolitana di Napoli per attività sportive, ricreative, sociali e di volontariato in orario extrascolastico;
- Integrazione al Regolamento per la disciplina delle trasferte, dell'uso del mezzo proprio e dei rimborsi delle spese sostenute dal Personale Dirigente/Dipendente della Città Metropolitana Di Napoli", approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano 8 luglio 2024 n. 123. Riscontro nota R.U. 190005 del 30 dicembre 2024.

Per l'anno 2025, si procederà, a cura del Dirigente Coordinatore Area Stazione Appaltante e Patrimonio, all'aggiornamento delle *“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, per adeguarlo alle novità normative introdotte dal nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al D.Lgs. n. 36/2023 e al relativo correttivo di cui al D.Lgs. n. 209/2024.

Sarà cura dei Dirigenti competenti *ratione materiae*, come di consueto, predisporre le bozze di regolamento, da trasmettere al Segretario Generale/RPCT e alla Direzione Gestione Amministrativa Governance Istituzionale 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 2024 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.

Per il 2025, tutti i Dirigenti sono tenuti a rendicontare, al 31 dicembre, circa l’applicazione del Protocollo di legalità nelle procedure di gara di rispettiva competenza, **con inoltre al RPCT del relativo report entro il 20 gennaio dell’anno successivo.**

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.



La Direzione Partecipazioni Controllo analogo, fino al 30/09/2024, e la Direzione Gestione Economico Patrimoniale dal 1° ottobre 2024 in poi (in seguito al nuovo assetto organizzativo 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 svolta, 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 e Contabilità, 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 Gestione Economico Patrimoniale 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 Gestione Economico Patrimoniale 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 e contabilità 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 2025 specifico obiettivo, oggetto delle relazioni semestrali da rendere al RPCT al 30 giugno ed al 30 novembre da parte del Dirigente della Direzione Gestione Economico Patrimoniale.

Il Dirigente della Direzione Gestione Amministrativa Governance Istituzionale, come previsto dall'art. 3, comma 2 del Regolamento ad oggetto *Indirizzi per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti della Città Metropolitana di Napoli presso enti, aziende ed Istituzioni*, approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 237 del 27 dicembre 2024 effettua i controlli sull'insussistenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità in capo ai componenti dei Consigli di amministrazione, designati dalla Città metropolitana di Napoli, fornendone 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 Gestione e Valorizzazione del Capitale umano, 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 trascinamento 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 Gestione e Valorizzazione del Capitale umano, 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 propo-
nente 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 Amministrativa Governance Istituzionale, 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 Amministrativa Governance Istituzionale, 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 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, la Direzione Amministrativa Governance Istituzionale produrrà apposito rendiconto corredato di quadro sinottico sullo stato di attuazione dei relativi procedimenti semestralmente al 30 giugno e al 31 dicembre, in cui darà 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, e comunque non oltre il 20 gennaio dell'anno successivo, per quanto riguarda il 2° semestre dell'anno di riferimento.

In merito al conferimento di incarichi dirigenziali esterni, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la delibera n. 490 del 23 ottobre 2024, ha ribadito l'importanza di verificare attentamente l'assenza di cause di inconferibilità prima del conferimento dei suddetti incarichi, al fine di garantire l'imparzialità nell'esercizio delle funzioni pubbliche e prevenire situazioni di potenziale conflitto di interessi.

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. 39/2013³.

³ “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.



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)⁴, che prescrive il divieto assoluto di far parte di commissioni per l'accesso o selezione a pubblici impieghi, per l'esercizio di attività di erogazione di vantaggi economici, di gestione di procedure di affidamento di lavori, beni, servizi, per tutti coloro i quali siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la P.A. (Capo I Titolo II Codice Penale). 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 i componenti delle commissioni, con l'oggetto della procedura, gli estremi della determinazione di nomina e i nominativi del Presidente e dei componenti, da pubblica-

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."

4 "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."



re 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 e le modalità di attuazione delle verifiche (mis. 3.8.1)

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.

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.

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 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".

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 nel Codice dei Contratti pubblici, **all'art.16 D.Lgs.36/2023**, per cui versa in conflitto d'interessi un soggetto che, intervenendo a qualsiasi titolo, con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e potendone 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.

Allo stesso modo, l'art. 93 del D.lgs. 36/2023 (Nuovo Codice Contratti pubblici), disciplina ipotesi di incompatibilità dei membri delle commissioni giudicatrici delle procedure di affidamento dei contratti di appalti o di concessioni, richiamando la medesima normativa in materia di inconferibilità di incarichi ex art 35 bis D.Lgs. n. 165/2001 e conflitto d'interessi ex artt. 6 e 7 D.P.R. 62/2013.

Modalità' di attuazione della Misura

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 provvedono 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
- in ogni altra occasione di nomine di consulenti, Commissari ad acta, partecipazione ad organismi collegiali (CCT) o procedure di affidamento di contratti finanziati con fondi PNRR.

Le dichiarazioni circa l'insussistenza di conflitto di interessi, rese dai dipendenti:

- a) al Dirigente dell'ufficio di nuova assegnazione
- b) al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a RUP
- c) al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a commissario di commissione giudicatrice, seggio di gara
- d) 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 Ufficio di assegnazione, Dirigente Direzione Gestione Amministrativa Governance Istituzio-



nale, 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.

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.

Una volta acquisite al Registro ufficiale dell'Ente e custodite dai Dirigenti competenti (Dirigente Ufficio di assegnazione, Dirigente preposto alla nomina di Commissari, etc.) le dichiarazioni rese in relazione all'assenza di conflitti d'interesse devono essere sottoposte a verifica da parte dei Dirigenti competenti alla loro acquisizione e conservazione, in relazione a quanto dichiarato dal soggetto interessato, in merito a:

1. Attività professionale e lavorativa pregressa
2. Interessi finanziari
3. Rapporti e relazioni personali
4. Eventuali "gravi ragioni di convenienza" di cui all'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013.

A tal fine, i Dirigenti preposti alle verifiche, provvederanno a consultare banche dati (es.InfoCAMERE, BDNCP, cfr. PNA 2022, pag.104 e segg.) al fine di accertare eventuali altre cariche e/o partecipazioni societarie, acquisire certificati dei carichi pendenti e Casellario giudiziale ed effettuare ogni altra attività di competenza, al fine di scongiurare situazioni di conflitto d'interesse in relazione alle procedure gestite, provvedendo alle eventuali sostituzioni, in caso di obbligo di astensione.

Per quanto concerne la verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interesse - da effettuare entro 30 gg. dalla ricezione delle stesse - si segnala che:

- sono oggetto di verifica tutte le dichiarazioni relative a nuove assegnazioni d'ufficio/trasferimenti, al pari delle nomine per incarichi dirigenziali, per membri di Commissioni di gara, etc.;
- laddove il numero di soggetti da verificare invece sia in numero pari o superiore a 20, il campione di dichiarazioni da controllare viene indicato nel 10% del totale, salvo diversa disposizione di legge e secondo prudente apprezzamento del Dirigente competente.

Sia le dichiarazioni rese, che i controlli effettuati devono essere custoditi presso gli Uffici competenti, che ne danno notizia nei report semestrali da trasmettere al RPCT ed esibiti allo stesso in sede di monitoraggio.

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.

In data 13 settembre 2024 ha avuto luogo in modalità da remoto, mediante utilizzo della piattaforma Microsoft team, la Riunione Plenaria del Gruppo Dirigenti/Referenti Anticorruzione ai fini dell'aggiornamento delle misure trasversali e dell'implementazione della mappatura dei macroprocedimenti a rischio corruzione.

Nel corso della suddetta riunione il RPCT ha evidenziato la necessità, in merito all'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi, ed alla modulistica a tal fine predisposta ed allegata con la menzionata nota RU n. 192214 del 13 dicembre 2023 di attuazione del PIAO 2023/2025, richiamata nel PIAO 2024/2026, di integrare la scheda relativa alla dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi del RUP e dei componenti degli uffici coinvolti nella gestione di un appalto finanziato con fondi PNRR. In particolare, la predetta dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi dovrà essere resa anche nei confronti del titolare effettivo dell'impresa aggiudicataria, laddove non coincidente con il legale rappresentante della stessa, ai sensi di quanto indicato dalla Circolare MEF 28 marzo 2024, n.13.

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 Gestione e Valorizzazione del Patrimonio scolastico/ Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole 1 e il Dirigente della Direzione Amministrativa 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 titolo;
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 Gestione e Valorizzazione del Patrimonio scolastico/Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole 1 apposito rendiconto annuale, al 31/12, delle attività poste in essere e dei risultati conseguiti, corredato di quadro sinottico sullo stato di at-



tuazione dei relativi procedimenti di sgombero e recupero costi e spese, da trasmettere entro il 20 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.

In continuità con quanto già previsto nei precedenti Piani Anticorruzione e nelle successive sottosezioni del P.I.A.O., le informazioni e i dati relativi alla gestione, da parte dell'Ente, dei rapporti in corso con soggetti pubblici e privati per la locazione passiva di immobili ad uso scolastico e per la locazione attiva dei beni di proprietà dell'Ente sono stati finora inseriti e aggiornati di volta in volta dalle competenti Direzioni all'interno del format digitale predisposto dagli uffici del Segretario generale, sin dal 2017 (cfr. note R.U. n. 8951 del 17/01/2017 e RU n.13997 del 24/01/2017).

Il suddetto format è entrato "a regime" nell'attività afferente alla gestione degli immobili dell'Ente, quale strumento utile per gli uffici competenti al monitoraggio degli aspetti che attengono a tale gestione e lo stesso va utilizzato e tenuto agli atti d'ufficio per l'aggiornamento costante delle relative informazioni.

Il Dirigente Coordinatore Area Gestione e valorizzazione del patrimonio scolastico/Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole 1 e il Dirigente della Direzione Amministrativa Patrimonio relazioneranno, con cadenza annuale al 31/12 con report da trasmettere al Segretario Generale/RPCT entro il 20 gennaio dell'anno successivo, in merito alla gestione dei rapporti contrattuali in essere, segnalando le eventuali criticità riscontrate.

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 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 Gestione Amministrativa Governance Istituzionale 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 miglioramento 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 derivante 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 studio 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 correttivi, 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, individuare le opportune best practices da implementare e prendere decisioni basate sui dati.

In pratica, occorre acquisire uno strumento di business intelligence (BI), non ulteriormente rinviabile, 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 individuato 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.

Anche per l'anno 2024, con nota R.U. n. 87036 del 6 giugno, indirizzata al Direttore Generale e, per conoscenza, al Sindaco metropolitano, è stato richiesto il finanziamento, in Bilancio 2024, per l'attivazione del menzionato *“Applicativo software sugli affidamenti di lavori, di forniture di beni e servizi, sulle autorizzazioni e sulle attribuzioni di vantaggi economici”*, atteso il carattere di presidio di trasparenza che lo stesso verrebbe ad assolvere, con indubbio miglioramento dell'efficienza e della semplificazione dell'azione amministrativa e gestionale dell'Ente nel suo complesso.

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 costituisce 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 generale 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 investimenti, 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 Facility – RFF), perno della strategia di ripresa post pandemica finanziata tramite il programma Next Generation 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'efficientamento energetico e idrico degli edifici e la riduzione del consumo di suolo anche attraverso operazioni 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 progettuale «Piani Integrati - M5C2 – Investimento 2.2» nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, 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 attua-



zione 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 precisato, "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 una misura volta 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.

In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione.

Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "inconferibilità", ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di "incompatibilità", ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico".

Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico allo scopo di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La disciplina del pantouflage è contenuta negli artt. 53, co. 16-ter del D.lgs. n. 165/2001 e 21 del D.lgs. n.39/2013.

L'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 1, co. 42, lett. l), della l. n. 190/2012, dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. "periodo di raffreddamento"), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche sanzioni che hanno effetti sul contratto di lavoro dell'ex dipendente pubblico presso il soggetto privato nuovo datore di lavoro e sull'attività contrattuale dei soggetti privati che abbiano assunto o conferito un incarico all'ex dipendente pubblico.

1. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono, infatti, nulli. È inoltre previsto l'obbligo per l'ex "dipendente pubblico" di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

2. I soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con "le pubbliche amministrazioni" (così dice la norma) per i successivi tre anni. Per evitare l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto, la norma prevede un periodo di raffreddamento di tre anni decorrente dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

La disposizione in questione è di carattere generale - a differenza di norme speciali che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le connotano - e la ratio è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, facendo leva sulla pro-



pria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbero preconstituirsì situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando, per l'appunto, poteri autoritativi o negoziali.

In altri termini, il legislatore ha inteso eliminare la convenienza di accordi fraudolenti per il dipendente pubblico e il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti assegnati al dipendente di un'amministrazione, anche avvantaggiandosi successivamente delle relazioni che il dipendente ha maturato all'interno dell'amministrazione.

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 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 a società, imprese e studi professionali, anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

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 - adottate con Delibera 493 del 25/9/2024 - alcune disposizioni di dettaglio.



Le indicazioni generali fornite da ANAC nel PNA 2022 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 Gestione e Valorizzazione del Capitale umano provvede all'inserimento di apposite clausole - negli atti di assunzione dei dipendenti - che prevedono specificamente il divieto di pantouflage e predispone 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.

Nel corso degli ultimi anni, la Direzione Supporto organi istituzionali ha sottoposto, 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, dall'anno 2024 la Direzione Gestione Amministrativa Governance Istituzionale ha espunto la clausola anti-pantouflage dai contratti citati.

Nelle menzionate Linee Guida Anac n. 1/2024, l'Autorità fornisce indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardo il divieto di pantouflage, che non sono stati esaminati nel piano Anticorruzione 2022, allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni e gli enti nella individuazione di apposite misure di prevenzione.

Le competenze che il Legislatore ha attribuito ad ANAC in materia di pantouflage riguardano:

- a) emanazione di pareri ai sensi dell'art. 1, co. 2, lettera e), della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- b) esercizio di un potere regolatorio ricavabile da una interpretazione sistematica delle norme di cui alla legge 190/2012 e che consiste nella formulazione di indirizzi in materia anche mediante apposite Linee guida.

La giurisprudenza ha anche riconosciuto ad ANAC la vigilanza e il conseguente potere sanzionatorio in materia, come ricordato anche da ultimo nel PNA 2022.

Il Giudice Amministrativo (Cfr. sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019 del Consiglio di Stato e ordinanza della Corte di Cassazione n. 36593 del 25 novembre 2021) ha difatti chiarito che, sebbene l'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 "non individui espressamente l'autorità competente a garantire l'esecuzione delle conseguenze sanzionatorie previste della norma stessa (...) una volta accertata l'effettiva violazione non può fondatamente dubitarsi che tale potere spetti all'ANAC".

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 entro il **20** gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, 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 agevolarne 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 sono 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).

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 riconosciuto 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 fanno, 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 la 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 Anti riciclaggio 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, nella quale viene riportata la definizione di titolare effettivo fornita ai dall'art. 3, comma 6, della Direttiva (UE) 2015/849, secondo cui “*per titolare effettivo si inten-*



de la persona o le persone fisiche che, in ultima istanza, possiedono o controllano il cliente e/o le persone fisiche per conto delle quali è realizzata un'operazione o un'attività.”

In caso di società, (per titolare effettivo) si intende la persona fisica o le persone fisiche che, in ultima istanza, possiedono o controllano il soggetto giuridico attraverso il possesso, diretto o indiretto, di una percentuale sufficiente di azioni o diritti di voto o altra partecipazione in detta entità

Comunemente, vengono applicati 3 criteri alternativi per l'individuazione del titolare effettivo:

1. criterio dell'assetto proprietario: sulla base del presente criterio si individua il titolare/i effettivo/i quando una o più persone detengono una partecipazione del capitale societario superiore al 25%.
2. criterio del controllo: sulla base di questo criterio si provvede a verificare qual è la persona, o il gruppo di persone, che tramite il possesso della maggioranza dei voti o vincoli contrattuali, esercita/no maggiore influenza all'interno del panorama degli stakeholders. Tale criterio è utilizzabile nel caso in cui non si riuscisse a risalire al titolare effettivo con l'analisi dell'assetto proprietario (cfr. punto 1);
3. criterio residuale: questo criterio stabilisce che, se non è stato individuato il titolare effettivo utilizzando i precedenti due criteri, quest'ultimo vada individuato in colui che esercita poteri di amministrazione o direzione della persona giuridica.

Con Circolare n. 13 del 28/3/2024 il MEF ha ribadito che, prima di compilare l'“Attestazione delle verifiche effettuate sulla procedura di gara”, il Soggetto attuatore/Stazione appaltante esterna dovrà integrare i controlli sull'assenza di conflitto di interessi svolti prima della stipula del Contratto, tenendo conto anche del/i dato/i sulla titolarità effettiva estratto/i dai sistemi informativi esterni che interoperano con ReGiS, laddove le banche dati estraggano un dato non coincidente rispetto a quello comunicato dal soggetto aggiudicatario.

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 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 Responsabili 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 Responsabili anticorruzione 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, verbali di 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.

Il 16 aprile 2024 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 potevano 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 del Sindaco Metropolitano n. 71 del 27 aprile 2024, 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 2024, gli obiettivi individuati nella suddetta sezione del PIAO 2024 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. 213 del 23 aprile 2024, sono state effettuate le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in ordine alle Sotto-sezioni 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 31 maggio 2024 sia al 30 novembre 2024, 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."

Gli 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.

La 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 BNDPCP (art. 28, comma 2).

Le suddette norme hanno avuto 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.

Come noto, l’avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici dal 1/1/2024, disposta ai sensi del D. Lgs. 36/2023, ha determinato significative novità in merito agli obblighi di pubblicazione, prevedendo che la stazione appaltante che intende affidare un contratto di appalto o concessione, di qualunque importo, per provvedere a tale affidamento deve ricorrere ad una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata (PAD).

Alla luce di tali modifiche normative, nel corso del 2024 si sono tenuti diversi incontri con gli uffici competenti, in esito ai quali è stato richiesto alla Direzione Sistemi informativi (R.U. n. 58030 del 09/04/2024 e R.U. n. 128543 del 12/09/2024 e 133996 del 24/9/2024) di apportare alcuni adeguamenti tecnici alla piattaforma AnacRON; con nota R.U. n. 136586 del 30/09/2024, la Direzione Supporto Organi Istituzionali ha preso atto della necessità di attivare interventi tecnici ai fini del regolare inserimento in ANACron da parte degli operatori; con nota R.U. n. 138641 del 04/10/2024 la citata Direzione Sistemi Informativi ha comunicato di avere effettuato le modifiche richieste e successivamente, con nota R.U.n. 145152 del 15/10/2024, ha trasmesso apposito Manuale Operativo volto ad istruire gli operatori sul corretto utilizzo delle nuove funzionalità.

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 atten-



zione 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

Con Delibera dell'Autorità del 25 settembre 2024, n. 495, sono stati approvati 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 33/2013 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dallo stesso decreto per le Pubbliche Amministrazioni, con l'obiettivo di mettere a disposizione di amministrazioni/enti strumenti che consentano un più agevole ed omogeneo popolamento della sezione "Amministrazione Trasparente" e sono state, inoltre, fornite, con l'Allegato 4, istruzioni operative in merito alla corretta attuazione degli obblighi stessi.

Gli schemi, adottati ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 33/2013, riguardano:

- art. 4-bis "Trasparenza sull'utilizzo delle risorse pubbliche";
- art. 3 "Obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni";
- art 31. Controlli sull' Amministrazione

In data 26 novembre 2024, l'ANAC ha approvato un nuovo documento che integra e sostituisce quello precedentemente pubblicato, avendo apportato alcune modifiche alle "Istruzioni operative" di cui all'allegato n. 4.

Le modifiche fanno riferimento in particolare alla parte dedicata alla procedura di validazione che, secondo l'Autorità, costituisce un presupposto necessario per la pubblicazione dei dati ed è propedeutica alla loro diffusione, allo scopo di assicurare un certo livello di qualità ai dati stessi mediante verifica di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni da pubblicare.

Il soggetto cui compete la validazione è il dirigente dell'ufficio tenuto alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, che conosce approfonditamente gli stessi e le informazioni elaborate.

Il termine consentito alle amministrazioni per aggiornare le relative Sezioni di Amministrazione Trasparente è il mese di settembre 2025.



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 2024 è stata formalizzata a tutte le Direzioni con nota R.U. n. 73034 del 09.05.2024, 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.



SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

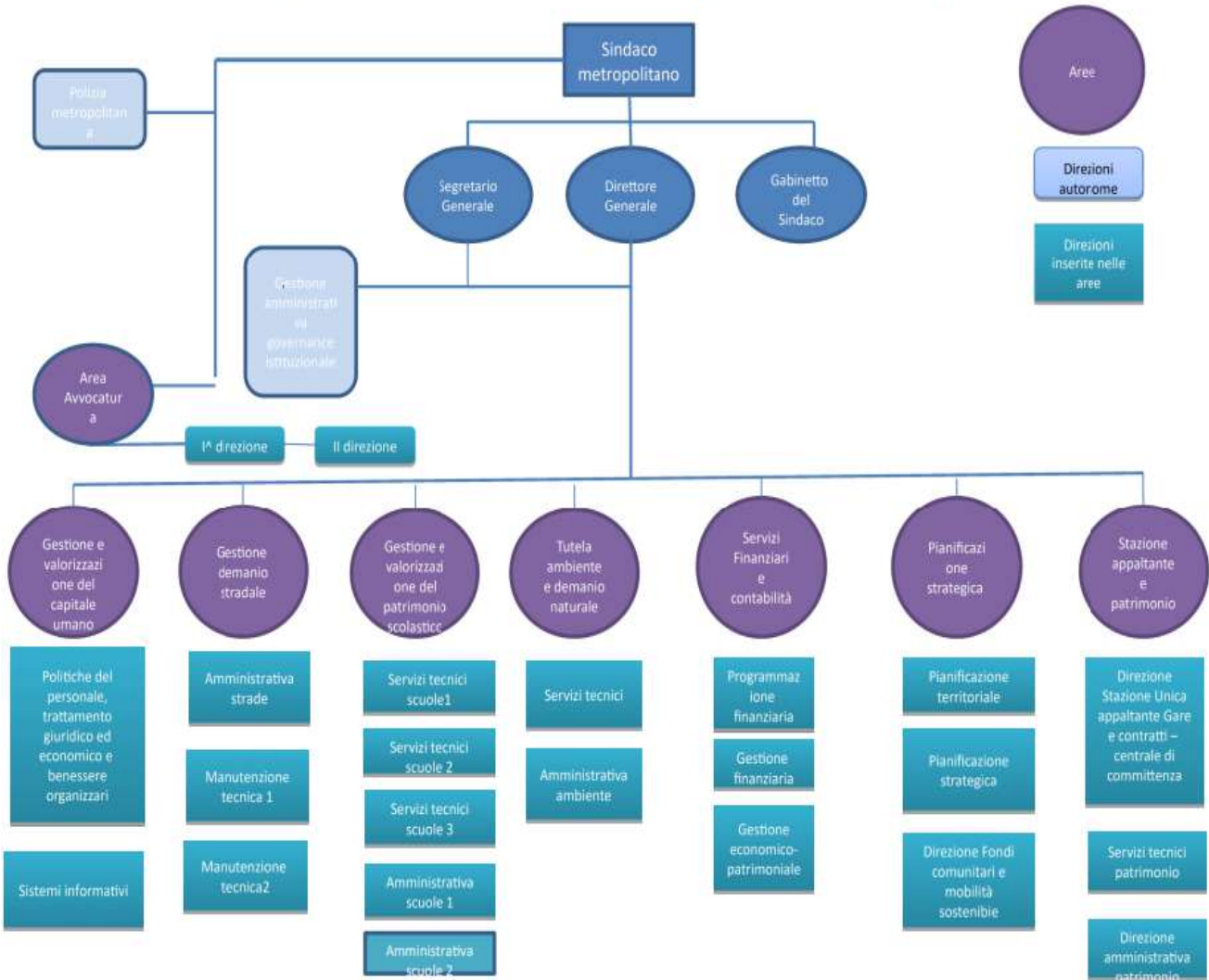


3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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. 170 del 7 agosto 2024. 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:

Organigramma Città metropolitana di Napoli





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: Archivisti

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.

3.1.2 La dotazione organica

Il personale dipendente della Città metropolitana di Napoli, in servizio alla data del 31 dicembre 2024, è pari a n. 916 unità, come da tabella seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024(*)	
DIPENDENTI	853
DIRIGENTI	19
DIRETTORE GENERALE	1
SEGRETARIO GENERALE	1
CAPO DI GABINETTO	1
PERSONALE DI STAFF	40
PERSONALE A T.D.	1
TOTALE	916

(*) Dati forniti dalla Direzione Politiche del Personale

3.1.3 Piano Welfare Integrativo Aziendale

Il welfare aziendale rappresenta un valido strumento di valorizzazione del capitale umano e costituisce una importante leva di wellbeing aziendale.

Con l’espressione welfare aziendale si identificano beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti dal datore di lavoro in favore del personale, in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di rilevanza sociale: iniziative volte a promuovere ed incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.



A seguito di accordi sottoscritti nel corso di Delegazioni Trattanti, l'Amministrazione ha concordato di utilizzare le risorse destinate ad interventi di welfare aziendale integrativo, per l'affidamento di servizi di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti del Comparto e della Dirigenza della Città metropolitana di Napoli”.

Nel corso del 2023, l'Amministrazione ha indetto procedura di gara aperta per l'affidamento di un accordo quadro per il servizio di assistenza sanitaria integrativa in favore dei dipendenti del comparto e dei dirigenti della Città metropolitana di Napoli, suddiviso in due lotti: Lotto 1: Fondo Sanitario dipendenti del Comparto; Lotto 2: Fondo Sanitario Dirigenza, mediante adesione a un Fondo per il rimborso delle spese sanitarie sostenute dai beneficiari, a seguito di infortunio o malattia, e per spese connesse a screening preventivi attraverso l'erogazione di prestazioni integrative, aggiuntive, duplicative o complementari rispetto ai livelli essenziali di assistenza.

Il 22 dicembre 2023, sono stati sottoscritti con l'aggiudicatario dell'appalto al RTI CassaSalutePiù e UniSalute i contratti RCP 269 e 270 relativi ai due lotti, al fine di assicurare la decorrenza della copertura del fondo sanitario in favore dei dipendenti e dei dirigenti in servizio, alle 00:00 del 1 gennaio 2024 fino al 31/12/2024.

A far data dal 1 gennaio 2025, il servizio di Assistenza Sanitaria CassaSalutePiù Unisalute, è stato rinnovato alle medesime condizioni per tutta l'annualità 2025.

Nella corrente annualità è in corso di programmazione un ulteriore intervento di welfare in favore del personale, consistente nell'erogazione di fringe benefits.



3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

L'accrescimento dell'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente e l'obiettivo al miglioramento continuo della qualità dei servizi pubblici erogati, devono coniugarsi con l'esigenza, sempre crescente, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle risorse umane, in modo da favorire il benessere organizzativo e assicurare 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 Metropolitano n. 142 del 28/07/2022 (come integrato dalla deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 73 del 27/04/2024) 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.

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 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.



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. Applicazione dei parametri di valutazione relativi al monitoraggio sulla produttività dell'Ente collegata al lavoro agile.

L'adozione del lavoro agile non dovrebbe impattare negativamente sulla qualità dei servizi resi, 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.

A completamento delle attività di monitoraggio periodico del Lavoro Agile, già implementate, in coerenza con le Linee Guida emanate in materia di Lavoro Agile, nonché in considerazione delle finalità perseguite dall'Amministrazione in termini di incremento della produttività istituzionale, nel 2024 è stato avviato un sistema di monitoraggio in grado di ottenere una valutazione complessiva dell'impatto del Lavoro Agile sull'andamento della produttività dell'Ente.

La ratio dell'istituto ha suggerito 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.

Ciò attraverso l'individuazione di un set di parametri di valutazione, ossia specifici indicatori in grado di monitorare e valutare i riflessi dell'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile all'interno dell'organizzazione, in termini di potenziale contributo alla produttività dell'Ente, sia da un punto di vista organizzativo che individuale.

In tal senso, la dimensione della performance organizzativa si lega con forza ai sistemi di programmazione e controllo del lavoro Agile, alla modalità di definizione degli obiettivi attesi e alla misurazione dei risultati conseguiti.

Tale monitoraggio è finalizzato dapprima ad indagare sui risultati raggiunti in termini di performance organizzativa; sulla qualità dei servizi erogati; sulle competenze digitali sviluppate; sul livello di benessere organizzativo percepito (tasso di conciliazione vita-lavoro); sul potenziale contributo del lavoro agile in ordine al raggiungimento degli obiettivi individuali; sui risparmi di spesa eventualmente conseguiti dall'Ente.

In subordine, lo stesso tende a rafforzare i metodi di valutazione improntati al risultato, nonché ad individuare misure correttive necessarie a limitare e/o superare eventuali criticità rilevate.

A tal fine sono stati individuati appositi parametri di valutazione, di seguito indicati, relativi al monitoraggio sulla produttività dell'Ente in seguito all'introduzione dello "smart working".



INDICATORI DI IMPATTO LAVORO AGILE 2024

Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Fonte (ufficio)
Salute organizzativa	Monitorare il clima organizzativo al fine del suo miglioramento	Indagini sul lavoro agile	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024
	Valutare l'adeguatezza dell'ambiente lavorativo	Definizione dei requisiti minimi di sicurezza negli ambienti di lavoro agile	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024
Salute professionale	Formazione su temi collegati al lavoro agile (competenze digitali)	N. corsi attivati	Ufficio Formazione della Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi
		Giornate totali di formazione	Ufficio Formazione della Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi
		N. destinatari	Ufficio Formazione della Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi
	Verificare la capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte dei dirigenti e dei direttori	Grado di conseguimento complessivo degli obiettivi di performance (scostamento periodo 2022/2023).	Questionari sul lavoro agile relativi al I semestre 2024 / dati dell'ufficio Controllo di Gestione. N.B. Non si tratta di un'indagine specifica sui soli processi svolti in lavoro agile. Una valutazione complessiva sul conseguimento degli obiettivi dell'Ente potrà, tuttavia, essere utile a comprendere se l'introduzione dello SW abbia inciso sul grado di conseguimento degli obiettivi.
	Verificare la capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto organizzarsi	Grado di conseguimento complessivo degli obiettivi di performance (scostamento periodo 2022/2023)	Questionari sul lavoro agile relativi al I semestre 2024 / dati dell'ufficio Controllo di Gestione. N.B. Non si tratta di un'indagine specifica sui soli processi svolti in lavoro agile. Una valutazione complessiva sul conseguimento degli obiettivi dell'Ente potrà, tuttavia, essere utile a comprendere se l'introduzione dello SW, abbia inciso sul grado di conseguimento degli obiettivi.



Salute digitale	Verificare il possesso e la qualità degli strumenti informatici e il loro livello di utilizzo	N. PC per lavoro agile messi ai lavoratori agili	Direzione Sistemi Informativi
		N. Firme digitali rilasciate ai lavoratori agili	Direzione Sistemi Informativi
		N. Processi digitalizzati	Direzione Sistemi Informativi
Quantità	Verifica della quantità di utilizzo di lavoro agile	N. dipendenti totali (TI+TD)	Direzione Trattamento Giuridico
		N. dipendenti autorizzati al lavoro agile	Direzione Trattamento Giuridico
		% lavoratori agili	Direzione Trattamento Giuridico
		% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali del personale in SW	Direzione Trattamento Giuridico
Qualità	Verifica della qualità percepita del lavoro agile	% dirigenti soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024
		% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024
Efficienza	Miglioramento dell'efficienza produttiva	Diminuzione assenze [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese)	Direzione Trattamento Giuridico
		Malattia (giorni anno)	Direzione Trattamento Giuridico
		Part-time	Direzione Trattamento Giuridico
Efficacia	Verifica della Qualità dei processi erogati	Tempi di attuazione dei processi	Ufficio Controllo di Gestione



Impatto sociale	Verifica dell'impatto sociale del lavoro agile	Riduzione n. ore per spostamenti casa-lavoro su base mensile	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024
		Migliore equilibrio dei tempi vita- lavoro	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024
Impatto economico	Verifica dell'impatto economico del lavoro agile	POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione dello spostamento casa-lavoro	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024
		NEGATIVO per i lavoratori: aumento spese per utenze	Questionari sul lavoro agile relativi al 2024

In applicazione degli stessi, si è provveduto al monitoraggio dell'impatto che il Lavoro Agile ha avuto sulla produttività dell'Ente.

Nel riportare di seguito gli esiti della suddetta indagine, si segnala che le sue risultanze costituiscono un punto di partenza, per il perfezionamento degli indicatori e per l'introduzione di ulteriori parametri, da utilizzare per le rilevazioni dei prossimi anni.

Indicatori:

- 1) **Monitorare il clima organizzativo al fine del suo miglioramento:** per la valorizzazione di tale indicatore si è fatto riferimento ai questionari per il monitoraggio del lavoro agile che semestralmente vengono proposti ai dipendenti dell'Ente. Affinché il dato risulti significativo, si è scelto di riportare i dati di più rilevazioni, che d'altra parte non risultassero troppo datate:

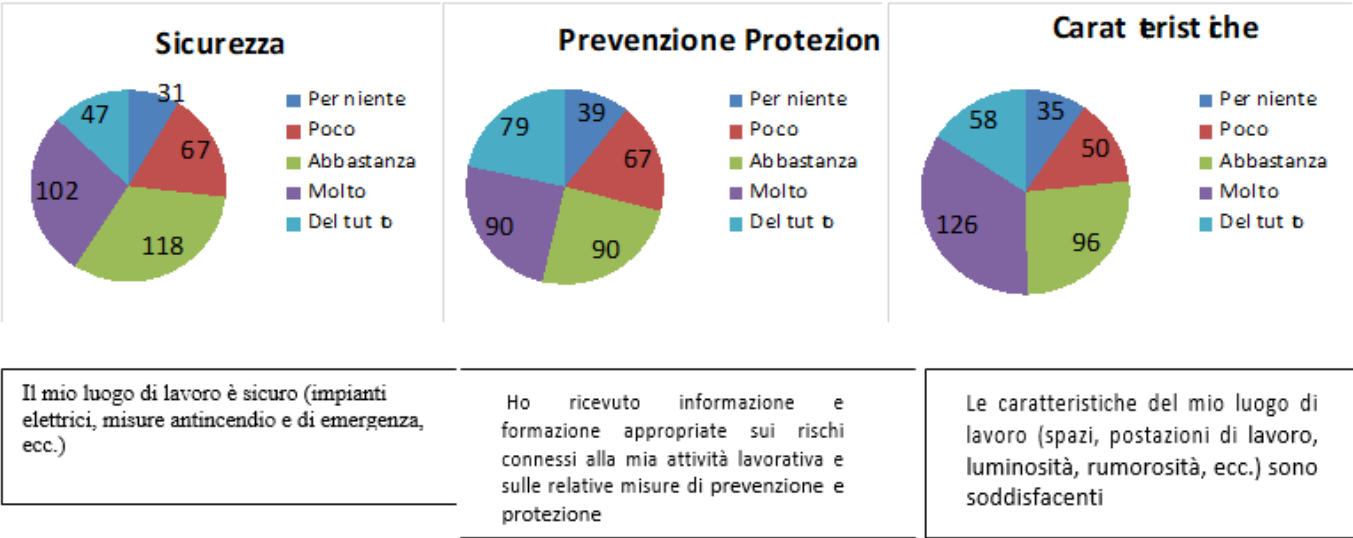
	Dati questionario II sem. 2022	Dati questionari o I sem. 2023	Dati questionario II sem. 2023	Dati questionario I sem. 2024
	n. dipendenti che hanno risposto alle domande: 248	n. dipendenti che hanno risposto alle domande: 377	n. dipendenti che hanno risposto alle domande: 348	n. dipendenti che hanno risposto alle domande: 350

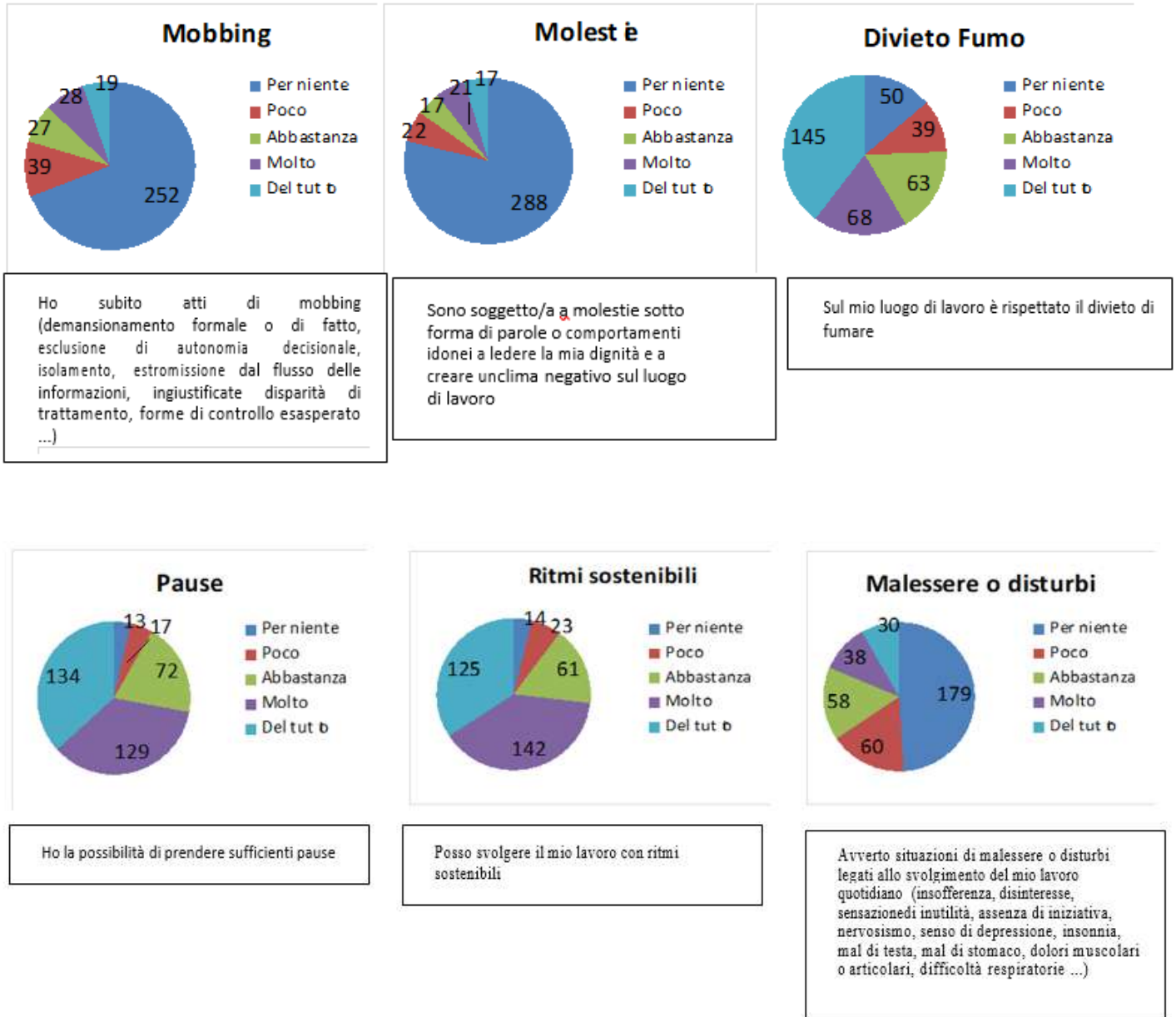


È soddisfatto/a del lavoro che ha svolto in S.W.?	Sempre: 231 A volte 17 Mai 1	Sempre: 348 A volte 24 Mai 5	Sempre: 321 A volte 24 Mai 3	Sempre: 311 A volte 17 Mai 2
Sente di essere adeguatamente valorizzato/a per il lavoro svolto e gli obiettivi raggiunti in S.W.?	Sempre: 197 A volte 48 Mai 4	Sempre: 281 A volte 87 Mai 9	Sempre: 259 A volte 75 Mai 14	Sempre: 266 A volte 77 Mai 7

2) **Valutare l’adeguatezza dell’ambiente lavorativo:** per la valorizzazione di tale indicatore si è fatto riferimento questionario anonimo predisposto dell’Autorità Nazionale Anticorruzione volto a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la valutazione dei superiori gerarchici, sottoposto ai dipendenti dell’Ente nell’anno 2023 (si segnala che lo stesso questionario è stato riproposto anche per quest’anno e si è in fase di elaborazione delle sue risultanze).

La valutazione dei dipendenti intervistati in ordine all’adeguatezza dell’ambiente lavorativo in cui operano si evince dal gruppo di quesiti lettera A “Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato” del suddetto questionario. In ordine a tali aspetti, oltre i 2/3 degli intervistati ha formulato un riscontro mediamente positivo. Si riportano in appresso i grafici che sintetizzano le risposte ai quesiti maggiormente attinenti all’ambito in esame:





3) Formazione su temi collegati al lavoro agile (competenze digitali) - N. corsi attivati – Giornate di formazione – N. destinatari

Nell'anno 2022:

- o n.3 giornate di formazione/15 ore pro capite di aggiornamento informatico a favore di n.200 dipendenti, suddivisi in n.8 aule;
- o n.3 giornate di formazione/18 ore pro capite di aggiornamento informatico a favore di n.50 dipendenti neo assunti, suddivisi in n.2 aule;

Nell'anno 2023:

- o n.1 giornata/5 ore di formazione pro capite a favore di n.25 dipendenti in tema di “Competenze e tecnologie digitali” (dicembre 2023).



Nell'anno 2024:

- o n. 1 giornata/5 ore di formazione pro capite a favore di n.25 dipendenti in tema di “Competenze e tecnologie digitali” (svoltosi nel mese di febbraio-aprile 2024);
- o n. 2 giornate/10 ore di formazione pro capite a favore di n.75 dipendenti in tema di “Competenze e tecnologie digitali” (svoltosi nel mese di febbraio-aprile 2024);

Nel mese di settembre 2024 è stato stipulato il contratto di adesione all'Accordo Quadro Consip “Digital Transformation Lotto 5 Sud ed.2” per la progettazione e realizzazione di attività formative in attuazione della “Misura 1.4.2 del PNRR – Citizen Inclusion” sul tema del “Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali” a favori di 100 dipendenti dell'ente e 100 dipendenti dei Comuni della Città metropolitana di Napoli.

Si segnala, inoltre, che tutti i dipendenti dell'Ente sono stati iscritti, a far data dal 29/6/2023, sulla piattaforma SYLLABUS, giusta Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione 24 marzo 2023. La citata piattaforma mette a disposizione un catalogo della formazione continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati. Sono presenti corsi di formazione da effettuarsi in modalità asincrona e ciascun dipendente può scegliere l'intervento didattico da seguire sulla scorta delle competenze possedute e del fabbisogno formativo individuato.

4) Verificare la capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte dei dirigenti e dei direttori

In relazione a tale indicatore si sono presi in considerazione i dati sulla performance organizzativa, relativa alle annualità 2022 e 2023:

- Totale performance organizzativa istituzionale 90,68% (fonte Relazione sulla performance anno 2021 pag. 31);
- Totale performance organizzativa istituzionale 94,25% (fonte Relazione sulla performance anno 2022 pag. 30);
- Totale performance organizzativa istituzionale 92,20% (fonte Relazione sulla performance anno 2023 pag. 47);

5) Verificare la capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto organizzarsi

In relazione a tale indicatore si sono prese in considerazione le risultanze della distribuzione del trattamento accessorio, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 art. 20, comma 2:

Anno 2022

Personale comparto		
Risultato/Premio	N.	%
Superiore al 90% del massimo attribuito	657	98,65
compreso tra il 60% e il 90% del massimo attribuito	8	1,2
Inferiore al 60% del massimo attribuito	1	0,15
TOTALE	666	100



Anno 2023

Personale comparto		
Risultato/Premio	N.	%
Superiore al 90% del massimo attribuito	804	99,26
compreso tra il 60% e il 90% del massimo attribuito	5	0,62
Inferiore al 60% del massimo attribuito	1	0,12
TOTALE	815	100

6) Verificare il possesso e la qualità degli strumenti informatici e il loro livello di utilizzo

In relazione a tale indicatore la Direzione Sistemi informativi ha fornito i seguenti dati:

N. PC per lavoro agile messi ai lavoratori agili	124
N. Firme digitali rilasciate ai lavoratori agili	404
N. Processi digitalizzati	5

7) Verifica della quantità di utilizzo di lavoro agile

I dati sono aggiornati al 30 novembre 2024

N. dipendenti totali (TI+TD)	856
N. dipendenti autorizzati al lavoro agile	553
% lavoratori agili	64,6%
% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali del personale in SW	18,85%

8) Verifica della qualità percepita del lavoro agile

In relazione a tale indicatore si sono presi in considerazione i questionari sottoposti ai dirigenti e al restante personale per il periodico monitoraggio del L.A.

	Dati questionario II sem. 2022	Dati questionario I sem. 2023	Dati questionario II sem. 2023	Dati questionario I sem. 2024
% dirigenti soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	<u>11 dirigenti hanno risposto al questionario</u> Tutti i dirigenti che hanno risposto al questionario ritengono che sia utile la prosecuzione dell'esperienza del L.A.	<u>13 dirigenti hanno risposto al questionario</u> Solo 1 dirigente su 13 ritiene che l'introduzione del lavoro agile abbia avuto un impatto nei rapporti con l'utenza; 2	<u>11 dirigenti hanno risposto al questionario</u> Solo 1 dirigente su 11 ritiene che l'introduzione del lavoro agile abbia avuto un impatto nei rapporti con	<u>11 dirigenti hanno risposto al questionario</u> Solo 1 dirigente su 11 ritiene che l'introduzione del lavoro agile abbia avuto un impatto nei rapporti con



	▪ 10 dirigenti ritengono che il l.A. abbia prodotto risparmi per l'Ente; 1 ritiene che non abbia prodotto risparmi; ▪ 9 dirigenti ritengono che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro abbia impattato positivamente sulla produttività dell'Ente; 2 ritengono di no; ▪ 2 dirigenti ritengono che i tempi di conclusione dei procedimenti siano variati; 9 che non ci siano state variazioni.	hanno precisato che i rapporti sono rimasti invariati; ▪ 9 dirigenti ritengono che il lavoro in smart garantisca i consueti standard. 2 ritengono che il sistema è invariato. 2 ritengono che non siano garantiti i consueti standard; ▪ Tutti i dirigenti che hanno risposto al questionario ritengono che sia utile la prosecuzione dell'esperienza del L.A. ▪ 11 dirigenti ritengono che il l.A. abbia prodotto risparmi per l'Ente; 2 ritengono che non produca risparmi; ▪ 10 dirigenti ritengono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro abbia impattato positivamente sulla produttività dell'Ente; 1 ritiene di no; 2 ritengono che la produttività dell'Ente sia rimasta invariata. ▪ 2 dirigenti ritengono che i tempi di	rapporti con l'utenza; 1 ha precisato che i rapporti sono rimasti invariati; ▪ 6 dirigenti ritengono che il lavoro in smart garantisca i consueti standard. 4 ritengono che il sistema è invariato. 1 ritiene che non siano garantiti i consueti standard; ▪ 10 dirigenti che hanno risposto al questionario ritengono che sia utile la prosecuzione e dell'esperienza del L.A.; 1 ha risposto che non sia utile; ▪ 7 dirigenti ritengono che il l.A. abbia prodotto risparmi per l'Ente; 3 ritengono che non produca risparmi; 1 ritiene che la spesa sia invariata; ▪ 3 dirigenti ritengono che i tempi di	l'utenza; ▪ 7 dirigenti ritengono che il lavoro in smart garantisca i consueti standard. 2 ritengono che il sistema è invariato. 2 ritengono che non siano garantiti i consueti standard; ▪ Tutti i dirigenti che hanno risposto al questionario ritengono che sia utile la prosecuzione dell'esperienza del L.A. ▪ 7 dirigenti ritengono che il l.A. abbia prodotto risparmi per l'Ente; 4 ritengono che non produca risparmi; ▪ 2 dirigenti ritengono che i tempi di conclusione dei procedimenti siano variati; 9 che non ci siano state variazioni. ▪ N. 6 dirigenti ritengono che con il L.A. i processi abbiano acquisito maggiore speditezza; 2 che non abbiano acquistato	
--	---	---	--	--	--



		conclusione dei procedimenti siano variati; 11 che non ci siano state variazioni. ▪ N. 8 dirigenti ritengono che con il L.A. i processi abbiano acquisito maggiore speditezza; 1 che non abbiano acquistato maggiore speditezza; 4 ritengono che la speditezza dei processi sia invariata; ▪ 11 dirigenti ritengono che con il L.A. non vi siano stati cali di attenzione da parte del personale. 2 ritengono che il livello di attenzione sia invariato.	conclusione dei procedimenti i siano variati; 8 che non ci siano state variazioni ▪ N. 5 dirigenti ritengono che con il L.A. i processi abbiano acquisito maggiore speditezza; 2 che non abbiano acquistato maggiore speditezza; 4 ritengono che la speditezza dei processi sia invariata; ▪ 10 dirigenti ritengono che con il L.A. non vi siano stati cali di attenzione da parte del personale. 1 ritiene che il livello di attenzione sia variato.	maggiore speditezza; 3 ritengono che la speditezza dei processi sia invariata; ▪ 1 dirigente ritiene che con il L.A. vi siano cali di attenzione da parte del personale. 10 ritengono che non vi siano cali di attenzione.
% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	Hanno risposto: Sì credo che il sistema funzioni; 225 (90% circa) Sì ma occorre una migliore disciplina dell'Istituto e delle modalità di accedervi 19 (8% circa) No, si tratta di uno strumento che	Hanno risposto: Sì credo che il sistema funzioni; 343 (91% circa) Sì ma occorre una migliore disciplina dell'Istituto e delle modalità di accedervi 30 (8% circa) No, si tratta di uno strumento che incide	Hanno risposto: Sì credo che il sistema funzioni; 315 (90% circa) Sì ma occorre una migliore disciplina dell'Istituto e delle modalità di accedervi 31 (9% circa) No, si tratta di	Hanno risposto: Sì credo che il sistema funzioni; 322 (92% circa) Sì ma occorre una migliore disciplina dell'Istituto e delle modalità di accedervi 27 (7,99% circa) No, si tratta di uno strumento che



	incide negativamente sulla produttività del lavoro 4 (2%)	negativamente sulla produttività del lavoro 4 (1%)	uno strumento che incide negativamente sulla produttività del lavoro 2 (meno dell'1%)	incide negativamente sulla produttività del lavoro 1
--	--	---	--	---

9) Miglioramento dell'efficienza produttiva

Diminuzione assenze (Giorni di assenza/giorni lavorabili mese)	17,9%
Malattia (giorni anno)	3%

10) Verifica della qualità dei processi erogati

In relazione a tale indicatore si sono presi in considerazione gli esiti della valutazione degli standard di "qualità dei servizi" monitorati dall'Ente.

PERCENTUALI STANDARD QUALITA'

2021	100%
2022	97,55%
2023	98,86%

11) Verifica dell'impatto sociale del lavoro agile

Per un approfondimento di tali aspetti, sono stati acquisiti i dati risultanti dal questionario di monitoraggio sul L.A. relativo al I sem. 2024, a cui hanno risposto 350 lavoratori.

È stata, inoltre, effettuata un'indagine integrativa rivolta al personale dell'Ente, a cui hanno risposto 236 lavoratori.

Riduzione n. ore per spostamenti casa lavoro su base mensile	1) Il 14,00% degli intervistati ha risposto che i tempi di percorrenza casa/lavoro effettuati quotidianamente sono inferiori a 30 minuti; 2) Il 46,00% degli intervistati ha risposto che i tempi di percorrenza casa/lavoro effettuati quotidianamente, sono compresi tra 30 minuti e 1 ora; 3) Il 24,00% degli intervistati ha risposto che i tempi di percorrenza casa/lavoro effettuati quotidianamente, sono compresi tra 1 ora e 2 ore; 4) 3) Il 16,00% degli intervistati ha risposto che i tempi di percorrenza casa/lavoro effettuati quotidianamente, superano le 2 ore;
--	--



Migliore equilibrio dei tempi vita lavoro	1) L'87,71% degli intervistati ha risposto che l'attività lavorativa in modalità agile, influenza in termini positivi il clima aziendale. I restanti intervistati non ritengono ci sia un impatto nei suddetti termini. 2) Il 94,91% degli intervistati ha esternato disagio all'eventuale profilarsi di un ritorno a prestazioni lavorative da svolgersi esclusivamente in presenza.
---	---

12) Verifica dell'impatto economico del lavoro agile

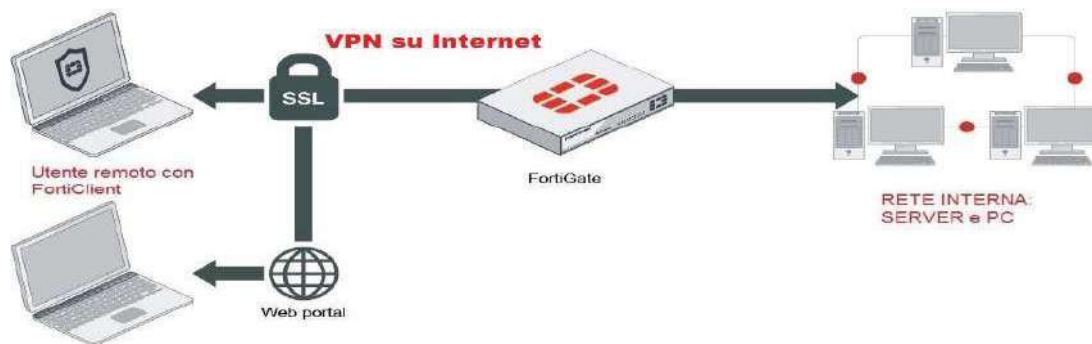
Per un approfondimento di tali aspetti è stata effettuata un'indagine integrativa rivolta al personale dell'Ente, a cui hanno risposto 236 lavoratori.

POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione dello spostamento casa-lavoro	1) Il 40,25% degli intervistati ha dichiarato di aver risparmiato nel semestre fino a 100 euro; 2) Il 29,66% degli intervistati ha dichiarato di aver risparmiato nel semestre da 100 euro a 200 euro; 3) Il 30,08% degli intervistati ha dichiarato di aver risparmiato nel semestre oltre 200 euro.
NEGATIVO per i lavoratori: aumento spese per utenze	1) Il 43,63% degli intervistati ha dichiarato di non aver riscontrato un aumento delle spese per utenze in seguito all'introduzione del lavoro agile; 2) Il 32,20% degli intervistati ha dichiarato di non sapere se le proprie spese per utenze, in seguito all'introduzione del lavoro agile, siano aumentate; 3) Il 24,15% degli intervistati ha dichiarato di aver riscontrato un aumento delle spese per utenze in seguito all'introduzione 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.

È 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 15 unità la platea preesistente di 700 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.550 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	715

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 9. 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).

Misure di razionalizzazione delle dotazioni informatiche per il triennio

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.



3.2.4 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 inopportuno 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.



3.2.5 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 2024, è pari a n. 916 unità, ed escluso il Segretario Generale ed il personale di Staff, con una presenza femminile, inclusa la dirigenza, pari a n. 334 unità.

BILANCIO DI GENERE AL 31 DICEMBRE 2024					
	TOT	M	F		
DIPENDENT I	894	568	326		
DIRIGENTI + Seg Gen	22	14	8		
TOTALE	916	582	334		
Categoria	F	%F	M	%M	Totale
Dirigenza	8	0,87%	14	1,42	22
Cat-D	175	19,10%	212	23,14%	387
Cat-C	122	13,32%	231	25,22%	353
Cat-B	29	3,17%	125	13,65%	154
Cat-A	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	334	36,46%	582	63,54%	916

3.2.6 L'attività lavorativa in S.W. nel corso dell'anno 2024

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 2024

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.

Lo strumento del lavoro agile ordinario ha trovato ampia diffusione nel nostro Ente a partire dal mese di gennaio 2022, con la sottoscrizione di "accordi individuali" di cui alla già richiamata Legge 81.

Per quanto premesso, si trasmettono i dati di sintesi rilevati dall'elaborazione delle risultanze dei questionari sullo smart working ordinario, erogati al personale dipendente e alla dirigenza, relativi al I semestre 2024, in collaborazione con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico attraverso l'applicativo multiutente "Limesurvey". Ciò al fine di poter procedere al monitoraggio periodico delle prestazioni rese in lavoro agile dal personale che abbia sottoscritto accordi individuali nel periodo considerato.



Tale monitoraggio periodico risulta utile 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.863 unità a tempo indeterminato alla data del 30/06/2024) è stato correttamente compilato e inoltrato da 350 lavoratori, di cui 151 donne , 198 uomini, 1 non espresso sul genere.

Di seguito sono riportate le rappresentazioni grafiche dei dati (singoli e aggregati) estratti dai questionari compilati 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 **30/06/2024**.
- Rappresentazione grafica dei dipendenti per genere che **hanno/non hanno** compilato e inoltrato il questionario.
- Rappresentazione tabellare e grafica dei dati estratti dal sondaggio relativi Istruzione, Familiari e Assistenza.

GENERE	totale	laurea/master	scuola superiore	con bambini	senza bambini	presta assistenza	non presta assistenza
maschi	198	141	57	78	120	70	128
femmine	151	131	20	54	97	53	98
non rispondo	1	1	0	1	0	1	0
TOTALE	350	273	77	133	217	124	226

- Rappresentazione tabellare e grafica dei dati anagrafici (età).

GENERE	totale	meno di 40 anni	Tra i 40 e i 50 anni	Tra i 51 e i 60 anni	oltre i 60 anni
maschi	198	32	54	84	28
femmine	151	39	43	52	17
non rispondo	1	1	0	0	0

- Rappresentazione Tabellare e grafica dei tempi di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.



TEMPO DI PERCORRENZA PER RAGGIUNGERE LA SEDE LAVORATIVA	TOTALE
Meno di 30 minuti	49
Tra 30 minuti e 1 ora	161
Da 1 ora a 2 ore	84
Oltre 2 ore	56
	350

- Rappresentazione grafica e tabellare dell'aggregazione dei dati **Familiari e tempi di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.**

DATI FAMILIARI	sede di lavoro entro 1 ora	Sede di lavoro oltre 1 ora	totale
con bambini e assistenza	23	25	48
con bambini senza assistenza	57	28	85
senza bambini con assistenza	40	36	76
senza bambini senza assistenza	90	51	141
TOTALE	210	140	350

- Rappresentazione grafica / tabellare dei dati relativi alla modalità di svolgimento, benefici e vantaggi dello S.W.

	Sempre	A volte	Mai	Nessuna Risposta	totale
10.Ha margini di discrezionalità nella gestione del suo lavoro?	118	223	9	0	350
11.Può scegliere come raggiungere gli obiettivi che le vengono assegnati nel contesto lavorativo in modo autonomo?	120	218	12	0	350
15.Nei giorni in cui opera in lavoro agile. può autonomamente organizzare modalità e tempi della sua attività lavorativa?	189	153	8	0	350
18.I risultati prodotti durante il suo lavoro in S.W. vengono monitorati?	290	56	4	0	350
19.L'utilizzo del lavoro agile le ha consentito di dedicare sufficiente tempo sia al lavoro che alla famiglia?	243	104	3	0	350
20.È soddisfatto/a del lavoro che ha svolto in S.W.?	331	17	2	0	350
21.Sente di essere adeguatamente valorizzato/a per il lavoro svolto e gli obiettivi raggiunti in S.W.?	266	77	7	0	350

- Tali dati possono essere aggregati nel seguente grafico, in percentuale di **benefici** che si evidenziano nello svolgimento dell'attività lavorativa in S.W.
- Ulteriori dati relativi alle modalità e benefici nello svolgimento dell'attività lavorativa in S.W.



	SI		
Con lo S.W. sono cambiate le modalità con cui porta a termine il suo lavoro	142		
Nei giorni di S.W. utilizza dotazioni tecnologiche di proprietà dell'Ente	124		
Ha avuto maggiore autonomia decisionale (è stato maggiormente responsabilizzato) in relazione all'attività svolta	241		

- Rappresentazione grafica tabellare dei dati estratti dal sondaggio relativi al gradimento della modalità lavorativa di L.A.

Si, credo che il sistema funzioni;	Si, 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
322	27	1



Per quanto attiene al questionario nominativo rivolto alla Dirigenza (Tot. Num. 22 alla data del 30/06/2024 compreso il Segretario Generale), lo stesso è stato compilato e **inoltrato da 11 Strutture su 24, corrispondenti a n. 10 Dirigenti, di cui 1 per due Direzioni (una ad interim), per un totale di n. 6 donne e n. 4 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:

- Grafico del Sondaggio delle Direzioni dell'Ente a cui è stato sottoposto il questionario in termini di compilazione e inoltro:

	Hanno partecipato	Non hanno partecipato
STRUTTURE	11	13

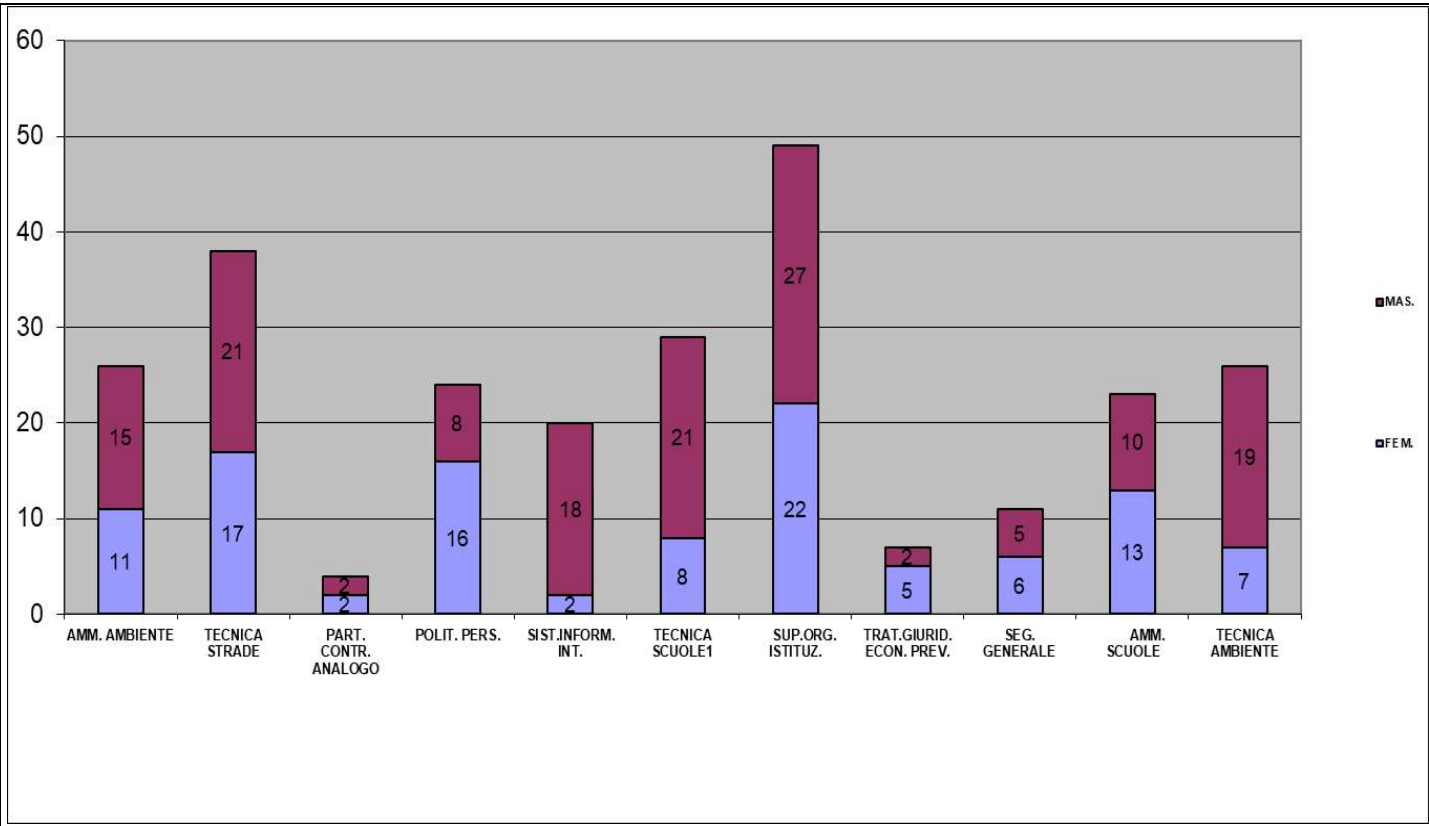
- Rappresentazione grafica del numero dei dipendenti assegnati e degli accordi individuali sottoscritti da ciascuna Direzione rilevata dal sondaggio (**Direzioni attive**).

	NUM. DIP. ASSEGNATI	NUM. ACC. INDIVIDUALI
AMMINISTRATIVA AMBIENTE	37	26
TECNICA STRADE	44	38
PART. CONTROLLO ANALOGO	8	8
POLITICHE PERSONALE PARI OPP.	28	24
CONT. ECONOMATO TRIBUTI	26	24
TECNICA SCUOLE 1	58	29
SUPPORTO.ORG. ISTITUZIONALI	72	49
TRATTAMENTO GIURID. ECON. PREV.	20	7
SEGRETARIO GENERALE	12	11
AMMINISTRATIVA SCUOLE	64	23
TECNICA AMBIENTE	26	26
	395	265



- Rappresentazione grafica **degli accordi individuali (L.A.)** per genere e durata relativamente alle Direzioni attive (rilevate dal sondaggio).

NUMERO ACCORDI INDIVIDUALI SOTTOSCRITTI PER DIREZIONE, GENERE E DURATA				
STRUTTURE	FEM.	MAS.	TOTALE	DURATA
AMMINISTRATIVA AMBIENTE	11	15	26	ANNUALE
TECNICA STRADE	17	21	38	SEMESTRALE
PART. CONTROLLO ANALOGO	4	4	8	ANNUALE
POLITICHE PERSONALE PARI OPP.	16	8	24	ANNUALE
CONT. ECONOMATO TRIBUTI	7	17	24	ANNUALE
TECNICA SCUOLE 1	8	21	29	SEMESTRALE
SUPPORTO.ORG. ISTITUZIONALI	22	27	49	SEMESTRALE
TRATTAMENTO GIURID. ECON. PREV.	5	2	7	SEMESTRALE
SEGRETARIO GENERALE	6	5	11	ANNUALE
AMMINISTRATIVA SCUOLE	13	10	23	ANNUALE
TECNICA AMBIENTE	7	19	26	ANNUALE
	116	149	265	

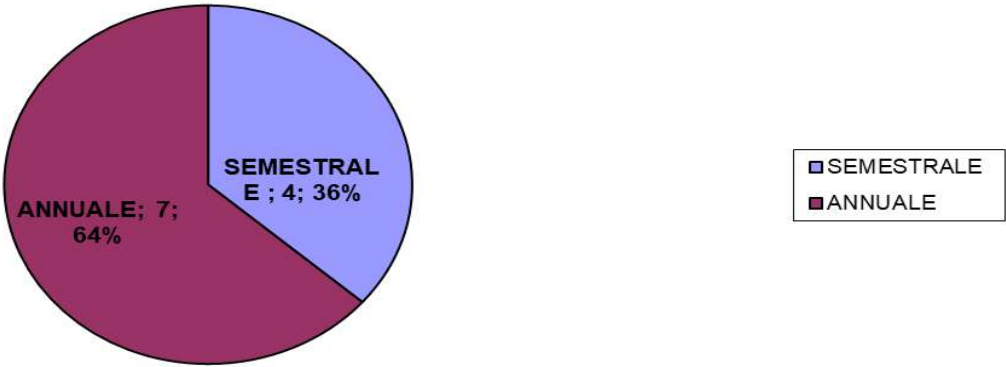


- Riepilogo delle durate degli accordi individuali del Lavoro Agile relativamente alle Direzioni risultanti dal sondaggio.

	SEMESTRALE	ANNUALE
STRUTTURE RILEVATE	4	7
ACCORDI SOTTOSCRITTI	123	142



DURATA DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI DELLE DIREZIONE RILEVATE





- Rappresentazione grafica dei dati relativi ai **vantaggi** dell'utilizzo della modalità di L.A.

SONDAGGIO	SI	NO	INV.
VARIAZIONI RAPPORTI CON L'UTENZA?	1	10	0
I SERVIZI RISPETTANO I CONSUETI STANDARD?	7	2	2
UTILITA' DELLA PROSECUZIONE DEL L.A. ?	11	0	
RISPARMI PER L'ENTE?	7	4	0
VARIAZIONI TEMPI CONCLUSIONE PROCEDIMENTI?	2	9	0
SPEDITEZZA NEI PROCESSI GESTITI?	6	2	3
CALI DI ATTENZIONE/ PARTECIPAZIONE ALLE DINAMICHE DEI PROCESSI	1	10	

- Rappresentazione grafica degli obiettivi conseguiti e delle rendicontazioni in termini di immediatezza del L.A. relativamente alle Strutture rilevate dal sondaggio.

	INFERIORE AL 100%	100%
OBIETTIVI CONSEGUITI DALLE STRUTTURE NEI PROCESSI SVOLTI IN MODALITA' L.A.	0	11
TEMPESTIVITA' DELLE RENDICONTAZIONI E DEI REPORT PRODOTTI DALLE STRUTTURE	3	8



I dati estratti dai questionari, opportunamente integrati, saranno oggetto di successivo utilizzo ai fini della valutazione dell'impatto del lavoro agile sulla produttività dell'Ente.

Aggiornamento mappatura dei processi smartabili dell'Ente

A seguito del riassetto organizzativo dell'Ente, di cui alla deliberazione n. 170 del 7.08.2024, si è resa necessaria una ricognizione dell'analisi dei processi di competenza di ciascuna Direzione, con particolare riferimento alla possibilità di assicurare le relative prestazioni in modalità agile.

A tal fine, sono state elaborate da ciascuna struttura dell'Ente le c.d. schede di produzione relative ai processi di rispettiva competenza, che si allegano alla presente sottosezione.

Tale aggiornamento è risultato indispensabile anche al fine di assicurare la corrispondenza tra i processi indicati negli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti e la suddetta mappatura.

Misure di conciliazione vita – lavoro attuate nel corso dell'anno 2024

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), finalizzate ad agevolare l'assistenza dei soggetti con disabilità (previste principalmente dalla legge n. 104/1992), nonché quelle che introducono misure economiche a sostegno delle famiglie.

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.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1638	55,10%	1335	44,90%	2973	52,51%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1062	52,19%	973	47,81%	2035	35,94%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	168	33,47%	334	66,53%	502	8,87%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	121	79,61%	31	20,39%	152	2,68%
Totale	2989	52,79%	2673	47,21%	5662	100,00%
% sul personale complessivo						



FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI						
Classi età							
Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time VERTICALE a richiesta			2	4	1	7	0,99%
Personale che fruisce di part time ORIZZONTALE a richiesta			1			1	0,14%
Personale che fruisce di part time MISTO a richiesta				1		1	0,14%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	11	23	61	115	49	259	36,79%
Personale che fruisce di orari flessibili	19	33	91	172	121	436	61,93%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	30	56	155	292	171	704	100,00%
Totale %	4,26%	7,95%	22,02%	41,48%	24,29%	100,00%	

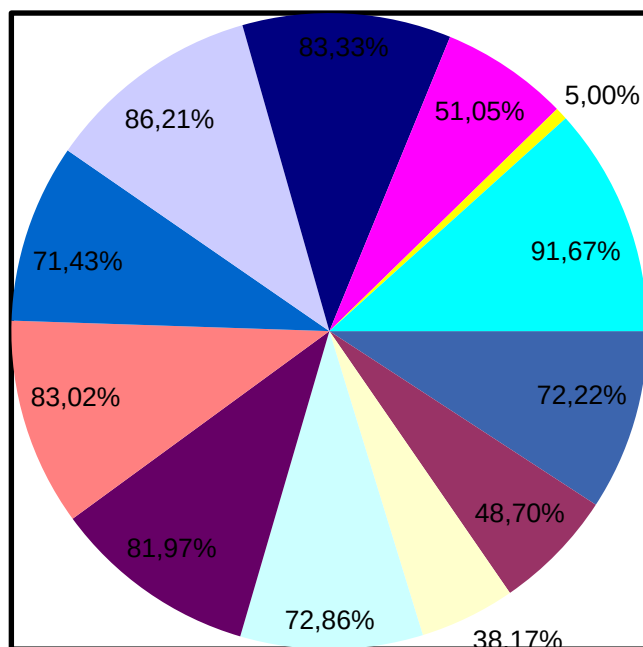
L'accesso allo S.W. nel corso dell'anno 2024

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 2024.

STRUTTURA	N°DIPENDENTI	N° SMART WORKERS	%SMART WORKERS
AREA AVVOCATURA	18	13	72,22%
AREA GEST. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO	154	75	48,70%
AREA GESTIONE DEMANIO STRADALE	131	50	38,17%
AREA GESTIONE VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO	70	51	72,86%
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA	61	50	81,97%
AREA SERVIZI FINANZIARI e CONTABILITA'	53	44	83,02%
AREA STAZIONE APPALTANTE e PATRIMONIO	70	50	71,43%
AREA TUTELA AMBIENTE e DEMANIO NATURALE	58	50	86,21%
DIRETTORE GENERALE	6	5	83,33%
GESTIONE AMMINISTRATIVA GOVERNANCE ISTITUZIONALE	143	73	51,05%
POLIZIA METROPOLITANA	140	7	5,00%
SEGRETARIO GENERALE	12	11	91,67%
TOTALE DIPENDENTI AL 31-12-2024	916	479	52,29%



PERCENTUALE 2024 SMART WORKERS PER AREA



- AREA AVVOCATURA
- AREA GEST. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO
- AREA GESTIONE DEMANIO STRADALE
- AREA GESTIONE VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO
- AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA
- AREA SERVIZI FINANZIARI e CONTABILITA'
- AREA STAZIONE APPALTANTE e PATRIMONIO
- AREA TUTELA AMBIENTE e DEMANIO NATURALE
- DIRETTORE GENERALE
- GESTIONE AMMINISTRATIVA GOVERNANCE ISTITUZIONALE
- POLIZIA METROPOLITANA
- SEGRETARIO GENERALE



3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027.

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 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 ed il 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;
- 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” emanate con decreto del 08/05/2018 del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- l’articolo 33 comma 1ter del D.L. n. 34/2019 che ha abolito il limite della dotazione organica previsto dall’art.1 comma 421 Legge n. 190/2014 per le città metropolitane;
- l’art. 3 comma 8 della L. n. 56 del 19 giugno 2019, come modificato dalla n. 15/2025, stabilisce che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego fino al 31.12.2025 le p.a. possono avviare le procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle mobilità di cui alla’art. 30 del dlgs.n.165/2001;
- l’art. 3 comma 1 lettera C) del d.l. n. 25 del 14.03.2025 prevede che le Amministrazioni destino almeno il 15% delle facoltà assunzionali alla mobilità volontaria;
- con deliberazione sindacale n. 125 del 06.07.2022 recante “*Associazione Formez PA - Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l’ammodernamento delle P.a. Adesione della Città Metropolitana di Napoli*” la Città metropolitana di Napoli ha aderito all’Associazione Formez PA, che, ai sensi dell’art. 3 comma 1 dello Statuto, svolge attività di supporto per gli associati nelle attività di reclutamento del personale e, ai sensi dell’art. 3 comma 4 dello Statuto, le attività affidate al Formez sono considerate attività istituzionali.

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 provincie 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»;

l'art. 13 del vigente CCNL funzioni locali 2019-2021 dispone che: “in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a. esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b. titolo di studio;
- c. competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.

- il parere ARAN CFL 2029 secondo cui “... gli enti hanno la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;



- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)";

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:

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;

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;

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 2024-2026, si passa alla ricognizione della dotazione organica dell'ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 s.m.i. In particolare, si fa presente:

- con deliberazione n. 170 del 07/08/2024 avente ad oggetto "Ridefinizione dell'organigramma della Città Metropolitana di Napoli" sono state individuate n. 25 posizioni dirigenziali;
- con nota prot. n. 23071 del 06/02/2025 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.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;
- al momento non risultano posti da coprire con soggetti disabili e categorie protette ai sensi della Legge n. 68/1999;
- 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 31.12.2024 è pari a 866 dipendenti come di seguito indicato:



PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024

Consistenza numerica del personale in servizio al 31/12/2024 distinta per Area funzionale

UFFICIO/A. FUNZIONALE	Tot. Dipendenti	Area Funzionale	N. Dip.ti per Area funzionale.
UFF. DIR. GENERALE		Area degli Operatori Esperti	0
UFF. DIR. GENERALE		Area degli Istruttori	0
UFF. DIR. GENERALE		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	5
UFF. DIR. GENERALE		Dirigenti	0
UFF. DIR. GENERALE	5		
UFF. SEGRETARIO GENERALE		Area degli Operatori Esperti	0
UFF. SEGRETARIO GENERALE		Area degli Istruttori	4
UFF. SEGRETARIO GENERALE		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	7
UFF. SEGRETARIO GENERALE		Segretario generale	1
UFF. SEGRETARIO GENERALE	12		
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		Area degli Operatori Esperti	31
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		Area degli Istruttori	85
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	21
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP		Dirigenti	1
DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP	138		
AREA AVVOCATURA		Area degli Operatori Esperti	1
AREA AVVOCATURA		Area degli Istruttori	5
AREA AVVOCATURA		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	10
AREA AVVOCATURA		Dirigenti	2
AREA AVVOCATURA	18		
AREA GEST. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO		Area degli Operatori Esperti	37
AREA GEST. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO		Area degli Istruttori	48
AREA GEST. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	70
AREA GEST. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO		Dirigenti	2
AREA GEST. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO	157		
AREA GESTIONE DEMANIO STRADALE		Area degli Operatori Esperti	60
AREA GESTIONE DEMANIO STRADALE		Area degli Istruttori	33
AREA GESTIONE DEMANIO STRADALE		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	34
AREA GESTIONE DEMANIO STRADALE		Dirigenti	2
AREA GESTIONE DEMANIO STRADALE	129		
AREA GESTIONE VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO		Area degli Operatori Esperti	2
AREA GESTIONE VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO		Area degli Istruttori	24
AREA GESTIONE VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	42



AREA GESTIONE VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO		Dirigenti	1
AREA GESTIONE VALORIZZAZIONE CAPITALE UMANO	69		
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		Area degli Operatori Esperti	0
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		Area degli Istruttori	28
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	31
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA		Dirigenti	1
AREA PIANIFICAZIONE STRATEGICA	60		
AREA SERVIZI FINANZIARI e CONTABILITA'		Area degli Operatori Esperti	2
AREA SERVIZI FINANZIARI e CONTABILITA'		Area degli Istruttori	16
AREA SERVIZI FINANZIARI e CONTABILITA'		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	33
AREA SERVIZI FINANZIARI e CONTABILITA'		Dirigenti	2
AREA SERVIZI FINANZIARI e CONTABILITA'	53		
AREA STAZIONE APPALTANTE e PATRIMONIO		Area degli Operatori Esperti	0
AREA STAZIONE APPALTANTE e PATRIMONIO		Area degli Istruttori	26
AREA STAZIONE APPALTANTE e PATRIMONIO		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	39
AREA STAZIONE APPALTANTE e PATRIMONIO		Dirigenti	3
AREA STAZIONE APPALTANTE e PATRIMONIO	68		
AREA TUTELA AMBIENTE e DEMANIO NATURALE		Area degli Operatori Esperti	2
AREA TUTELA AMBIENTE e DEMANIO NATURALE		Area degli Istruttori	17
AREA TUTELA AMBIENTE e DEMANIO NATURALE		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	37
AREA TUTELA AMBIENTE e DEMANIO NATURALE		Dirigenti	1
AREA TUTELA AMBIENTE e DEMANIO NATURALE	57		
GESTIONE AMMINISTRATIVA GOVERNANCE ISTITUZIONALE		Area degli Operatori Esperti	19
GESTIONE AMMINISTRATIVA GOVERNANCE ISTITUZIONALE		Area degli Istruttori	44
GESTIONE AMMINISTRATIVA GOVERNANCE ISTITUZIONALE		Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	36
GESTIONE AMMINISTRATIVA GOVERNANCE ISTITUZIONALE		Dirigenti	1
GESTIONE AMMINISTRATIVA GOVERNANCE ISTITUZIONALE	100		
TOTALE AL 31-12-2024	866		



Totale dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2024 (incluso il Segretario Generale) n. 866, di cui n. 50 unità in posizione sovranumeraria (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 2025 a vario titolo e quello che verrà collocato a riposo nei restanti mesi dell'anno 2025 e negli anni 2026, 2027 è quello indicato nel seguente prospetto:

Cessazioni del personale anni 2025 - 2026 – 2027		Totale
Anno 2025	n. 41 dipendenti	41
Anno 2026	n. 23 dipendenti	23
Anno 2027	n. 45 dipendenti e n. 1 dirigenti	46
TOTALE		110

- il personale in servizio a tempo determinato alla data del 31.12.2024 è pari a n. 40 unità di cui n. 1 Capo di Gabinetto e n. 39 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. 3 dirigenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 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.



NUOVO RECLUTAMENTO

Il Sindaco Metropolitano con nota n 43705 del 13/03/2025 ha fornito una direttiva sulla programmazione del Fabbisogno di personale 2025/2027 e sulla base di tale direttiva si ritiene di procedere alle seguenti assunzioni:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

		Spesa possibile dal	A tabellare 2025	B tabellare 2026	C tabellare 2027	D Salario accessorio 2025	E Salario accessorio 2026	F Salario accessorio 2027	G Totale 2025	H Totale 2026	I Totale 2027
26-mar-25											
22	Mobilità										
7	Specialisti in attività tecniche	01/05/2025	238.980,67 €	358.621,48 €	358.621,48 €	83.272,42 €	124.908,63 €	124.908,63 €	322.253,09 €	483.530,11 €	483.530,11 €
15	Istruttori tecnici	01/05/2025	390.809,79 €	586.460,58 €	586.460,58 €	178.440,90 €	267.661,35 €	267.661,35 €	569.250,69 €	854.121,93 €	854.121,93 €
	Scorrimento graduatoria Comune di Napoli/Città Metropolitana di Napoli										
8											
5	Specialisti in attività giuridico amministrative / contabili	01/05/2025	122.831,71 €	184.324,35 €	184.324,35 €	59.480,30 €	89.220,45 €	89.220,45 €	182.312,01 €	273.544,80 €	273.544,80 €
	Istruttore amministrativo/contabile (già assunto)	01/01/2025	33.832,40 €	33.943,18 €	33.943,18 €	17.844,09 €	17.844,09 €	17.844,09 €	51.676,49 €	51.787,27 €	51.787,27 €
1	Specialista informatico (ex istruttore direttivo informatico) già assunto	01/01/2025	36.744,71 €	36.864,88 €	36.864,88 €	17.844,09 €	17.844,09 €	17.844,09 €	54.588,80 €	54.708,97 €	54.708,97 €
1	Specialista informatico (ex istruttore direttivo informatico)	01/05/2025	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €	11.896,06 €	17.844,09 €	17.844,09 €	36.462,42 €	54.708,97 €	54.708,97 €
1	Stabilizzazione										
1	Specialista di animazione del territorio. Unità già assunta.	01/03/2025	30.671,63 €	36.864,88 €	36.864,88 €	14.870,08 €	17.844,09 €	17.844,09 €	45.541,71 €	54.708,97 €	54.708,97 €
	Progressioni verticali 0,55% monte salari										
	Progressioni verticali nel limite dello 0,55% del monte salari 2018	01/05/2025	104.712,45 €	157.068,67 €	157.068,67 €				104.712,45 €	157.068,67 €	157.068,67 €
3	Concorso pubblico										
1	Dirigente informatico	01/05/2025	44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €				44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €
1	Dirigente tecnico	01/05/2025	44.942,41 €	67.442,51 €	67.442,51 €				44.942,41 €	67.442,51 €	67.442,51 €
1	Dirigente amministrativo/ economico finanziario	01/05/2025	44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €				44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €
3	Mobilità volontaria										
2	Dirigenti tecnici	01/05/2025	89.884,80 €	134.885,00 €	134.885,00 €	181.246,80 €	271.870,20 €	271.870,20 €	271.131,60 €	406.755,20 €	406.755,20 €
1	Dirigente amministrativo	01/05/2025	44.839,37 €	67.287,88 €	67.287,88 €	90.623,40 €	135.935,10 €	135.935,10 €	135.462,77 €	203.222,98 €	203.222,98 €
37	Totale		1.252.495,04 €	1.835.204,05 €	1.835.204,05 €	655.518,14 €	960.972,09 €	960.972,09 €	1.908.013,18 €	2.796.176,14 €	2.796.176,14 €

						Valore medio procapite fondo comparto comprensivo oneri riflessi	Valore medio procapite fondo dirigenti comprensivo oneri riflessi				
						17.844,09 €	135.935,10 €				
		Spesa possibile dal	tabellare 2024	tabellare 2025	tabellare 2026	Salario accessorio 2024	Salario accessorio 2025	Salario accessorio 2026	Totale 2024	Totale 2025	Totale 2026
1	Specialista informatico eterofinanziato con riferimento al tabellare	01/05/2025	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €	11.896,06 €	17.844,09 €	17.844,09 €	36.462,42 €	54.708,97 €	54.708,97 €
	Entrata per 1 Specialista informatico	01/05/2025	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €	- €	- €	- €	24.566,36 €	36.864,88 €	36.864,88 €

PROGRESSIONI VERTICALI in deroga (Art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019 -2021)

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si procederà a Progressioni verticali in deroga nel limite di spesa di € 157.068,67 pari all'ammontare dello 0,55% del monte salari anno 2018. Alla luce della direttiva del Sindaco Metropolitano n. 43705 del 13/03/2025 si procederà alla progressione verticale in deroga per la copertura dei seguenti posti:



Progressioni per il personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti.

Unità	Profilo
6	Istruttore di Sorveglianza
7	Istruttore amministrativo/contabile

Progressioni per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori

Unità	Profilo
9	Specialista dell'Area vigilanza
17	Specialista in attività Amministrative/contabili - Giuridico/Amministrative.
1	Specialista dell'Area della Sorveglianza
2	Specialista informatico
7	Specialista in attività tecniche

ASSUNZIONI Progetti Coesione Eterofinanziate - Programma CAPCO/E

Il PN Capacità per la Coesione 2021-2027 ha previsto l'assunzione di personale aggiuntivo negli organici degli Enti territoriali, titolare del PN mediante concorso nazionale a partire dai profili professionali definiti nei Piani di Azione Regionali (PAR).

Il D.P.C.M. del 23/07/2024 ha definito i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse.

A questa Amministrazione è stata assegnata una sola risorsa con il profilo di Specialista informatico digitale.

MOBILITA' COMPENSATIVE

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 2025/2027 previsto nel Bilancio 2025 e agli spazi finanziari consentiti nel triennio 2025/2027 riportati nella nota prot. n. 14662 del 27/01/2025 dell'Area Servizi Finanziari, come di seguito indicato:

SPESA DEL PERSONALE AL 24.01.2025	54.913.620,69	54.324.397,89	53.195.097,88
VALORE SOGLIA	60.794.581,61	60.794.581,61	60.794.581,61
DIFFERENZA	-5.880.960,92	-6.470.183,72	-7.599.483,73



ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Di seguito viene riportato il programma assunzionale a tempo determinato 2025-2027 con i relativi costi, modalità assunzionali e limiti di spesa. Tale programma recepisce la direttiva n. 28947 del 14/02/2025 con la quale il Sindaco Metropolitano ha manifestato l'esigenza di avvalersi di personale di staff reclutato ai sensi dell'art. 90 Tuel. In tale programmazione, inoltre, si è tenuto conto del posto di Dirigente Tecnica scuole 2 resosi vacante a decorrere dal 11.03.2025;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI DELLA SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009					
10/03/2025				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	54.216,00 €
				co.co.co-	53.425,14 €
				staffisti	933.471,56 €
				LSU	1.308.842,27 €
				totale	2.349.954,97 €
unità	profile	modalità	costo anno 2025	costo anno 2026	costo anno 2027
	Spese sostenute per il personale in servizio ai sensi dell'articolo 90 del TUEL	art. 90 TUEL	1.222.995,27 €	689.970,34 €	153.688,95 €
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	542.306,58 €	1.075.331,51 €	1.611.612,90 €
8	Funzionari dell'Area e dell'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	98.938,08 €	296.753,10 €	296.753,10 €
1	Utilizzo condiviso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/07/2024 dell'area della dirigenza Funzioni Locali, di un Dirigente Amministrativo		33.244,64 €		
			2.145.999,66 €	2.310.570,04 €	2.310.570,04 €
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	73.304,86 €	135.232,51 €	135.232,51 €
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	73.304,86 €	135.232,51 €	135.232,51 €

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

In continuità con il Programma di aggiornamento professionale dell'anno 2024 e alla luce del rafforzamento della composizione del personale in servizio e dell'aggiornamento delle strutture organizzative dell'Ente, questa Direzione sta proseguendo e implementando le azioni positive di formazione per la valorizzazione del Capitale Umano.

L'importanza della formazione come leva strategica di benessere ed efficienza viene ribadita anche nella recentissima Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la quale ricorda, tra l'altro, come il tema della formazione viva una stagione di rinnovata attualità per molteplici fattori derivanti dai nuovi reclutamenti e assunzioni, dal PNRR e dalla conseguente necessità di attuazione delle misure di investimento pubblico e da un contesto sociale ed economico sempre più veloce e dinamico, che richiede un aggiornamento costante delle competenze della P.A.

Il rafforzamento delle competenze, la promozione di processi di innovazione, la ricerca di *best practices* e le nuove metodologie formative sono finalizzate a promuovere l'efficacia e l'efficienza dei procedimenti amministrativi, a diffondere una cultura digitale e inclusiva, che aiuti a migliorare la qualità e l'interazione dei nostri servizi pubblici, nonché a creare Valore Pubblico nelle dimensioni in cui opera l'ente. È in questo contesto, pertanto, che ritrova una rinnovata funzione strategica la formazione del personale, al fine di costruire un modello di ente pubblico capace di seguire e guidare il cambiamento sociale, culturale ed economico del tessuto, in cui agisce.

Sarà, quindi, necessario costruire i fattori di successo della formazione attraverso una progettazione, che consenta l'individuazione del nuovo ruolo e delle nuove competenze richieste alla P.A., della velocità di erogazione per rispondere alle necessità legate alla transizione digitale, amministrativa ed ecologica. Il successo della P.A. passa quindi attraverso la sua capacità di valorizzare il Capitale Umano.

Gli sforzi profusi nell'anno 2024 dalla Direzione Politiche del Personale, Trattamento Giuridico ed Economico e Benessere Organizzativo hanno, infatti, riguardato sia l'individuazione delle necessità formative come bisogno organizzativo e individuale, sia i processi di attuazione delle azioni formative attraverso velocità di progettazione e di erogazione, nonché la qualità dei contenuti, utilizzando tra l'altro investimenti del PNRR al fine di promuovere anche nell'area metropolitana culture innovative, condivise ed inclusive.

Con nota prot. n.18457 del 31/01/2025 i Dirigenti sono stati, quindi, invitati a rappresentare le esigenze formative di rilievo trasversale e specifiche. Sono state preliminarmente individuate le aree tematiche di rilevanza strategica nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente:



- Public Management –aggiungi euro progettazione
- Ordinamento Finanziario-Contabile
- Transizione Digitale
- Lingua Inglese
- Aggiornamento Giuridico-Normativo
- Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro
- Anticorruzione, trasparenza e privacy
- Appalti e Contratti Pubblici.

Inoltre, il Direttore Generale, con nota RU n. 33702 del 24/02/2025, per l'anno 2025 ha individuato le seguenti priorità strategiche formative trasversali:

- Team Building, per la Dirigenza
- Change management, per la Dirigenza e i titolari EQ
- Fundraising ed europrogettazione
- Intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione
- Digitalizzazione della PA
- Building Information Modeling (BIM), per il personale tecnico
- Promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale

Il Programma di aggiornamento professionale annualità 2025, corredato dei Piani di Area (ossia delle iniziative formative di rilievo specifico dell'Area/Direzione proponente, la cui gestione e attuazione è responsabilità specifica di ciascun Dirigente interessato), sarà successivamente approvato con apposita deliberazione sindacale. Esso, pur essendo uno strumento di natura programmatica, resta, tuttavia, uno strumento flessibile e dinamico, legato alla sua necessità di costante e continuo aggiornamento imposto dalle sfide istituzionali dell'ente, da impreviste necessità e dalle novità legislative.

Le attività formative saranno realizzate con didattica in presenza e a distanza, utilizzeranno le più innovative metodologie di apprendimento esperienziale, creativo e stimolante, come la *gamification*, il *case based learning*, il *role playing*, il *design thinking*, il *visual thinking*, e lo *storytelling*. Prevederanno processi di customizzazione sulle specificità organizzative dell'Ente e *sull'assessment* delle competenze in/out delle singole aule, nonché azioni di miglioramento continuo, che consentano alti standard di qualità.



Gli interventi formativi saranno effettuati mediante l'utilizzo delle risorse economiche appositamente stanziare nel bilancio annuale.

Sarà altresì utilizzata la piattaforma PA360 srl, nell'ambito della procedura di gara Bando S005/2024 aggiudicata e stipulata nel 2024, che prevede 103 corsi e-learning per 12 aree tematiche tecniche/specialistiche e 272 corsi e-learning con 6 Aree, 28 competenze, 1100 *learning objects* e 2176 test di verifica. Tutti questi corsi sono conformi al *framework* delle competenze dei dipendenti e dei dirigenti pubblici della Funzione Pubblica e agli standard europei e internazionali.

Sarà, infine, fortemente promosso l'approvvigionamento delle attività formative tramite piattaforma Syllabus.



SEZIONE 4 - GOVERNANCE E MONITORAGGIO



4.1 Governance del PIAO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO.

Il processo di formazione del PIAO è stato avviato dal Direttore Generale, giusta nota RU n. 2864 del 09.01.2025, ed ha visto il coinvolgimento di tutti i Dirigenti ed i Consiglieri delegati, che hanno contribuito all'elaborazione del presente documento, ciascuno per quanto di competenza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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 complementarità 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 prefissati viene esaminata attraverso un sistema di monitoraggio dei diversi elementi integrati nel PIAO.

Per i monitoraggi della sottosezione "Valore pubblico" e "Performance" come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009 e con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia sullo stato di avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, coordinati dagli Uffici competenti in materia di controllo strategico e controllo di gestione, anche al fine di apportare eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli obiettivi 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 sullo stato di attuazione delle fasi che compongono ciascun obiettivo al fine di verificare il corretto svolgimento delle attività preventivate, nonché la verifica del raggiungimento degli indicatori previsti ed i relativi target, con la rilevazione degli eventuali scostamenti e 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 di esprimere in modo immediato e misurabile il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Le rendicontazioni strategica e gestionale trovano 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 Indipendente di Valutazione ed evidenza 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, nonché di tutti gli ambiti che compongono la performance istituzionale dell'ente.

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 sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici inseriti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) che costituisce il controllo strategico e confluisce nella delibera sullo stato di attuazione dei programmi sottoposta all'approvazione del Consiglio Metropolitano.

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, la sezione Rischi corruttivi e Trasparenza individua i sistemi di monitoraggio sull’attuazione delle misure. L’attività di monitoraggio non coinvolge soltanto il RPCT, ma interessa i Dirigenti/referenti e l’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 ritenute 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 nella sezione rischi corruttivi e trasparenza 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 database 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, che si intende aggiornare nel corso dell'anno al fine di poterlo 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 2025/2027, nella apposita sezione dedicata, sono indicate le azioni da mettere in atto al fine di promuovere il benessere organizzativo, l'uguaglianza di genere e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica.

La valorizzazione delle competenze professionali e il benessere organizzativo sono fondamentali per garantire pari opportunità, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti. Ciò si traduce in un miglioramento complessivo della qualità del lavoro e dei servizi destinati a cittadini e imprese.

In questo contesto, la promozione della diversità gioca un ruolo cruciale nel rafforzare l'azione amministrativa, poiché l'attuazione delle pari opportunità contribuisce ad alzare lo standard dei servizi, rispondendo con maggiore efficacia alle esigenze della comunità.

È fondamentale rafforzare il dialogo e l'ascolto riguardo alle necessità delle persone, raccogliendo feedback per sviluppare e implementare iniziative che migliorino concretamente le condizioni e l'organizzazione del lavoro, rendendo più fluida la gestione tra impegni professionali e familiari.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) redige una relazione annuale volta a monitorare le attività svolte e i risultati ottenuti in merito all'attuazione delle politiche di pari opportunità, non discriminazione e valorizzazione delle diversità all'interno dell'organizzazione. La relazione, che deve essere completa, dettagliata e basata su dati concreti, viene successivamente trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che verifica l'efficacia delle azioni intraprese e l'allineamento con gli obiettivi prefissati, al fine di valutare tale ambito per la performance istituzionale di tutto l'ente. Infatti, l'attuazione di pratiche inclusive e di pari opportunità, contribuiscono a migliorare l'efficienza, il clima nell'ambiente di lavoro, la qualità dei servizi e la soddisfazione da parte degli utenti.

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.

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, funzionali al perseguimento dei risultati attesi.



La Città Metropolitana di Napoli ha deciso di investire nel lavoro agile, considerandola una valida modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti. Questi strumenti non solo promuovono l'innovazione organizzativa, ma contribuiscono, in linea con gli indirizzi del Ministero della Pubblica Amministrazione, alla modernizzazione dei processi lavorativi. Ciò garantisce una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi e un miglior equilibrio tra vita privata e professionale. In questo modo, si punta a mantenere elevati gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati, raggiungendo gli obiettivi prefissati senza compromettere la produttività.

È stato avviato un sistema di monitoraggio per valutare complessivamente l'impatto del lavoro agile sulla produttività dell'Ente. Questo sistema si basa sull'individuazione di un insieme di parametri di valutazione, ossia indicatori specifici in grado di monitorare e analizzare gli effetti dell'applicazione del lavoro agile all'interno dell'organizzazione, sia in termini di contributo alla produttività dell'Ente che da un punto di vista organizzativo e individuale.

Il monitoraggio ha come obiettivo principale quello di esaminare i risultati ottenuti in termini di performance organizzativa, qualità dei servizi erogati, competenze digitali sviluppate, livello di benessere organizzativo percepito (tasso di conciliazione vita-lavoro) e il potenziale contributo del lavoro agile al raggiungimento degli obiettivi individuali, oltre ai risparmi di spesa eventualmente conseguiti dall'Ente.

In secondo luogo, il monitoraggio mira a rafforzare i metodi di valutazione orientati ai risultati e a individuare le misure correttive necessarie per affrontare e superare eventuali criticità emerse. A tal fine, sono stati definiti specifici parametri di valutazione, come esplicitati nella specifica sottosezione, volti ad attuare un monitoraggio semestrale dell'impatto che il Lavoro Agile ha sulla produttività dell'Ente, anche attraverso la somministrazione di questionari periodici rivolti ai lavoratori e alla dirigenza, e garantendo il confronto periodico con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione e con l'Organismo Indipendente di Valutazione.



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>Direttore Generale OIV</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance e nella delibera sullo Stato di Attuazione dei Programmi</i>
<i>PERFORMANCE</i>	<i>Direttore Generale OIV</i>	<i>Verifica semestrale Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
<i>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</i>	<i>RPCT OIV</i>	<i>Relazione annuale sull'attuazione delle misure- 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>