

Sommario

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	3
Premesse.....	4
Contesto Interno ed esterno.....	4
Aspetti Generali.....	4
Valutazione della situazione socio-economica del territorio.....	4
Popolazione.....	4
Struttura della popolazione dal 2002 al 2021.....	6
Servizi.....	7
Analisi del Personale.....	8
Analisi del contesto interno.....	8
SEZIONE 2.....	9
Sezione 2.1 - VALORE PUBBLICO.....	9
Indirizzi e Obiettivi Strategici.....	9
Il Programma di Mandato: <i>ARIANO LO SA: tre parole e una sola comunità</i>	9
1. <i>CULTURA_ARIANO TUTTO L'ANNO</i>	11
2. <i>SANITÀ_ARIANO DIRITTO ALLA SALUTE</i>	12
3. <i>SVILUPPO_ARIANO PROGRESSO</i>	12
4. <i>COMUNITÀ_ARIANO SOLIDALE</i>	16
5. <i>FUTURO_ARIANO OPPORTUNITÀ</i>	18
Emendamenti alle linee programmatiche proposte dal Sindaco – Gruppo Consiliare “Patto Civico per Ariano”.....	20
Emendamenti alle linee programmatiche proposte dal Sindaco – Gruppo Consiliare “Moderati per Ariano”.....	22
OBIETTIVI STRATEGICI PER MISSIONE.....	28
MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione.....	28
MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza.....	32
MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio.....	33
MISSIONE 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali.....	34
MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero.....	34
MISSIONE 07 - Turismo.....	34
MISSIONE 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa.....	35
MISSIONE 10 - Trasporto Pubblico Locale.....	38
MISSIONE 11 – Sistema di protezione civile.....	38
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia.....	39
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività.....	39
MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale.....	39
MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari.....	40
MISSIONE 20 - Fondi da ripartire.....	40
MISSIONE 50 - Debito pubblico.....	40
Sezione 2.2.....	40
PERFORMANCE.....	40
Il Documento Unico di Programmazione (DUP).....	40
Sezione 2.3 - Piano della Performance.....	99
Sezione 2.4 - Sistema della valutazione e della performance.....	102
Piano delle azioni positive 2022-2024.....	120
Sezione 2.5 - Programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza.....	128
Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.....	128
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	148
Sezione 3.1 - Struttura organizzativa.....	148
Sezione 3.2 - Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) 2022.....	153
Sezione 3.3 - Piano dei fabbisogni del personale Allegato "B" <i>Delibera della Giunta comunale n. 201 del 5.9.2022</i>	158
Sezione 3.4 - Formazione del personale 2022.....	160
SEZIONE 4 - Monitoraggio.....	162

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

		Amministrazione e con più di 50 dipendenti
		SI
Ente	Comune di Ariano Irpino	
Sede principale	Piazza Plebiscito 1 – Avellino (AV)	
Sito internet istituzionale	https://www.comune.ariano-irpino.av.it/	
Telefono (centralino)	0825875100	
Email URP:	andolfo.urp@comunediariano.it	
PEC:	protocollo.arianoirpino@asmepec.it	
CODICE FISCALE:	81000350645	
PARTITA IVA:	00281220640	

Premesse

Contesto Interno ed esterno

Aspetti Generali

Valutazione della situazione socio-economica del territorio

Dopo aver brevemente analizzato le principali variabili macroeconomiche e le disposizioni normative di maggior impatto sulla gestione degli enti locali, in questo paragrafo si intende rivolgere l'attenzione sulle principali variabili socio economiche che riguardano il territorio amministrato.

A tal fine verranno presentati:

- L'analisi demografica;
- L'analisi del territorio e delle strutture;
- L'analisi socio economica.

Popolazione

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico: non dobbiamo dimenticare, infatti, che tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'Ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione come "cliente/utente" del Comune. Il Comune di Ariano Irpino è un comune di ampie dimensioni, caratterizzato da un discreto flusso turistico e da una buona attività produttiva, sia di tipo industriale, localizzata principalmente in località P.I.P. di Camporeale, che di tipo artigianale e agricola, diffusa in maniera più capillare sul territorio. Si riportano i dati certificati dal Comune di Ariano Irpino sull'andamento della popolazione dal 2009 al 2021.

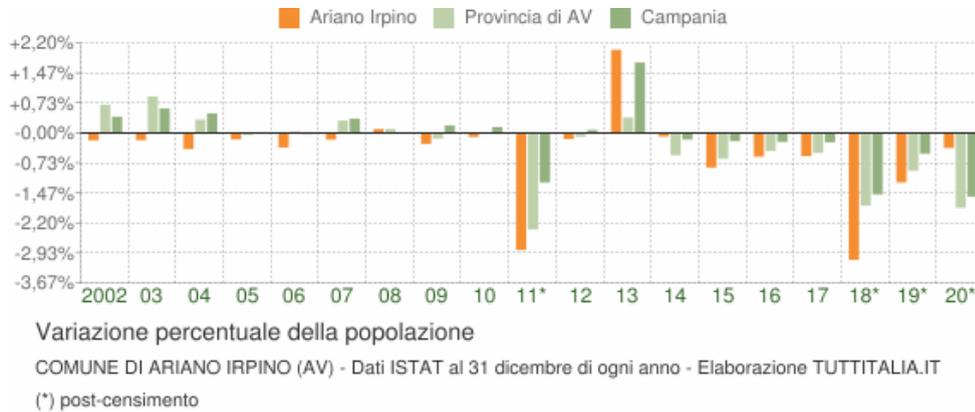
Tabella 1: Andamento demografico della popolazione nel Comune di Ariano Irpino (periodo 2009-2021).

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	23.152	23.134	23.059	22.446	22.920	22.907	22.717	22.590	22.466	22.246	21.936	21.702	21.550
DIF.	-58	-18	-75	-613	+474	-13	-190	-127	-124	-220	-310	-234	-152

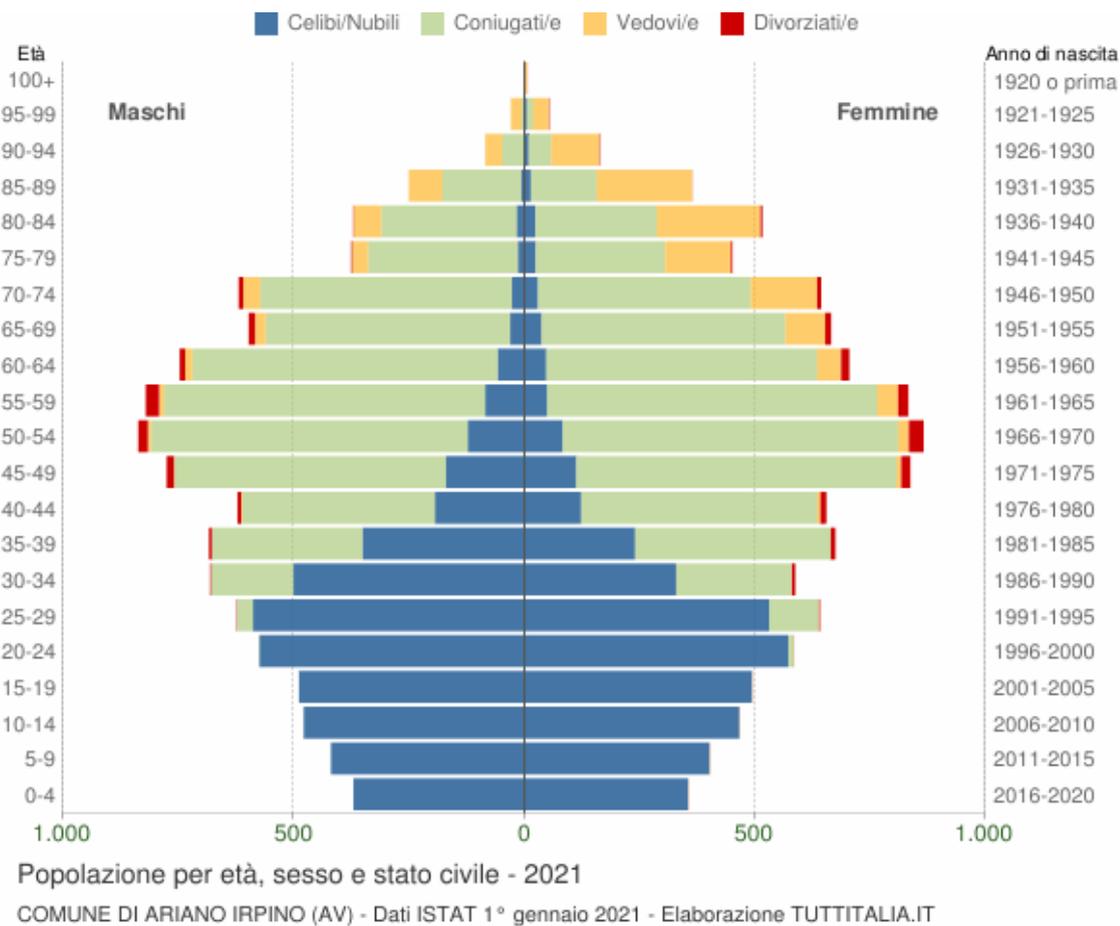
Dai grafici e dalle tabelle emerge chiaramente un costante trend demografico negativo già a partire dall'anno 2001. Nel 2012 il dato soffre del riallineamento anagrafico dovuto al censimento generale della popolazione del 2011. Il numero delle famiglie residenti nel territorio comunale sono riportate nei sottostanti grafici e tabelle.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NUMERO FAMIGLIE	8.870	8.954	8.999	9.036	8.958	8.961	8.882	8.912	8.985	8.951	8.884	8.893	8.876
MEDIA COMPONENTE PER	2,6	2,58	2,49	2,48	2,55	2,54	2,56	2,53	2,50	2,49	2,57	2,5	2,43

Tabella 2: Famiglie residenti nel Comune di Ariano Irpino e media dei componenti per famiglia (periodo 2009-2021).



Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente ad Ariano Irpino per età e sesso al 1° gennaio 2021. I dati per stato civile non sono al momento disponibili. La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra).



In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle

nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Tabella 1: Distribuzione della popolazione 2021 - Ariano Irpino

Età	Maschi	Femmine	Totale	
				%
0-4	371 51,1%	355 48,9%	726	3,4%
5-9	420 51,2%	401 48,8%	821	3,8%
10-14	479 50,7%	466 49,3%	945	4,4%
15-19	489 49,8%	493 50,2%	982	4,6%
20-24	576 49,7%	584 50,3%	1.160	5,4%
25-29	625 49,4%	640 50,6%	1.265	5,9%
30-34	682 53,7%	587 46,3%	1.269	5,9%
35-39	684 50,4%	674 49,6%	1.358	6,3%
40-44	622 48,7%	655 51,3%	1.277	6,0%
45-49	776 48,1%	837 51,9%	1.613	7,5%
50-54	838 49,2%	866 50,8%	1.704	8,0%
55-59	821 49,7%	832 50,3%	1.653	7,7%
60-64	748 51,5%	705 48,5%	1.453	6,8%
65-69	598 47,3%	665 52,7%	1.263	5,9%
70-74	620 49,1%	644 50,9%	1.264	5,9%
75-79	376 45,5%	451 54,5%	827	3,9%
80-84	372 41,9%	516 58,1%	888	4,1%
85-89	251 40,8%	364 59,2%	615	2,9%
90-94	85 34,1%	164 65,9%	249	1,2%
95-99	29 34,9%	54 65,1%	83	0,4%
100+	2 28,6%	5 71,4%	7	0,0%
Totale	10.464 48,8%	10.958 51,2%	21.422	100,0%

(9,6%) e dall'Ucraina (9,3%).

Struttura della popolazione dal 2002 al 2021

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

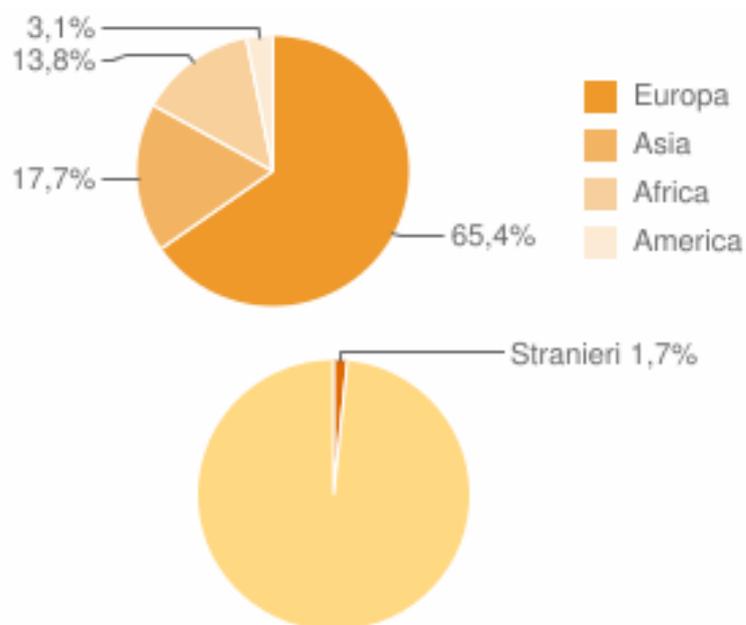
Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

Popolazione straniera

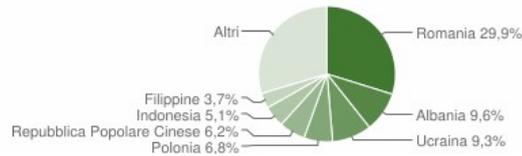
Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia. Popolazione straniera residente ad **Ariano Irpino** al 31 dicembre 2020.

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti ad Ariano Irpino al 1° gennaio 2021 sono **335** e rappresentano l' 1,7% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 29,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania



Servizi

L'analisi strategica dell'ente deve necessariamente prendere le mosse dall'analisi della situazione di fatto, partendo proprio dalle strutture fisiche e dai servizi erogati dall'ente.

Istituti Comprensivi presenti sul territorio comunale nonché il numero dei bambini/e iscritti/e per l'anno scolastico 2021/2022:

Istituti Comprensivi	Iscritti A.S. 2021/2022
I.C. "P.S. MANCINI"	680 alunni
I.C. "G. LUSI"	540 alunni
I.C. "DON MILANI"	581 alunni
SCUOLA PIA CASA E SAN FRANCESCO SAVERIO (scuola paritaria)	131 alunni

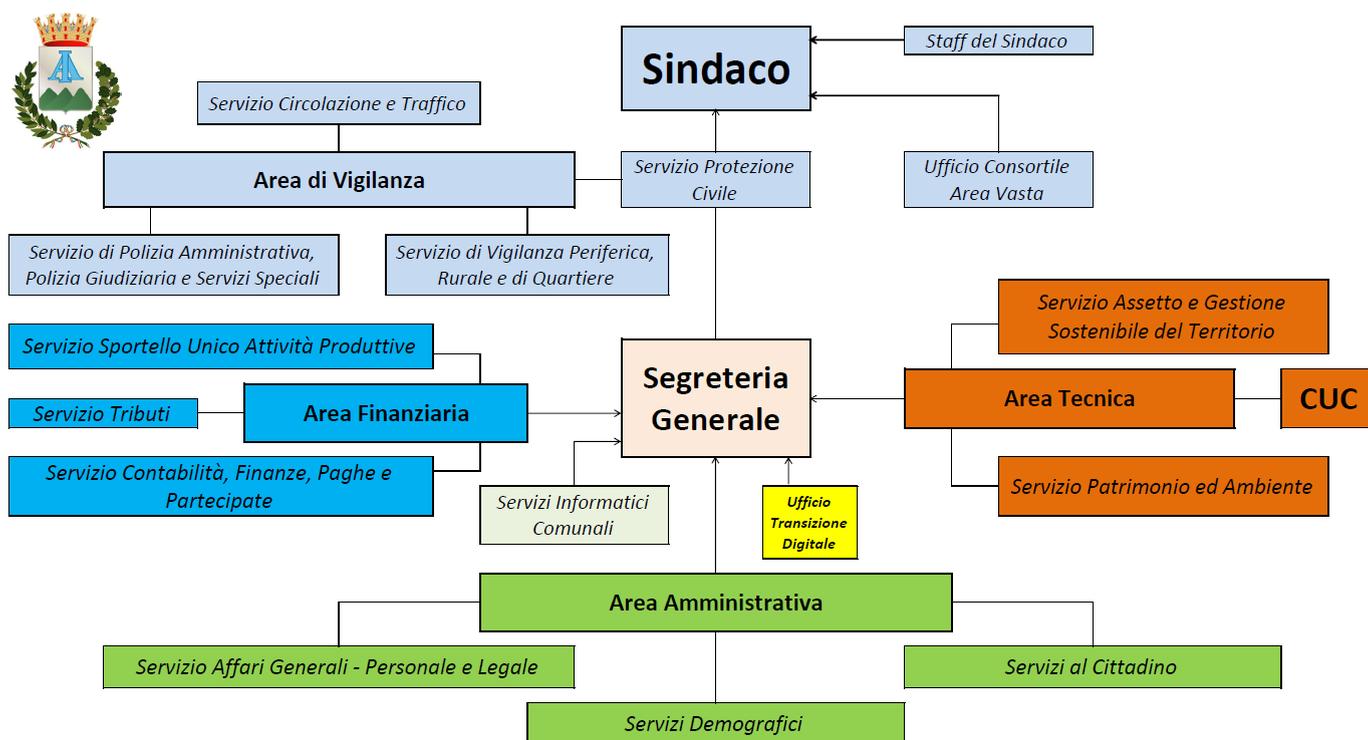
Gli istituti superiori ubicati sul territorio sono:

1. **Liceo classico e scientifico "P. P. Parzanese"**
2. **Istituto d'Istruzione Superiore "Ruggero II"**
3. **Istituto d'Istruzione Superiore "De Gruttola"**

Analisi del contesto interno

Analisi del Personale

La figura seguente riporta l'articolazione degli uffici del Comune di Ariano Irpino.



L'Organigramma dell'Ente è così riassumibile al 31/12/2021.

L'Ente conta in organico n. 1 dirigente contabile con contratto di lavoro a tempo indeterminato, cui è attribuito l'incarico di dirigente di ruolo titolare dell'Area finanziaria e n. 1 a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, del Tuel, cui è attribuito l'incarico di titolare dell'Area tecnica, mentre la dirigenza amministrativa è attribuita ad interim al Segretario Generale.

Nessuna figura di dirigente comandante Polizia Locale è presente nell'organico dell'Ente, infatti il comando attualmente è coordinato da un funzionario responsabile apicale di P.O.

Il Comune risulta caratterizzato da una marcata carenza di personale.

Basti pensare che il rapporto dipendenti-popolazione per l'anno 2020 è risultato pari a 1/255 (popolazione residente al 31 dicembre 2020 n. 21.702/personale in servizio al 31 dicembre 2020 n.

85 unità) a fronte del rapporto medio 1/152 stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, recante “Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 297 del 30 novembre 2020 che individua i rapporti medi dipendenti/popolazione residente anche per gli Enti che hanno fatto ricorso alla “procedura di riequilibrio finanziario pluriennale” di cui all’art. 243-bis.

La situazione si è ulteriormente aggravata nel corso del 2021 che ha contato la riduzione del personale di n. 9 ulteriore unità, mentre nel 2022 sino ad oggi si contano n.7 ulteriori cessazioni..

Alla data odierna, l'Ente conta n. 84 dipendenti, numero comprensivo delle figure del Segretario Generale e di n. 2 dirigenti tecnico e contabile.

La situazione del personale dipendente alla data del 31.12.2021 è la seguente:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	al 31.12.2021
Segretario Generale	1
Dirigenti	2
Dipendenti a Tempo Determinato	3
Dipendenti a Tempo Indeterminato di cui n. 7 Posizioni Organizzative	78
TOTALE DIPENDENTI	84

Tabella 5: Dipendenti in servizio

SEZIONE 2

Sezione 2.1 - VALORE PUBBLICO

Indirizzi e Obiettivi Strategici

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico- finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri.

Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

In continuità con le linee di mandato, di seguito riportate, presentate al Consiglio

comunale in data 9 dicembre 2020, (deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 9.12.2020), sono stati individuati gli obiettivi strategici che definiscono le linee di intervento prioritarie che l'Amministrazione "Franza" intende proseguire e/o programmare, compatibilmente con le risorse umane e finanziarie a disposizione.

Il Programma di Mandato: *ARIANO LO SA: tre parole e una sola comunità.*

Tre parole, distintive di una lunga campagna elettorale, che oggi recano il segno di precisi e puntuali intendimenti programmatici di questa amministrazione che si presenta all'assise consiliare nella profonda consapevolezza del valore della dialettica democratica. Guardare al futuro della nostra Città significa costruire le condizioni necessarie perché la logica di sviluppo sociale ed economico si declini nel campo delle alternative plausibili. In altri termini, è possibile un diverso modo di concepire la società e le sue dinamiche? A tale interrogativo, per troppi anni, la politica ha risposto offrendo letture sbiadite o, talvolta, opache, della realtà, ancorate a vecchi schemi interpretativi, che non rendono giustizia a una società in cammino. E allora, se il passato è il prologo, non resta che volgere lo sguardo là dove esiste sempre un'altra prospettiva, un'altra lettura del reale, un'altra idea di Ariano: quella di chi sa guardare oltre i nostri tre colli e dirsi sempre arianese.

Le linee di mandato che oggi saranno a voi presentate hanno l'ambizione di muovere da una ricognizione empirica della nostra realtà, delle mutate esigenze di una comunità che rivendica più diritti, nuovi perimetri di umanità possibile e un nuovo modello di società fondato su uno sviluppo sostenibile, fatto di storia, di tradizioni e cultura identitaria. In campagna elettorale, spesso, rivolgendoci ai nostri concittadini, abbiamo affermato che la politica è l'ordito di azioni individuali e di un senso collettivo di appartenenza a un destino comune che, sebbene rechi ancora le tracce dell'esperienza traumatica del Covid, ha resistito e continua a resistere grazie alla nostra forza e alla nostra capacità di reinventare e ricostruire le nostre vite su una nuova scala di valori e di priorità.

E', dunque, dovere della politica avere altrettanto coraggio e accantonare le convinzioni di merito e di metodo, tracciando un cammino che vada nella direzione della verità, l'unica direzione possibile. La verità delle parole, la verità delle azioni, delle piccole cose, dei piccoli gesti, dei tanti volti di donne e uomini di questa comunità. Senza orientamento, non vi è discernimento, e chi esercita una funzione pubblica di rappresentanza democratica, ha il dovere di far convergere gli obiettivi programmatici del proprio impegno politico verso le coordinate di sviluppo e gli indici di sostenibilità sociale e ambientale della comunità che rappresenta. Ariano Irpino, come tutte le città del Sud Italia, o di gran parte di esse, negli ultimi decenni ha pagato il pegno di essere area interna, non accessibile ai

processi di sviluppo che investono i grandi agglomerati urbani e le zone costiere, subendo di fatto un costante depauperamento demografico, unitamente a ritardi strutturali che si sono estesi dalla sfera economica a una gamma significativa di servizi essenziali, all'efficienza della pubblica amministrazione, e persino al <<tessuto sociale>>, a quel sistema relazionale e culturale che prende il nome alquanto vago di <<capitale sociale>>.

Appare, dunque, non più rinviabile la scelta di un complessivo ripensamento del nostro essere Città di un vasto territorio, se non attraverso l'individuazione di cinque macro-aree tematiche, rappresentative della nostra idea di Ariano Parlare del futuro della nostra Città, non può, tuttavia, prescindere dal necessario realismo di cui ciascuno di noi deve dotarsi nel leggere un presente ancora ostaggio di una pandemia che ha investito, nostro malgrado, le nostre esistenze. Dunque, quanto seguirà ambisce a guardare oltre la contingenza, per decifrarne e comprenderne i possibili scenari futuri.

1. CULTURA_ARIANO TUTTO L'ANNO

La cultura è, a nostro avviso, il perno e conseguentemente la linea guida del nostro documento programmatico, dacché siamo fermamente convinti che essa rappresenta l'unica vera leva di emancipazione sociale e, dunque, economica, attraverso la quale la nostra Città può recuperare il ruolo di comune guida di un vasto comprensorio. La cultura passa attraverso la valorizzazione del patrimonio materiale (Biblioteca comunale, Castello Normanno, musei, siti archeologici, le chiese, i palazzi storici, gli antichi rioni, i monumenti, il paesaggio rurale e il paesaggio urbano) e immateriale (il nostro capitale umano). Occorre avere una visione d'insieme del nostro patrimonio culturale, che funga da rete e da elemento d'interconnessione tra persone, cose e territori.

Dopo aver compiuto un primo importante passo con la costituzione del "Distretto Culturale", finalizzato alla promozione del territorio, e di cui la Città di Ariano è comune capofila, è obiettivo di questa amministrazione stipulare un protocollo d'intesa con la Sovrintendenza ai beni culturali al fine di incentivare la promozione del nostro patrimonio artistico-culturale e istituire una commissione sovracomunale di coordinamento per l'organizzazione e il potenziamento dei grandi eventi a carattere culturale, eno-gastronomico e turistico.

La tradizione millenaria della nostra ceramica merita certamente un posto d'onore tra le eccellenze della nostra città, e su questo fronte è nostra intenzione istituire un ufficio comunale che permetta l'utilizzo del marchio DOC (ceramica artistica e tradizionale), vivificare il Museo Civico della ceramica e portare a compimento il protocollo d'intesa stipulato tra l'Ente locale e il Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale

dell'Università degli Studi di Salerno, relativo a una maggiore rifunzionalizzazione del Polo Didattico del Museo Civico e della ceramica di Ariano. E' di tutta evidenza che la nostra cultura è rappresentata anche dalla nostra terra e dai suoi frutti, tra cui spicca per qualità e pregio l'olio. Ci poniamo l'obiettivo di creare una serie di eventi cadenzati periodicamente a carattere promozionale, al fine di favorire quel processo già avviato negli anni scorsi relativo alle "DOP Irpinia Colline dell'Ufita", incentivando nel contempo iniziative consortili tese alla garanzia del prodotto e alla sua commercializzazione.

E' altresì nostro obiettivo promuovere le produzioni arianesi di cereali, anche attraverso accordi con associazioni locali e filiere nazionali. Nell'ottica della valorizzazione della nostra agricoltura, l'amministrazione si è già mossa aderendo allo strumento governativo "Banca della Terra", con il quale il nostro Comune realizzerà il censimento dei terreni incolti e degli immobili abbandonati a titolarità comunale, al fine di pubblicare avvisi rivolti a giovani residenti, dai 18 ai 40 anni, per l'affidamento in concessione di questi terreni, e dunque per la loro valorizzazione.

L'agricoltura sa essere sinonimo non solo di sana alimentazione, ma anche di innovazione, creatività e impegno sociale, ed è per tale ragione che l'amministrazione si adopererà da un lato per sostenere lo sviluppo degli orti urbani e di tutte quelle iniziative finalizzate alla nascita di una cittadinanza più attiva e consapevole, e dall'altro per intercettare tutti gli incentivi per le imprese agricole e agroalimentari relative alla cosiddetta Agricoltura 4.0, costituendo a loro supporto lo Sportello Agricoltura. Nell'ambito delle buone pratiche di vivibilità sociale, Ariano, sulla base della strategia delle "3 R: Ridurre, Riutilizzare, Riciclare", accelererà il proprio impegno per la raccolta differenziata, che sarà incrementata al fine di raggiungere gradualmente il valore medio del 65% previsto dall'Unione Europea nell'ambito della legislazione vigente.

2. SANITÀ_ARIANO DIRITTO ALLA SALUTE

Pur non essendo prerogativa degli enti locali, un'amministrazione comunale non può non essere vigile sulla programmazione sanitaria territoriale. La presenza dell'ospedale "Frangipane" sul territorio comunale e del Distretto Sanitario rappresenta un vantaggio per l'assistenza sanitaria e una occasione di sviluppo di tutti quei servizi funzionali alle necessità della popolazione di tutto il comprensorio. Le potenzialità del presidio ospedaliero, tuttavia, non sono ancora compiutamente sviluppate. La piena realizzazione del DEA di I livello, così come previsto dal Piano Ospedaliero Regionale, garantirà l'efficacia e la congruità della risposta ai bisogni sanitari del territorio.

L'emergenza sanitaria da Covid-19 e la centralità acquisita dall'Ospedale

“Frangipane” sono stati il primum movens, e, per tale ragione, l’amministrazione sarà ancor più vigile e attenta alle questioni della sanità e al servizio sia ospedaliero che di medicina del territorio. Sul fronte della medicina territoriale, occorrerà potenziare i servizi di assistenza domiciliare garantendo un maggiore coordinamento con l’ospedale civico e con gli studi associati di medicina generale e/o le AFT, e sul fronte ospedaliero, sarà necessario sollecitare l’ASL, in un’ottica di collaborazione, al rispetto della Delibera Regionale n.103 del 2018 (Piano Regionale Ospedaliero) istitutiva del DEA di Primo Livello. Intendiamo puntare a rendere l’Ospedale “Frangipane” il punto di riferimento regionale, anche nell’ottica di restituire centralità alla città e di realizzare le potenzialità ancora inesprese della struttura.

3. SVILUPPO_ARIANO PROGRESSO

La Città di Ariano guarda al progresso come obiettivo da perseguire con costanza nel parametrare obiettivi intermedi che fungano da indici di buon funzionamento della macchina amministrativa, di coesione territoriale e di vivibilità urbana. L’organico comunale, a causa della mancanza di programmazione degli ultimi quindici anni, è stato più che dimezzato. Enormi sono le difficoltà riscontrate dagli uffici nello svolgimento del lavoro quotidiano. L’amministrazione intende porre in essere un riassetto complessivo dell’organizzazione degli uffici, mantenendo le dirigenze dell’area tecnica e di quella finanziaria, rimodulando l’area amministrativa attraverso posizioni organizzative. Sarà necessario, inoltre, procedere a nuove assunzioni che tengano conto anche dei numerosi e imminenti pensionamenti. L’obiettivo è quello di implementare la pianta organica avvicinandoci il più possibile al limite complessivo per le assunzioni che, sulla base della normativa vigente, è pari al valore soglia del 27%. Con l’obiettivo di rendere la nostra amministrazione sempre più trasparente, responsabile e sensibile alle istanze dei cittadini, promuoveremo e coordineremo politiche di innovazione e digitalizzazione della macchina amministrativa, intercettando i finanziamenti previsti dal Recovery Plan, e attraverso l’uso di strumenti e modelli che realizzino i principi della cittadinanza digitale e dell’open government.

E’ necessario, inoltre, concludere il procedimento per l’adeguamento PUC al PTCP, definendo le criticità già affrontate nei primi mesi della scorsa legislatura, in particolare con le zone agricole, i nuclei extraurbani consolidati e gli insediamenti extraurbani sparsi. Oltre al recepimento nel PUC dell’opera strategica raddoppio Linea Ferroviaria di alta capacità NA- BA (linea ferroviaria, Stazione Hirpinia, strutture e attrezzature connesse) in parte già effettuate, è necessario prevedere una pianificazione urbanistica specifica nelle

aree contermini alla Stazione Hirpinia, per agevolare le possibili opportunità di sviluppo connesse all'importante rete infrastrutturale e per annullare la marginalità delle aree interne.

La variante al PUC, da concertare auspicabilmente con i comuni vicini, attraverso il protocollo di intesa che si andrà a stipulare con la Regione Campania, RFI, Invitalia e Confindustria, dovrà recepire l'esigenza di potenziamento della rete viaria per migliorare l'accessibilità dell'intero territorio alla stazione, nonché prevedere la possibile realizzazione di interventi strategici e di traino allo sviluppo economico per rispondere alle nuove opportunità di crescita, in maniera da massimizzare le potenzialità economiche derivanti dalla infrastruttura. Inoltre, la stipula del protocollo d'intesa con la Regione Campania per l'ampliamento dei benefici economici derivanti dall'area ZES ai piani di insediamento produttivo, costituisce una pietra fondamentale verso lo sviluppo del PIP di Camporeale, stante la sostanziale saturazione delle aree negli altri siti industriali.

Per questa ragione, riteniamo che il fondo di compensazione ambientale, conseguente alla realizzazione sul nostro territorio dell'Alta Capacità, vada indirizzato a migliorare i collegamenti delle singole realtà a partire da quelle di Camporeale con la Stazione Hirpinia e alla realizzazione di una rete di interconnessioni sia infrastrutturali che di servizi, che consentano lo sviluppo policentrico del territorio. E' necessario, altresì, riprendere le attività di coordinamento relative all'attuazione del Piano Strategico e quindi definire il ruolo e i compiti dell'Area Tecnica del comune di Ariano, per determinare l'assoluta esigenza di risorse finanziarie e umane da appostare. Occorrerà costituire un organismo pubblico, alla stregua della Centrale Unica di Committenza, rappresentativo dei 29 comuni afferenti l'Area Vasta che risponda in modo univoco alle istanze del territorio sul piano dei servizi e delle infrastrutture.

Tra gli obiettivi strategici dell'Area Vasta, sarà, altresì, necessario polarizzare l'azione amministrativa su una maggiore cooperazione interistituzionale, sul potenziamento delle infrastrutture viarie interne all'area omogenea e sulla necessità di assicurare un solido piano di investimento in infrastrutture digitali. Sul fronte della viabilità, invece, è ormai improrogabile affrontare in termini concreti lo stallo nella costruzione della variante Manna-Camporeale, almeno relativamente al primo stralcio fino a Cardito, facendo voti alla Provincia di adottare una variante di progetto. Successivamente si dovrà lavorare per reperire le risorse necessarie per il prolungamento almeno fino alla località Festola-Ponnola e avviare il progetto fino a Camporeale, anche con le risorse delle compensazioni ambientali del raddoppio Apice-Orsara.

Nel contempo, tenuto conto che il suddetto progetto non sarà attuato nel breve-medio

periodo, risulta necessario progettare e realizzare interventi, anche di modesta entità che, congiuntamente alle misure di razionalizzazione del traffico, consentano di mitigare il congestionamento dell'infrastruttura e migliorare i tempi di percorrenza di almeno il 30%. Gli interventi possono essere riassunti in realizzazione di piccole bretelle per potenziare la viabilità secondaria e di servizio, la realizzazione di parcheggi, l'incentivazione a utilizzare mezzi pubblici per la mobilità sostenibile, la diminuzione delle intersezioni a raso, il riordino delle aree pertinenziali e dell'arredo urbano.

Particolare attenzione sarà posta all'annosa questione della strada intercomunale Creta, che, partendo da Corso Vittorio Emanuele, si ricongiunge al Comune di Melito Irpino. La strada potrebbe costituire, per i mezzi leggeri, una valida alternativa alla SS 90 delle Puglie, per l'accesso e l'uscita dal centro città da e per l'Autostrada A16. Al riguardo, gli ultimi interventi di ripristino della condotta idrica adduttrice hanno notevolmente migliorato le condizioni di percorribilità, ma c'è ancora molto da fare per consentire alla strada di Creta di assurgere alla funzione di viabilità alternativa. Pertanto, è necessario riprendere il progetto esecutivo approvato nel 2018 per rivisitarlo, migliorarlo, aggiornarlo e riproporlo nelle opportune sedi per ottenere risorse necessarie all'esecuzione delle opere.

Infine, la viabilità del centro storico necessita di intervento di ripristino e adeguamento delle pavimentazioni stradali, in particolar modo delle arterie più trafficate dove l'attuale pavimentazione di sampietrini è disconnessa e dovrebbe essere sostituita da basolati idonei al transito di mezzi di medie dimensioni. Nello stesso tempo, è necessario completare la realizzazione degli interventi di ripristino e riqualificazione dei sottoservizi e della pavimentazione dei vicoli del Rione Guardia, del Rione Santo Stefano, di Via Annunziata-Sambuco, di Rione Tranesi.

Il comune di Ariano ha una viabilità pubblica e d'interesse pubblico di notevole estensione che interessa aree rurali anche molto popolate. In quest'ottica, è necessario provvedere ad una manutenzione pressoché costante delle stesse con interventi in economia e di urgenza.

Al fine di diminuire interventi tampone e attivare una programmazione più efficace, si dovrebbe preliminarmente effettuare una riclassificazione delle strade. Dallo studio dovrà discendere un piano di ristrutturazione e adeguamento per la viabilità rurale, e per le infrastrutture viarie di notevole interesse pubblico da finanziare con fondi regionali e comunitari. Le altre strade private di interesse pubblico dovranno essere oggetto di manutenzione ordinaria e straordinaria, agevolando la costituzione dei consorzi dei frontisti e partecipando pro quota come Ente alle spese occorrenti.

Riguardo al commercio e alle attività produttive, sarà nostro obiettivo creare nel

centro storico una zona a fiscalità agevolata che elimini o riduca per almeno 5 anni tutte le forme di tassazione locale, riducendo allo stesso tempo la tassazione ai proprietari che decidono di affittare, a canoni concordati, i loro locali commerciali sfitti. Per la ripartizione dei fondi zona rossa destinati al Comune di Ariano Irpino, è decisione dell'Amministrazione adottare le linee d'indirizzo in sede di Consiglio comunale, nella consapevolezza che tali risorse economiche dovranno essere in gran parte destinate a tutte quelle attività che hanno sofferto maggiormente sia in termini di ricavi che di occupazione.

Riguardo, invece, alla valorizzazione del nostro centro storico, la nostra Villa Comunale, fiore all'occhiello della città, dovrà essere il fulcro della valorizzazione del nostro territorio. Per la parte fioreale, sarà opportuno pensare a convenzioni con l'Orto Botanico di Napoli, procedendo a opere di ingegneria che riguardino il flusso e la regimazione delle acque, e a un piano di potenziamento dell'illuminazione. Inoltre, sarà necessario pensare a un progetto di riqualificazione urbana dell'area dell'ex mercato coperto. Non possiamo pensare alla promozione territoriale senza un adeguato intervento sul nostro centro storico, procedendo a redigere il piano del colore e la revisione dei piani di recupero al fine di evitare l'introduzione di stili e decorazioni architettoniche del tutto estranee alla nostra tradizione architettonica. Bisognerà utilizzare sino in fondo le potenzialità che l'applicazione del sismabonus prospetta con la realizzazione di una società in housing appositamente concepita che si ritiene debba assumere dimensione consortile a carattere sovracomunale. A tal fine, si è già riscontrato l'interesse di alcuni comuni limitrofi.

Inoltre, favoriremo una rete progettuale, formativa e logistica per consentire alla componente giovanile di introdursi nel settore imprenditoriale con l'istituzione dello "Sportello Imprenditoria", che svolgerà attività di consulenza e d'indirizzo in sinergia con le imprese del territorio. Istituiremo uno sportello mirato ai giovani under 35 che vogliono avviare un'attività commerciale, supportandoli nelle informazioni e nella ricerca dei fondi. Istituiremo, infine, lo "Sportello Europa" affidato a figure professionali esperte nel settore della ricerca delle fonti di finanziamento, che saranno inserite nel prossimo programma 2021/2027, oltre all'individuazione di fonti di finanziamento a valere sul programma operativo nazionale.

Riguardo al trasporto pubblico questa Amministrazione ritiene che per il nostro territorio sia indispensabile salvaguardare la società pubblica AZIENDA MOBILITA' UFITANA S.P.A., già designata per la gestione dei servizi di trasporto pubblico di persone e cose. E' nostro intendimento coinvolgere tale società nella gestione dei parcheggi e nel servizio di trasporto scolastico. Risulta indispensabile programmare un piano di intervento complessivo per la riqualificazione degli alloggi di edilizia residenziali pubblica anche

mediante azioni che consentano l'accesso sia fonti di finanziamento pubbliche (MIT – CIPE – Fondi europei) sia sotto forma di bonus e incentivi previsti nell'ambito del Decreto Rilancio.

L'amministrazione si adopererà per reperire immediatamente risorse necessarie per interventi di urgenza per la manutenzione dei 63 alloggi in via Viggiano che riguardano la revisione del tetto e la manutenzione degli impianti termici. Sul fronte gestione, si propone di attivare una specifica task force per contrastare le occupazioni illegittime e abusive, senza alcuna tolleranza e giustificazione per atteggiamenti intimidatori e provocatori. E' ovvio che l'azione delle task force dovrà essere supportata anche dai servizi sociali e dal reperimento di alloggi sociali per la sistemazione delle categorie appartenenti alla persone più deboli (bambini, anziani, disabili) e ai soggetti che si trovano nella condizione di estrema emarginazione sociale.

4. COMUNITÀ_ARIANO SOLIDALE

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ci ha restituito una fotografia chiara della realtà, connotata da profonde disuguaglianze sociali ed economiche che ricadono inevitabilmente su diversi profili della vita sociale del singolo e dell'intera comunità. Le categorie maggiormente colpite dall'emergenza sanitarie sono quelle che già di per sé risultano socialmente più deboli, e per le quali i diritti sociali e di libertà sono notevolmente compressi. Minori, disabili, anziani, famiglie fragili e in difficoltà e soggetti a rischio di esclusione sociale sono troppo spesso i destinatari passivi di politiche pubbliche di assistenzialismo, rispetto alle quali, l'ente locale, l'ente più prossimo ai cittadini, ha l'onere di incentivare strumenti di cittadinanza attiva che rendano più consapevoli e coscienti gli Arianesi che il disagio economico e sociale del singolo cittadino è il disagio di un'intera comunità.

A questo scopo, è nostra intenzione istituire un coordinamento ufficiale del sistema degli interventi dei servizi sociali, un tavolo di lavoro come sede istituzionale stabile di raccordo tra comune, organismi pubblici, terzo settore, parti sociali, che a vario titolo si adoperino per contrastare il rischio di povertà ed esclusione sociale, condividendo programmi, azioni e attività, in linea con gli indirizzi elaborati dal Piano di Zona competente. E' necessario potenziare dai servizi domiciliari ai servizi comunitari a ciclo diurno, dai servizi residenziali e semiresidenziali ai servizi e agli interventi di inclusione sociale, dai servizi per le famiglie agli interventi di prevenzione del disagio minorile, dai servizi per la prima infanzia al coordinamento di progetti e iniziative per l'inclusione delle persone disabili e non autosufficienti.

Ariano dovrà essere sempre più accessibile per tutti: anziani, disabili, bambini, prestando maggiore attenzione agli spazi esterni, ai parcheggi, ai trasporti, alla fruizione dei luoghi di cultura, dei parchi e delle attività commerciali. Particolare attenzione porremo all'abbattimento di tutte quelle barriere architettoniche ancora presenti nei nostri istituti scolastici e nella nostra città. Svilupperemo, inoltre, progetti di lavoro di pubblica utilità per i detenuti, al fine di favorire il loro pieno reinserimento nella nostra comunità. Altrettanta attenzione rivolgeremo alla promozione dei diritti e del principio delle pari opportunità, e alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni. Un'idea, dunque, di società fondata sui diritti di genere (con particolare attenzione al lavoro e all'imprenditoria femminile), razza, religione, età, diversa abilità, orientamento sessuale.

Altra priorità da perseguire con altrettanta fermezza è lo sport come strumento di inclusione sociale e di prevenzione delle forme di devianza giovanile. A tale scopo, l'attuale amministrazione perseguirà i seguenti obiettivi: la ricognizione degli impianti sportivi comunali; il censimento delle associazioni sportive presenti sul territorio e la redazione di uno specifico Albo; l'attivazione della consulta dello sport; la redazione di un nuovo regolamento generale sui criteri di gestione degli impianti sportivi comunali; la riqualificazione delle strutture sportive, in particolare il Palazzetto dello Sport per il quale si ritiene opportuno realizzare un impianto di insonorizzazione, al fine di renderlo un centro polivalente. Infine, intendiamo promuovere tutte le iniziative sportive che possano consentire anche uno sviluppo economico e turistico del territorio. Si prevede, a tal fine, di aderire alla "Settimana europea dello sport", promossa nel 2015 dall'Unione europea.

Tra le priorità di ordine sociale figura la lotta al randagismo. E' nostra intenzione costituire l'U.D.A. (Ufficio Diritti Animali), un ufficio gestito da volontari che funge da punto di riferimento per i cittadini nell'informazione sui temi legati al benessere animale e nella predisposizione ed elaborazione dei progetti di tutela e salvaguardia delle popolazioni animali presenti sul territorio.

Ulteriore priorità è rappresentata dall'edilizia popolare di proprietà del comune, per la quale sarà necessario definire un programma di efficientamento energetico, realizzando impianti fotovoltaici gratuiti in favore delle famiglie disagiate con l'utilizzo dei ricavi per l'acquisto di nuovi impianti.

Come ulteriore misura improntata al principio della giustizia sociale e contributiva che l'amministrazione intende adottare, vi è lo strumento del baratto amministrativo, introdotto con il Decreto Sblocca Italia, che consente ai cittadini meno abbienti di pagare i debiti tributari attraverso la prestazione di lavori socialmente utili. Ariano vuole continuare ad essere la città accogliente che è sempre stata, attenta alle cittadine e ai cittadini e ai loro

diritti. Obiettivo prioritario di questa amministrazione sarà garantire pari opportunità ai cittadini di questa comunità, in ogni ambito della vita sociale, lavorativa, educativa e nel rapporto con le istituzioni.

Il tema delle pari opportunità, in tutte le sue declinazioni, così come il contrasto a qualunque forma di discriminazione, la lotta alla violenza e l'accesso ai servizi, sono tutti aspetti imprescindibili della tutela dei diritti fondamentali della persona. Le azioni che mirano a garantire alle cittadine e ai cittadini pari opportunità sono strettamente connesse e saranno efficaci solo a fronte di una vera giustizia sociale caratterizzata da eque possibilità per tutti. Ispirare la nostra politica ai diritti umani, tenendo al centro delle azioni la "persona", ci consentirà di combattere e ridurre quelle diseguaglianze che, oggi più di ieri, determinano l'esclusione sociale di donne, uomini e minori della nostra comunità. Ciò sarà possibile ponendo in essere azioni di forte impatto culturale, soprattutto in ambito scolastico ed educativo, dirette ai giovani e agli adolescenti, da attuare su tutto il territorio comunale con il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i settori dell'Amministrazione comunale e delle realtà associative della nostra comunità. Solidarietà, tuttavia, non può non coniugarsi con la sicurezza, che deve scaturire da una riaffermata cultura della legalità: la legalità dei diritti e dei doveri, espressione di una consapevolezza che il rispetto delle regole e del vivere civile, è il rispetto dell'altro e della comunità di cui si è parte.

5. FUTURO_ARIANO OPPORTUNITÀ

Parlare di scuola nel pieno dell'emergenza sanitaria che stiamo vivendo significa inevitabilmente parlare di povertà educativa. E' evidente, infatti, che gli effetti della pandemia da covid-19 sulle istituzioni scolastiche hanno messo a dura prova bambini e ragazzi che vivono in condizioni di difficoltà socioeconomica. La povertà materiale, la mancanza di opportunità educative e le difficoltà legate alla DAD hanno in molti casi aggravato il livello di esclusione sociale e di povertà, acuendo le disuguaglianze, le fragilità, i divari socio-economici.

L'emergenza Covid ha messo a nudo nuove esigenze per il nostro paese, soprattutto per le famiglie con figli, e ha rimarcato necessità preesistenti, in particolare, quelle legate alla digitalizzazione del Paese. Si è misurata tutta la distanza tra chi disponeva degli strumenti necessari per comunicare, lavorare e studiare, potendo reagire al momento di crisi, e chi no. E' così diventata evidente come lo sviluppo dell'Agenda Digitale sia e sarà sempre più legato al contrasto alla povertà educativa.

Il divario digitale si va infatti a sommare ai fattori di disuguaglianza già esistenti: dalla condizione socio-economica al luogo di residenza. Basti pensare al gap in termini di

velocità della rete vissuto dai bambini e ragazzi che abitano in aree più decentrate, oppure alla disparità subita dalle famiglie che non riescono a garantire ai propri figli strumenti digitali adeguati e connessioni veloci. La nostra Amministrazione, ora più che mai, si pone dinanzi alla sfida digitale posta dal Covid, con l'obiettivo di colmare quelle disuguaglianze socio-economiche e di arginare quel divario digitale che ha rappresentato e rappresenta un'ulteriore dimensione di quello stato di povertà educativa nel quale bambini e ragazzi si trovano privati dei loro diritti, primo fra tutti il diritto allo studio.

Appare quanto mai necessario, dunque, istituire "l'Osservatorio Permanente per la Scuola" con rappresentanti istituzionali e stakeholders (con funzione consultiva) che dovrà avere lo scopo di rilevare e monitorare i dati relativi alla prevenzione della dispersione scolastica e del disagio scolastico, e di rilevare i bisogni formativi del territorio e di promuovere iniziative di formazione.

L'amministrazione comunale ha, inoltre, l'obiettivo di sostenere l'ampliamento dell'offerta formativa, promuovendo progetti anche di educazione ambientale e il progetto Leonia: un progetto integrato sul tema specifico del riuso e riciclo dei beni. Sarà nostro obiettivo favorire un processo di digitalizzazione delle scuole per una connettività in ogni aula scolastica, e attuare idonee forme di collaborazione con INDIRE al fine di incentivare, negli ambiti di competenza comunale, l'individuazione di una rete di scuole dell'eccellenza per l'innovazione didattica.

Tra le priorità che intendiamo perseguire, vi è anche la promozione della didattica innovativa con l'utilizzo di spazi comunali all'aperto, sviluppando il progetto Outdoor Education, dei musei, dell'auditorium, e di progetti per la cittadinanza consapevole e della democrazia attiva, istituendo il Consiglio comunale dei ragazzi in attuazione dell'art.88 dello statuto del Comune di Ariano Irpino.

Nell'ottica di valorizzazione del nostro capitale umano e dei nostri talenti giovanili, l'amministrazione da un lato intende fungere da Agenzia di intermediazione tra domanda e offerta, ovvero favorire l'incontro tra imprese e giovani, dall'altro, realizzare un incubatore di alta formazione, in cui i talenti possano crescere, specializzarsi in diversi settori, quali l'agricoltura 4.0, la manifattura additiva, l'artigianato 4.0, in una logica di interconnessione con le tante aziende arianesi e irpine, che rappresentano eccellenze nel campo agricolo, artigianale e dell'alta innovazione.

Sul fronte dello sviluppo sostenibile, sarà nostro obiettivo costituire una Cabina di Regia sullo sviluppo sostenibile che, in coerenza con gli SDGs (Sustainable Development Goals) adottati dalla comunità internazionale, tenga in considerazione una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo e quindi del piano ambientale unitamente a quello

sociale ed economico. Il primo passo da compiere è l'adesione al Patto dei Sindaci per il clima e l'energia dell'UE, la cui adesione comporta l'impegno di introdurre azioni volte a ridurre del 40 % l'emissione dei gas effetto serra entro il 2030.

Al fine di assicurare una gestione razionale dell'energia, con conseguente risparmio per le casse comunali, la figura professionale dell'Energy Manager diviene fondamentale. Rientra tra gli obiettivi di questa amministrazione procedere ad effettuare una manifestazione di interesse in tempi brevi al fine di individuare tale figura professionale. Sarà inoltre obiettivo dell'amministrazione accedere ai fondi riconosciuti dalla Legge Fraccaro, avviando interventi di efficientamento energetico per gli edifici comunali, come già avvenuto nel 2020 con il Palazzo degli uffici e il Municipio, e mettere in campo, attraverso i fondi del Recovery Plan destinati al Sud, un piano complessivo per la transizione energetica e la mobilità sostenibile.

Volgere lo sguardo al futuro significa anche ampliare lo spettro dei diritti e della partecipazione, ed è per tale ragione che è nostro intendimento creare spazi di coworking e promuovere strumenti di cittadinanza attiva e di democrazia partecipativa, quali: "Assemblee cittadine", con cadenza annua; "Consulta delle Associazioni"; tavoli tematici in cui vengano raccolte le istanze, individuate le priorità e, attraverso idonei strumenti e metodologie, ideate proposte che, a partire dalle risorse necessarie, saranno sia oggetto di azioni che confluiscono in capitoli del bilancio partecipato, sia inserite in una pianificazione muovendo dalle tipologie di opportunità finanziarie costituite da bandi regionali e sovra regionali; incentivare e promuovere la costituzione di "Cooperative di Comunità", al fine di prevedere anche forme di gestione integrata dei beni pubblici; incentivare e promuovere la costituzione di una "Banca delle Competenze", che consentirà uno scambio solidale di competenze e professionalità

Emendamenti alle linee programmatiche proposte dal Sindaco - Gruppo Consiliare "Patto Civico per Ariano"

Ill.mo Sig. Sindaco

Ill.mo Sig. Presidente del Consiglio
Comunale

I sottoscritti Consiglieri Luparella Marcello e Tiso Daniele, aderenti al Gruppo Consiliare "Patto Civico per Ariano", lette le linee programmatiche depositate dal Sindaco, propongono, ai sensi dell'art. 23 comma 2 dello Statuto Comunale, i seguenti emendamenti, al fine di integrare le linee stesse con argomenti non inseriti dal Sindaco o non particolarmente illustrati, che si vanno di seguito ad enumerare:

a) Riqualificazione urbana del Centro Storico:

Perseguire la rigenerazione e riqualificazione del centro urbano mediante il recupero, ristrutturazione e/o ricostruzione in sito delle migliaia di vani abbandonati e inutilizzati, ridotti a ruderi a causa dei vari eventi calamitosi. Trattandosi di fabbricati che rientrano nei perimetri dei P. di R., seppure scaduti, occorre attivare una procedura di Censimento di tutti gli edifici in questione, di sensibilizzazione dei proprietari ad intervenire, a vendere o a cedere e infine di diffida ad attuare le previsioni dei Piani, ed in mancanza procedere mediante l'attivazione dei poteri sostitutivi, ove applicabili.

Il tessuto urbano rigenerato e ristrutturato aumenterebbe inoltre l'attrattività del nostro centro storico, anche in una prospettiva di ricettività collegata al flusso di persone atteso in concomitanza con l'avvio delle importanti opere infrastrutturali in cantiere.

In ogni caso gli edifici restituiti alla loro piena utilizzabilità potrebbero costituire una sorta di Centro Direzionale diffuso, allocandovi piccole strutture ricettive, studi professionali, uffici di rappresentanza e operativi delle imprese produttive ed edili, attualmente sparsi per tutto il territorio arianese.

Potrebbero inoltre essere incentivati a rientrare nel centro storico quei cittadini che, a seguito dello sviluppo urbanistico sbilanciato degli anni 80 e 90, hanno trasferito in periferia le proprie abitazioni.

I nuovi fabbricati dovranno essere realizzati nel rispetto delle norme per il sisma bonus ed eco-bonus, nonché delle nuove esigenze emerse durante la pandemia da coronavirus.

Correlativamente alla concentrazione delle nuove attività edilizie nel Centro Storico, si potrà procedere a ridurre l'indice di fabbricabilità in quelle aree (B2-B3 e C1} divenute edificabili con l'approvazione del PUC ma mai utilizzate ai fini edificatori. Andrà inoltre definita una volta per tutte la toponomastica e la numerazione civica, anche per le zone di espansione, *in primis* il Piano di Zona di Cardito.

b) Riduzione IMU su beni immobili strumentali agricoli:

Il Commissario Prefettizio, con Deliberazione n. 11 dell'6.07.2020, assunta con i Poteri del Consiglio Comunale, ha fissato l'aliquota IMU, per i fabbricati rurali ad uso strumentale agricolo, in misura dell'1 per mille, corrispondente alla misura massima.

Poiché l'art. 1, L. 160/2019, comma 750, fissa l'aliquota base per tali fabbricati in misura dell'1 per mille, “*con facoltà per i Comuni solo di ridurla fino all'azzeramento*”, appare opportuno, nell'interesse degli imprenditori agricoli, anch'essi particolarmente colpiti dall'emergenza in corso, di ridurre tale aliquota allo 0,30 per mille, corrispondente all'aliquota applicabile a tali fabbricati prima dell'intervento in aumento del Commissario Prefettizio.

a) Infrastrutture e Sicurezza PIP di Camporeale

Il PIP di Camporeale dovrà essere finalmente dotato delle infrastrutture materiali (strade efficienti, utenze, segnalazione obbligatorie dei punti di allaccio del gas) e immateriali (fibra ottica) nelle quali attualmente è carente e che sono invece fondamentali per l'ordinario funzionamento di ogni

singola azienda.

Va migliorata la manutenzione, anche ordinaria.

Va reso funzionante l'impianto antincendio, esistente ma non operativo, con la relativa torre antincendio.

Inoltre, in considerazione dei furti ed atti vandalici perpetrati ai danni delle aziende operanti nella detta area produttiva, occorre installare apposita apparecchiatura di videosorveglianza che ne controlli gli ingressi e le aree interne.

E' di fondamentale importanza rimappare la zona PIP con apposita segnaletica orizzontale e verticale, attualmente inesistente, visto anche il verificarsi di numerosi incidenti soprattutto agli ingressi.

Va pure perseguita un più complessiva messa in sicurezza dei luoghi e delle strade di percorrenza (con eliminazione di ostacoli fissi a bordo carreggiata quali pali di impianti di pubblica illuminazione, sostegni di cartellonistica stradale e pubblicitaria, sostegni delle linee aeree di trasporto energia elettrica e di telecomunicazione), da inquadrare in un programma più ampio che riguardi l'intera rete stradale comunale.

b) Sostegno Giustizia di Prossimità

La soppressione del Tribunale, avvenuta nel 2013, costituisce una ferita ancor aperta, che ha fortemente danneggiato la struttura economica e sociale del Centro Storico e non solo. Appare opportuno continuare a denunciare, insieme alle Associazioni ed Istituzioni Forensi, le gravi criticità create dalla riforma della geografia giudiziaria soprattutto per l'utenza ed i cittadini. Si continueranno inoltre a sostenere con forza le iniziative del Comitato Nazionale della Giustizia di prossimità, che si batte da anni per ottenere il ripristino dei Presidi di Giustizia soppressi e comunque una significativa riforma della infausta revisione del 2011/2013. Occorrerà inoltre farsi trovare pronti, dal punto di vista delle strutture giudiziarie e di quelle di supporto, alla entrata in vigore della riforma del Giudice di Pace, che grazie all'aumento delle competenze previste per tale Magistratura restituiranno ad Ariano una centralità ed un bacino di utenza importanti.

c) Consistente utilizzo delle quote di ristoro collegate alla realizzazione della Stazione Hirpinia per il miglioramento delle infrastrutture viarie in zona Nord-Est della Città, particolarmente penalizzata dallo spostamento in altro sito della Stazione Ferroviaria e che necessita, per la distanza dalla nuova infrastruttura, di collegamenti adeguati ed efficienti. Al fine di migliorare la mobilità ed anche il collegamento con i Comuni vicini, è opportuno recuperare e mantenere al meglio bretelle già esistenti utilizza bili per il collegamento della città con vari Comuni e zone circostanti (es. Cippo ne per SS 90bis, Tressanti – Apice per Benevento e Melito, ecc.)

6) Sicurezza

Garantire l'applicazione e il rispetto del Protocollo di Intesa “Controllo di vicinato” stipulato nell'anno 2019 tra la Prefettura ed il Comune di Ariano Irpino: ciò al fine di migliorare la sicurezza in un'area territoriale molto estesa quale è quella della nostra Città.

Ariano Irpino, 9.12.2020

Marcello Luparella

Emendamenti alle linee programmatiche proposte dal Sindaco - Gruppo Consiliare “Moderati per Ariano”

Nel corso della prima ondata della pandemia COVID-19, l' Ospedale “S.Ottone Frangipane di Ariano Irpino è risultato sottoposto a particolare stress operativo, ricevendo numeri piuttosto importanti di pazienti contagiati e sintomatici , sia nel reparto di Rianimazione e Terapia intensiva che nel Reparto di Medicina Interna (convertito in COVID), unico nosocomio dell' ASL AV, impiegato nello svolgimento dell'opera diagnostico-terapeutica della grave patologia da coronavirus (l'Ospedale “Criscuoli” di S. Angelo dei Lombardi è risultato totalmente esentato da questo gravoso impegno). Lo scorso 15 ottobre, l'Unità di Crisi Regionale ha inviato un documento in cui ha chiesto a tutte le ASL, le Aziende Ospedaliere e gli IRRCS della Campania , posti letto da dedicare al COVID - 19. Per la ASL AV la richiesta è stata di 58 posti complessivi (13 di terapia intensiva, 15 di terapia subintensiva e 30 di degenza ordinaria), senza precisare dove trovarli, ma lasciando all'Azienda stessa la libertà di indicarne la sede.

Successivamente (il 17 ottobre) la stessa Unità di Crisi ha disposto:

- la sospensione di tutti ricoveri programmati sia medici che chirurgici;
- la possibilità di ricoverare solo casi con carattere di “urgenza non differibile” (eccezion fatta per i casi oncologici);
- la sospensione delle attività ambulatoriali (ad eccezione di quelle con carattere di urgenza, dialisi, oncologiche radio e chemioterapiche).

Infine il 26 ottobre il medesimo organismo ha stabilito che:

“fossero riconvertiti tutti i reparti per i quali, in via temporanea, si è provveduto alla sospensione delle attività di ricovero ospedaliero di elezione (quali reumatologia, geriatria, dermatologia, discipline chirurgiche in elezione, ecc) in reparti COVID”;

“di avviare i processi organizzativi per dedicare ulteriori interi presidi ospedalieri ai pazienti COVID 19”.

Successivamente, il 5 novembre, si è svolta un'ispezione dei NAS, che hanno disposto alcuni adeguamenti all' organizzazione e alle strutture dell'Ospedale di Ariano Irpino, non meglio chiariti. Ciò premesso, la Dirigenza ASL Avellino ha realizzato la seguente organizzazione attualmente operativa (che peraltro si evince anche dal quotidiano bollettino emanato dall'ASL):

OSPEDALE DI ARIANO IRPINO

- Ala vecchia ristrutturata:

7 posti di terapia intensiva, diretti dal Direttore della Rianimazione ed Anestesia dr. Ferrara; 10 posti di terapia subintensiva e 16 posti di degenza ordinaria affidati al dr. Panico (dirigente di I livello della Medicina) per un totale di 33 posti;

- Ala nuova:

trasformazione dei 12 posti del Reparto Medicina (che non ricoverava pazienti in elezione ma solo in urgenza e quindi non avrebbe dovuto essere trasformata e riconvertita) in 12 posti di Medicina COVID sempre affidati alla Dr.ssa Bellizzi; 7 posti di terapia intensiva e rianimazione già convertiti in posti di Terapia Intensiva Covid, sempre diretti dal dr. Ferrara

TOTALE ARIANO IRPINO: 52 posti letto (14 intensivi, 10 subintensivi, 28 di degenza ordinaria).

OSPEDALE DI S.ANGELO DEI LOMBARDI

6 posti di terapia subintensiva che possono, secondo necessità, divenire posti di terapia intensiva.

TOTALE S. ANGELO DEI LOMBARDI: 6 posti letto (terapia subintensiva).

Originariamente nel piano di riorganizzazione ospedaliera COVID-19 (Delibera di Giunta della Regione Campania n. 378/2020) erano stati previsti 4 posti letto di terapia intensiva e 2 di subintensiva.

Le conseguenze più evidenti sono state (e sono):

Cancellazione della Rianimazione ordinaria da Ariano Irpino, con conseguente impossibilità di ricoverare situazioni di estrema urgenza/emergenza per pazienti non Covid, ed alto rischio nella gestione di pazienti ricoverati in altre strutture potenzialmente suscettibili di complicanze gravi (Cardiologia UTIC - chirurgia - ginecologia e ostetricia - neurologia - ortopedia) ; tale evenienza non era imposta da alcuna direttiva regionale, anzi risulta contraria ai criteri dettati dalla Regione nella sua nota del 26.10.2020, alla quale l'ASL ha dichiarato di volersi uniformare, in quanto trattasi di posti di ricoveri in urgenza/emergenza e non ordinari;

Cancellazione del Reparto di Medicina Interna: anche in questo caso parliamo di una struttura impegnata nella gestione di ricoveri in urgenza e dunque non soggetta all'obbligo di riconversione in COVID;

Mancata riattivazione della struttura di Lungodegenza, la cui attività, dopo l'interruzione di marzo non è mai ripresa;

Accesso comune in PS di pazienti COVID, NO COVID o COVID non ancora accertati, con diffuso timore nella popolazione a recarsi nella struttura di primo soccorso, anche in presenza di sintomatologia potenzialmente pericolosa, nel timore di contagio;

Commistione all'interno della stessa ala nuova di reparti COVID (Medicina riconvertita) e no COVID (cardiologia, neurologia, ostetricia e ginecologia, pediatria, dialisi, oncologia, etc), con difficoltà a tenere separati i due percorsi e con rischi concreti di estensione del contagio; tale situazione ha, tra l'altro, già naturalmente determinato una automatica riduzione dei posti letto nei reparti ancora operativi, nella necessità di aumentare il distanziamento tra pazienti (1 paziente per stanza);

Utilizzo di una unica TC o anche di altre apparecchiature (ecografi, etc) per tutti i pazienti infettivi e non, già ricoverati e non, con percorsi sia interni alla struttura ospedaliera, sia esterni alla stessa ad alto rischio di contagio e con grosse difficoltà logistiche per il trasferimento dei pazienti da un reparto ad un altro (vedi percorsi esterni alla struttura con ambulanze e con pazienti esposti ad intemperie ed a gravi ritardi); in questo senso le barelle da biocontenimento, ancorché essenziali, non possono assolutamente bastare per contenere i rischi sovraindicati;

Interruzione delle attività ambulatoriali (di fatto anche di quelle urgenti e indifferibili vista la situazione promiscua sopra indicata) con impossibilità per tanti pazienti, in trattamento domiciliare, di poter ricevere le cure necessarie;

Al momento, oltretutto, ci sono da combattere **le ataviche carenze di organico**, rese ancora più drammatiche dalla "positività" (sintomatica e asintomatica) per COVID-19 di medici, infermieri e personale OSS, i quali ovviamente sono in astensione dal lavoro: il poco personale ingaggiato, per la specifica contingenza, con contratti estremamente precari (fra cui anche giovani medici neo laureati), oltre ad essere totalmente insufficiente sul piano numerico e a non avere inevitabilmente la necessaria esperienza per un compito tanto delicato, si sta già a sua volta riducendo nel numero, per dimissioni volontarie (con motivazioni diverse , ma in gran parte legate all' opportunità di avere altrove contratti di durata maggiore se non addirittura a tempo indeterminato).

E' opportuno sottolineare, come anche in questa seconda ondata pandemica (così come nella prima), sia stato l'Ospedale "Frangipane" ad accogliere i pazienti COVID-19, mentre nessuno dei posti previsti per lo stesso compito al "Criscuoli" è stato impiegato per gestire soggetti affetti da tale patologia

CIO' PREMESSO,

ferme restando la transitorietà, sia pure indefinita nel tempo, dell'attuale emergenza, e la certezza che, superata la stessa, tutti i Presidi debbano recuperare appieno le proprie funzioni e le proprie strutture, il Consiglio Comunale di Ariano Irpino ritiene necessario farsi carico di una proposta concreta ed operativa per la difficile fase attuale. Ciò da un lato, per affrontare l'emergenza COVID-19 al meglio, nell'interesse di chi purtroppo venga colpito da questa terribile pandemia, nel pieno rispetto delle direttive nazionali e regionali, e, dall'altro , per non compromettere le ordinarie attività dei nostri nosocomi territoriali, e in particolare dell'Ospedale Frangipane, identificato come sede di Dipartimento di Emergenza e Accettazione (DEA) di I livello , e che, come tale, deve rispondere appropriatamente alle esigenze degli utenti, non solo di questo ristretto

ambito territoriale, affetti da patologie altrettanto se non addirittura più gravi (ictus cerebrale, infarto miocardico, emergenze chirurgiche, etc). In tal senso appare necessario agire secondo un preciso cronoprogramma che preveda per il PO di Ariano Irpino **una fase immediata per fronteggiare l'emergenza COVID-19, salvaguardando totalmente quanto già da tempo operativo nel nostro Ospedale, e una fase successiva, di piena attuazione del suo ruolo di DEA di I livello, da realizzare, in ogni caso in tempi congrui e comunque rapidi.**

**OSPEDALE ARIANO IRPINO:
FASE I (Emergenza COVID – 19 e Salvaguardia Attività già operative)**

Reclutare con immediatezza il personale attualmente mancante nei vari reparti (COVID e no COVID), attingendo da graduatorie già esistenti nell'ASL, accelerando le procedure concorsuali già avviate , o provvedendo ad assegnare incarichi provvisori e di durata congrua in attesa di avviare gli opportuni iter di assunzione definitiva. In un ospedale a sede periferica come il "Frangipane" è evidente come si debba necessariamente motivare il personale con incarichi "attraenti";

Utilizzare nell'Ospedale di Ariano Irpino, per le attività COVID-19, la sola ala vecchia, già ristrutturata e separata dal resto dell'Ospedale, perfezionando anche con opere murarie evidentemente di costo non elevato e facilmente eseguibili, , i percorsi di accesso all'ascensore esterno dedicato, in maniera congrua e sicura; in tale area potranno essere indirizzati i soli pazienti COVID-19 necessitanti di terapia intensiva e subintensiva (oltre ai 7 di intensiva già presenti, si potranno trasferire anche i 6 di intensiva di S. Angelo dei Lombardi, provvedendo anche ad aumentare a 15 i 10 posti attuali di subintensiva e lasciando al "Criscuoli" i posti di degenza COVID ordinaria) oppure, in alternativa, conservare anche i 16 posti di degenza ordinaria attuali (e lasciando all' Ospedale di S. Angelo un piccolo nucleo di 14 posti di degenza ordinaria COVID) . La prima ipotesi prevederebbe così, per il "Frangipane" 28 posti (13 di intensiva e 15 di subintensiva), il 50 % circa di quanto richiesto dalla Regione; la seconda 44 (13 di intensiva, 15 di subintensiva e 16 di degenza ordinaria), l'80 % circa di quanto richiesto dalla Regione . Tale organizzazione, consentirebbe oltretutto di concentrare nel solo nosocomio ariano il personale medico di Anestesia e Rianimazione disponibile, lasciando a S. Angelo d.L. un solo presidio anestesilogico di urgenza/emergenza; si tratta di un elemento non secondario alla luce della difficoltà di ritrovare sul "mercato" tali figure mediche. **Tutto il personale operante nell'area- Covid deve essere specificamente ed esclusivamente ad essa dedicato,** con percorsi rigorosamente separati rispetto al resto del nosocomio; ciò richiama ancora una volta alla necessità di assicurarsi i contingenti necessari di risorse umane;

Tutto il personale operante nell'Ospedale va sottoposto ad una tutela rigorosa, in attesa che possa essere predisposto, come auspicabile in tempi brevi, un piano vaccinale per il COVID-19. Va prevista l'esecuzione, a intervalli ben scadenziati, di esami di verifica dello stato di salute rispetto alla patologia COVID-19 (tamponi, etc), privilegiando evidentemente chi è direttamente impegnato nelle aree a più alto rischio; analogamente si sollecita il controllo puntuale della disponibilità dei DPI, la cui carenza o inappropriata può mettere a grave rischio la salute degli operatori e della stessa utenza;

Riorganizzare il Pronto Soccorso, partendo innanzitutto, come detto in precedenza, dall'assegnazione di risorse umane adeguate , realizzando tutti i lavori necessari (peraltro, secondo le informazioni in possesso di questa Assise, già deliberati), onde riattivare un' area di pretriage, e realizzare una separazione impermeabile (comprensiva di realizzazione di percorsi che evitino ogni più lontano rischio di commistione) fra i pazienti COVID-19 già accertati e in attesa di sistemazione e quelli in corso di accertamento e/o eventualmente da assegnare ai reparti no-COVID.

Per questi ultimi va realizzata la cosiddetta "Area Bolla", con rigorosa separazione fra i singoli pazienti, in attesa della risposta dei necessari accertamenti di esclusione COVID-19 (tamponi etc). Per i tamponi si richiede la tempestività di esecuzione al fine di ridurre lo stazionamento degli stessi pazienti in un'area che comunque resta a rischio;

Fornire immediatamente l'Ospedale di una seconda TAC, da utilizzare esclusivamente per i pazienti COVID, sia in fase di prima diagnosi (in PS) che in fase di controllo dell'evoluzione della patologia, una volta ricoverati, prendendo in considerazione, al fine di ridurre i tempi di acquisizione, anche l'ipotesi di un apparecchio mobile, in noleggio;

Riattivare immediatamente nell'Ospedale S.O. Frangipane, tutti i reparti no COVID - Rianimazione ordinaria e Medicina interna in testa - e garantire la piena ripresa operativa di tutti gli altri reparti che attualmente soffrono delle contrazioni sopra indicate; ciò al fine di garantire pienamente la possibilità di cure delle numerosissime patologie acute, al momento non trattate o trattate in ritardo (da quelle cardiovascolari alle neurologiche, al diabete scompensato, alle gravi insufficienze respiratorie no-COVID, alle patologie oncologiche).

Riattivare immediatamente il Reparto di Lungodegenza, anche al fine di "decongestionare" gli altri reparti dai pazienti che abbiano superato la fase acuta, garantendo ad essi il necessario spazio per le urgenze/emergenze;

Riattivare tutte le attività ambulatoriali al fine di consentire alla popolazione un adeguato discorso di prevenzione e controllo post ospedalizzazione. Anche per questo, oltre che per la piena ripresa delle attività ospedaliere, vale l'alto monito del Capo dello Stato, che recentemente ha avuto modo di ricordare come purtroppo si corra il rischio (evidenziato peraltro anche dalle Società Scientifiche) di aumentare i morti per causa no-COVID. Questo Consiglio Comunale, alla luce di quanto sta emergendo dalle notizie di queste settimane, propone anche la costituzione di un ambulatorio specializzato per il follow-up pazienti post COVID-19;

Realizzare con urgenza i lavori, già deliberati e finanziati , previsti per l'anno corrente, per ampliare l'UOC di Cardiologia-UTIC nell'ex area di Neurologia (già per questo trasferita al IV piano dell'Ospedale) e l' Oncologia verso l'area dell'attuale Direzione Sanitaria, onde consentire a queste due strutture di assistere i pazienti nella misura numerica stabilita dal Piano Ospedaliero Regionale e per poter svolgere in ambienti idonei le attività che attualmente vengono effettuate in sistemazioni non adeguate se non addirittura rischiose, ai fini della corretta esecuzione di procedure estremamente delicate; all'interno di tali opere, lo ricordiamo , è previsto anche l'adeguamento tecnologico, vista l'obsolescenza delle attrezzature, risalenti ad oltre 15 anni orsono, e a rischio concreto di malfunzionamento e non riparabilità per cessata produzione dei ricambi;

Fra le priorità va assolutamente inserita la necessità di un Direttore Sanitario esclusivamente dedicato al PO di Ariano Irpino. L'attuale figura del Direttore a.i. del "Frangipane" (che ricopre contemporaneamente anche il ruolo di Direttore Sanitario del "Criscuoli" oltre che di Direttore del Laboratorio di patologia Clinica del nosocomio Altirpino), non può assolutamente essere rispondente alla complessità del momento vissuto dall' Ospedale di Ariano Irpino e questo, senza nulla togliere alle qualità del professionista succitato. Il "Frangipane" , va ricordato, è privo da oltre due anni , della figura del Direttore Sanitario e pertanto , l'iter concorsuale già avviato va portato a termine in tempi rapidissimi; nell'attesa si ritiene necessario che questo compito venga affidato immediatamente ad un altro Sanitario, da ricercarsi all'interno dello stesso ospedale arianoese, o comunque all'interno dell'Azienda , ovvero con un contratto a termine che preveda in ogni caso un impegno esclusivo verso il nostro Ospedale in questa fase critica;

Stesso discorso riguarda la Responsabilità dell'Emergenza COVID che va rafforzata individuando un gruppo di esperti del settore (COVID Team), assegnando successivamente ad una di queste figure la delega per il "Frangipane";

In ogni caso sarebbe anche auspicabile la redazione di un piano interaziendale provinciale per il COVID, comprensivo, innanzitutto di un ben definito percorso preferenziale per il rapido trasferimento dei pazienti tra nosocomi.

OSPEDALE ARIANO IRPINO:

FASE II (Piena attuazione DEA di I livello)

Azione decisa e determinata per ripristinare le funzioni già ricoperte in passato, di Servizio Trasfusionale vero e proprio (al momento la Medicina Trasfusionale è ridotta al "Frangipane" a semplice emoteca), condizione necessaria per la realizzazione in sicurezza, innanzitutto, delle attività chirurgiche. Tutto questo va realizzato eventualmente attraverso una

revisione della convenzione con l'AO Moscati di Avellino;

Conservazione sul territorio arianese della SPDC, in struttura esterna all'Ospedale;

Accelerazione delle procedure tecnico-amministrative già avviate, relative alla realizzazione del Reparto di Radioterapia, al fine di iniziare e completare tale fondamentale opera in tempi rapidi, consentendo al Reparto di Oncologia di poter avere a disposizione tutte le armi valide a combattere le terribili patologie neoplastiche;

Accelerazione delle procedure, anche qui avviate, per l'impianto nella Radiologia, dell'apparecchio di Risonanza Magnetica Nucleare, per il quale la stessa Regione ha sancito l'autorizzazione. Si tratta di un presidio diagnostico la cui fornitura ormai non è più differibile: non è assolutamente immaginabile che un ospedale, in cui operino Neurologia, Cardiologia, Oncologia e discipline chirurgiche, debba sottoporre i pazienti a viaggi estremamente faticosi, scomodi e potenzialmente pericolosi, per eseguire una RMN;

Attivazione dell'iter per fornire, finalmente, dopo richieste inoltrate da anni, il "Frangipane" di un' Emodinamica interventistica: le linee guida per il trattamento dell'infarto miocardico acuto, ormai indicano nell'angioplastica primaria la procedura terapeutica ottimale, definendo in 2 ore il tempo di esecuzione di tale procedura, dalla diagnosi di sindrome coronarica acuta, un tempo che, per la particolarità del territorio risulta di difficile attuazione, malgrado la rete dell'infarto acuto, abbia avuto la sua nascita in Campania, proprio nel nostro presidio e quindi goda di enorme esperienza in merito. La stessa Emodinamica, peraltro, rappresenta un presidio importantissimo anche per altre discipline (Neurologia, Chirurgia, Medicina, etc);

Attuazione concreta, rapida e reale, dei vari reparti di cui un DEA di I livello necessita, e attualmente ancora assenti ad Ariano Irpino: Urologia, Oculistica, Otorinolaringoiatria e Anatomia patologica.

Due parole ci sembra opportuno pronunciarle anche in merito all'Assistenza Territoriale e sul 118 che rivestono un ruolo fondamentale per la prevenzione e per evitare il rischio di sovraccarico ospedaliero.

Si richiede un potenziamento dei Distretti ed un decentramento presso di essi delle attività dei servizi di epidemiologia. E' indispensabile un coinvolgimento dei Medici di Medicina Generale, dei Pediatri di Libera Scelta e di tutti i medici di continuità assistenziale oltre alle Unità Speciali di Continuità Assistenziale (che andranno esse stesse rafforzate) sia nei percorsi e protocolli di prevenzione, sia nella assistenza a domicilio di pazienti paucisintomatici ed asintomatici;

I MMG vanno coinvolti fattivamente in un protocollo di prevenzione e controllo dei pazienti paucisintomatici da assistere a domicilio. In attesa dell'attivazione delle AFT, deve essere creato un registro dei sostituti in caso di malattia dei titolari.

Ad essi va data la possibilità di richiedere tamponi rapidi (processazione in max 12 ore) per i casi molto sospetti, intermedi a 24/48 ore per i casi dubbi;

Ai Medici di Medicina Generale andranno forniti tutti i DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) necessari I MMG e tutti gli altri operatori sul territorio si sottoporranno a tampone in maniera cadenzata;

E' indispensabile avviare la costituzione delle UCCP (Unità Complesse di Cure Primarie), nuova frontiera della Medicina Generale, una delle quali è prevista ad Ariano: la loro attivazione a pieno regime è prevista dal Piano Territoriale Regionale entro il dicembre 2021. Questa struttura, ovviamente, necessita di grossi spazi, e in questo senso il Comune stesso garantirà la piena collaborazione per individuare locali idonei;

Si ritiene anche indispensabile l'implementazione dell'Assistenza domiciliare integrata (ADI) nonché l'assunzione di infermieri di famiglia o di comunità come previsto dal DL n.34/2020, nonché informativa adeguata circa l'hub territoriale che dovrà gestire il piano vaccinale anticovid nel prossimo futuro.

Le USCA dovranno essere adeguatamente fornite di personale al fine di poter operare divise su turni. Esse dovranno farsi carico, in parte di attività territoriale di assistenza in parte di attività di tracing e organizzazione di spostamenti. Gli operatori USCA saranno sottoposti a tampone ogni 7 giorni.

Per il 118 andrà definito un numero congruo di mezzi dedicato SOLO al Covid, con

possibilità di aumentarne la quantità, se necessario.

- **RSA (Residenze Sanitarie Assistenziali) dovranno essere divise in sezioni Covid (ovviamente per pazienti pauci - asintomatici) e no Covid.** In esse, i reparti lungodegenze dovranno essere interdette ai visitatori esterni se non previo tampone. I parenti dei pazienti dovranno essere istruiti circa le norme di vestizione e svestizione Covid. Non dovrà essere consentito l'accesso a chi non voglia sottoporsi a tampone o uniformarsi alle norme di vestizione suddette.

Quanto sopra, con particolare riferimento all' Ospedale "S.Ottone Frangipane" rappresenta una necessità assolutamente imprescindibile, per la quale si richiedono atti concreti, rapidi e facilmente misurabili nella loro attuazione . In questo senso il Consiglio Comunale sollecita anche i Comuni limitrofi a fare opera di richiamo ai vertici della ASL, sui temi sopra esposti, aggiungendo, se ritenuto opportuno, altri elementi in merito, nella consapevolezza che questo nosocomio, non è il Presidio Sanitario della Città di Ariano Irpino, ma di un comprensorio ben più ampio, già svantaggiato sul piano geografico, con una popolazione anziana e dunque maggiormente necessitante di una struttura attrezzata e omnicomprensiva, che eviti la necessità di ricorrere a lunghi, faticosi, dispendiosi e anche pericolosi "viaggi della speranza" .

Questo territorio e i suoi cittadini, vanno assolutamente garantiti e protetti nel loro bisogno di salute che la Costituzione garantisce e noi, come forze politico – amministrative arianesi, opereremo un rigoroso e puntuale controllo sull'attuazione di quanto sopra, offrendo piena collaborazione per quanto di nostra competenza, ma anche segnalando e denunciando ogni ritardo nell' attuazione dei provvedimenti necessari, richiesti.

Siamo tutti chiamati ad operare per il Bene dei cittadini dei nostri luoghi, e per essi, quali loro rappresentanti eletti nel Consiglio Comunale, ci impegneremo a dare tutto il nostro impegno per una battaglia giusta e doverosa!

IL CONSIGLIO COMUNALE DI ARIANO IRPINO

OBIETTIVI STRATEGICI PER MISSIONE

MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO STRATEGICO OST_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma 01 - Organi istituzionali

Il rispetto della legalità verrà perseguito fornendo supporto agli organi competenti sia nella attività di redazione e/o aggiornamento dei regolamenti che li disciplinano nonché mediante la redazione di regolamenti volti a disciplinare in maniera equa ed imparziale, chiara e trasparente, l'azione amministrativa.

Programma 02 - Segreteria Generale

Attività di supporto e di coordinamento delle varie Aree, realizzata sia in chiave di consulenza che di controllo per garantire la legalità sia all'interno dell'Amministrazione che nei suoi rapporti esterni. Individuazione e previsione di misure di prevenzione per le aree maggiormente esposte al rischio corruzione. Adozione di tutti gli strumenti previsti dalla legge n. 190/2012.

Diffusione di buone prassi e di una cultura ispirata al rispetto delle regole.

Programma 03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato

Il processo di armonizzazione del nuovo sistema contabile è implementato nell'Ente secondi i dettami normativi ed ha comportato la ricostruzione di tutto il sistema di bilancio, dalla programmazione (con l'introduzione del DUP e di nuovi schemi), alla gestione (con il nuovo principio della competenza finanziaria potenziata, la nascita del fondo pluriennale vincolato e dei fondi rischi), alla rendicontazione (con la stesura di un bilancio consolidato).

Gli obiettivi, fortemente perseguiti a livello di Unione Europea, sono finalizzati a rendere omogenei e confrontabili i bilanci tra Regioni, Province e Comuni, inglobare i risultati delle loro società partecipate, rendere trasparenti e veritieri i conti in modo che i risultati di amministrazione annuali non siano, come spesso accade, il frutto di rappresentazioni contabili non realistiche. La gestione finanziaria delle risorse, la pianificazione per progetti, i nuovi modelli organizzativi e il controllo amministrativo delle procedure e dei procedimenti assumono una fondamentale importanza nel processo di cambiamento dell'amministrazione. La razionalizzazione delle forme societarie degli organismi partecipati e il monitoraggio costante dell'andamento dei servizi esternalizzati permetterà un controllo più efficace della qualità dei servizi.

Notevole importanza rivestono il Fondo crediti di dubbia esigibilità nonché il fondo pluriennale vincolato, ai quali si aggiungono i fondi creati per la copertura dei debiti fuori bilancio.

Pur avendo ancora capacità di indebitamento nel periodo considerato non sono previste accensioni di prestiti finalizzati alla copertura di spesa in conto capitale.

Programma 04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

L'Ufficio Tributi continua ed incrementa la propria attività nell'ambito degli obiettivi di carattere generale delineati nel presente documento finalizzando gli sforzi al raggiungimento dell'equità fiscale, anche attraverso il potenziamento dell'attività di accertamento .

In ottemperanza a quanto indicato nelle linee programmatiche dell'Amministrazione anche per i prossimi anni si continuerà quell'azione di recupero dell'evasione e dell'elusione in termini di ICI e IMU .

Programma 05 – Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

Il patrimonio immobiliare del comune rappresenta contemporaneamente una fonte di reddito ed una voce di spesa. Una fonte di reddito in quanto, in un quadro di crescenti ristrettezze delle risorse di bilancio derivanti dai tagli ai trasferimenti erariali e dalla diminuzione delle entrate proprie dell'ente, la valorizzazione del patrimonio pubblico assume una rilevanza strategica sia per ridurre i costi che per innalzare il livello di redditività.

Una voce di spesa in quanto il patrimonio immobiliare assorbe notevoli risorse per essere mantenuto ad un livello di decoro soddisfacente.

Le possibilità di intervento in questi ambiti sono fortemente limitate dai vincoli finanziari imposti; solamente con un'efficace programmazione (pluriennale) degli interventi è possibile far fronte alle esigenze fisiologiche (dovute alla normale usura) del patrimonio e mantenere una efficace capacità di intervento per bisogni straordinari ed emergenze.

La valorizzazione del patrimonio comunale è uno degli obiettivi programmatici espressi dall'Amministrazione Comunale in connessione con le previsioni del bilancio. A tal fine, in riferimento al piano delle alienazioni approvato dalla Giunta Comunale, vengono individuati quegli immobili non strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali. Per ciascuno di essi l'ufficio predispone apposita perizia di valutazione e stima che ne determina il prezzo di vendita.

Programma 06 - Ufficio Tecnico

Gli interventi inerenti ai lavori pubblici, dovranno perseguire l'obiettivo dell'incremento dell'offerta delle opere di urbanizzazione primaria e secondaria e del miglioramento nelle erogazioni dei servizi pubblici essenziali.

Obiettivi prioritari dell'Ente sono la manutenzione ed il miglioramento funzionale delle reti fognarie- idriche, delle strade, della pubblica illuminazione, degli edifici pubblici, nonché la gestione virtuosa dei servizi pubblici essenziali quali la raccolta e smaltimento rifiuti.

E' da evidenziare che l'amministrazione comunale ha effettuato indagini e verifiche sulla vulnerabilità sismica delle strutture e degli edifici con particolare riferimento alle scuole. Pertanto lo step successivo sarà il reperimento delle risorse economiche, anche mediante la partecipazione a bandi pubblici, per procedere ai necessari adeguamenti prescritto, con priorità per gli edifici strategici e per gli edifici scolastici.

Sarà, inoltre, non trascurabile la necessità della manutenzione degli edifici, attraverso l'incremento delle risorse economiche di bilancio compatibilmente con tutte le altre esigenze ed il reperimento di fondi attraverso la partecipazione a bandi pubblici con progetti.

Altra esigenza prioritaria per incrementare le opportunità e le progettualità dovrà essere il potenziamento dell'ufficio con nuove risorse umane, rilevata la perdita per pensionamenti e risoluzioni contrattuali di ben 14 dipendenti dell'Area Tecnica nel periodo 01/01/2020 - 31/12/2022. Solo attraverso il potenziamento si potrà procedere alla riorganizzazione funzionale delle risorse umane dell'area, che in questo momento non riescono a garantire nemmeno le attività di ordinaria amministrazione.

In ogni caso tenuto conto delle opportunità derivanti dal PNRR, l'attenzione dell'Area Tecnica sarà rivolta all'intercettazione di finanziamenti statali e/o regionali attraverso la partecipazione a bandi.

Viabilità e infrastrutture stradali

La città, a causa della sua particolare articolazione urbanistica e territoriale, è dotata di una rete di infrastrutture viarie straordinariamente estesa, la cui manutenzione tende ad essere trascurata proprio in ragione della scarsità di risorse dedicate in rapporto alla sua imponente estensione.

L'Amministrazione Comunale intende concentrare gli interventi pubblici sulla manutenzione e il miglioramento funzionale delle reti viarie esistenti attivando al contempo una serie di attività finalizzate al reperimento di fonti di finanziamento per la realizzazione di nuove opere di interesse strategico.

L'altro tema di particolare importanza è la mobilità lenta (pedoni, ciclisti, monopattini) che necessita di essere potenziata e ripensata in special modo nel centro storico e nei due quartieri (Martiri e Cardito) consolidati della città con progetti innovativi e mirati alla disincentivare l'utilizzo delle auto private.

Programma 07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile

L'Amministrazione Comunale con delibera di Giunta n. 94 del 10 maggio 2022, ha aderito all'iniziativa "Certificati in Edicola", sottoscrivendo una Convenzione con SNAG Campania (Sindacato Nazionale Autonomo Giornalai) grazie alla quale è stato possibile far fruire dagli utenti i servizi di certificazione presso le edicole convenzionate. E' intenzione dell'Amministrazione consentire la stessa possibilità anche ai Tabaccai approvando una nuova convenzione.

La carenza di personale strutturale dell'ente, cui si aggiungono i recenti pensionamenti, ha reso molto più difficile la capacità di soddisfacimento delle richieste delle utenze.

Programma 08 - Sistemi Informatici Comunali

Le Aree dell'Ente sono state dotate di nuova dotazione informatica attraverso l'acquisto di computer mediante adesione a Convenzioni Consip, ciò ha determinato l'ammodernamento delle postazioni lavorative dotate di macchine vetuste.

Si proseguirà nel garantire attraverso il piano triennale dell'informatica dell'ente quanto previsto in termini di adeguamento normativo. Si evidenzia che al fine di velocizzare il lavoro degli Uffici, l'Ente è riuscito ad individuare il fornitore che integrerà tutte le procedure informatiche in uso, con l'utilizzo di un unico software gestionale.

Programma 10 - Risorse umane

Attuazione di piani di formazione mirati, volti alla crescita ed all'aggiornamento del personale.

L'Amministrazione mira all'attivazione di una politica di valorizzazione delle risorse esistenti con la previsione di progressioni verticali che rappresentano uno stimolo per coloro che lavorano nel Comune ad impegnarsi sempre di più nell'espletamento delle loro funzioni.

Adozione di un sistema di valutazione del personale dell'Amministrazione comunale fondato su criteri effettivamente premianti ed incentivanti.

Tale sistema dovrà garantire l'assegnazione e l'erogazione di premi e incentivi ai dipendenti comunali-non indistintamente – ma solo secondo un criterio quanto più possibile oggettivo, ossia basato sull'effettivo raggiungimento di obiettivi predeterminati.

Programma 11 Altri servizi generali: Servizi legali

Interesse dell'amministrazione è la realizzazione di una linea difensiva omogenea dell'ente nei numerosi e vari procedimenti giudiziari, attraverso la predisposizione di una gara per l'affidamento all'esterno del servizio legale che consentirà anche l'abbattimento dei costi. La carenza di risorse umane interne all'ente ha fatto sì che venisse segnalato all'Amministrazione di assumere le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.

Ufficio URP – SPORTELLO POLIFUNZIONALE AL CITTADINO

Gli accessi allo sportello polifunzionale per il cittadino ha la funzione di garantire imparzialità nell'opportunità di accesso del medesimo cittadino ai servizi nonché l'accesso

agli atti dell'ente. Viene posta attenzione altresì alla partecipazione e rappresentazione all'esterno delle attività dell'Amministrazione anche tramite il portale istituzionali coordinando tutte le attività istruttorie dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico con i vari livelli istituzionali dell'Ente, con particolare riguardo alla realizzazione di un rapporto snello e diretto con i cittadini.

MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza

OBIETTIVO STRATEGICO OST_03 - Ordine pubblico e sicurezza

Polizia Locale ed amministrativa

All'area sono assegnati compiti di prevenzione, repressione, controllo, vigilanza, assistenza ai cittadini per assicurare loro sicurezza, rispetto della legalità, ordinata e disciplinata vita sociale e collettiva, qualità urbana, polizia ambientale, collaborazione alle attività di Protezione civile. L'attività di prevenzione, da esercitarsi su strada, e con risorse umane e strumentali in dotazione alla Polizia Locale, e del vivere civile.

Le azioni di prevenzione saranno mirate anche alla tutela del decoro urbano, attraverso specifici e mirati controlli sul suolo pubblico, delle attività commerciali, fisse ed itineranti, nonché in generale su tutto il territorio comunale.

S'intende assicurare una corretta e capillare vigilanza del territorio nella sua accezione più ampia: dall'edilizia, dalla vigilanza sulla circolazione stradale alla verifica dell'attività commerciale, compatibilmente con le risorse disponibili.

A tal proposito, è intenzione dell'amministrazione implementare ulteriormente il servizio di videosorveglianza, sia rendendo il più aggiornato possibile l'impianto in essere sia ulteriormente arricchendolo con nuove postazioni fisse in zone sensibili della città, compresi gli snodi di viabilità.

In particolare la Polizia Locale garantisce servizi di controllo in materia di: polizia stradale - edilizia - commercio in sede fissa e su aree pubbliche - pubblici esercizi - ambiente - regolamenti ed ordinanze comunali.

Svolge inoltre attività di polizia giudiziaria, alle dirette dipendenze della Procura della Repubblica, attività di gestione della procedura sanzionatoria .

In una visione prospettica e programmatica la Polizia Locale, dovrà guardare sempre con maggiore attenzione, alla vivibilità cittadina, al decoro urbano, divenendo un autentico organo di regolazione dei rapporti sociali in città, garantendo, nei settori di competenza, un' incisiva, costante e discreta presenza operativa, organizzata ed attenta alle mutate

esigenze, anche orarie, della città. L'obiettivo strategico è quello dell'innalzamento della safety urbana intesa nelle sue molteplici accezioni; polizia amministrativa, stradale, polizia urbana, controllo e prevenzione dei fenomeni di disordine urbano, progetti di educazione stradale.

L'implementazione di attività finalizzate alla tutela della vita umana sulle strade, ed alla regolazione generale della vita cittadina, dovrà risultare prioritaria nella gestione del Corpo.

Le risorse previste dalla dotazione organica, seppur esigue, dovranno essere utilizzate al massimo delle potenzialità, anche attraverso nuove forme di coinvolgimento e di processi motivazionali nuovi.

Risulta altrettanto fondamentale allora, ai fini complessivi dell'attività della Polizia Locale, il reinvestimento delle risorse contravvenzionali, già deliberato dalla Giunta Comunale ex art 208 del vigente Codice della Strada.

MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio

OBIETTIVO STRATEGICO OST_04 - Istruzione e diritto allo studio

Garantire il servizio di refezione scolastica nelle scuole dell'infanzia, primaria e media inferiore.

Garantire il servizio di trasporto scolastico agli alunni della scuola dell'infanzia e primaria.

Sostenere il diritto allo studio tramite la fornitura gratuita dei libri di testo agli alunni della scuola primaria, nonché agli alunni meno abbienti delle scuole dell'obbligo e secondarie superiori attraverso gli appositi fondi erogati dalla Regione Campania.

Implementare le politiche di integrazione e inclusione degli alunni stranieri.

MISSIONE 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

OBIETTIVO STRATEGICO OST_05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Tutelare e valorizzare il patrimonio e le attività culturali della città di Ariano Irpino mediante la programmazione, la pianificazione e la realizzazione di interventi e progetti per la promozione della cultura e delle attività culturali all'interno delle strutture comunali destinate allo scopo.

MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

OBIETTIVO STRATEGICO OST_06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

Politiche giovanili

Le politiche giovanili sono mirate a garantire ai giovani, i principali fautori di sviluppo economico, di cambiamento sociale e di innovazione tecnologica, la partecipazione alla vita della società.

Ad ognuno deve essere assicurato di vivere in condizioni ed ambienti che favoriscano ideali, creatività, passione, tendendo ad un miglioramento della società.

Sport

Lo sport rappresenta un necessario strumento di crescita della collettività e di sviluppo dell'intero territorio. L'amministrazione comunale promuoverà ogni attività sportiva, favorendo lo sviluppo e stimolandone i numerosi talenti, espressione della vivacità agonistica cittadina. Sarà dunque prioritario rendere pienamente accessibili e fruibili tutti gli impianti e le strutture sportive di pertinenza comunale.

Promozione della Cultura dello Sport e della pratica sportiva tra i cittadini ed i giovani mediante la realizzazione di progetti e interventi specifici per la promozione e diffusione delle attività e iniziative sportive e motorie.

MISSIONE 07 - Turismo

OBIETTIVO STRATEGICO OST_07 - Turismo

La promozione del territorio si pone come conoscenza, riscoperta e promozione del patrimonio naturale, storico- artistico, delle tradizioni e delle sue eccellenze.

Obiettivo è promuovere la realizzazione di iniziative turistiche sul territorio attraverso eventi e manifestazioni finalizzati alla valorizzazione delle tradizioni arianesi e dei prodotti tipici locali, nonché alla valorizzazione dell'immagine di Ariano irpino come "Città della Ceramica".

Si provvederà alla realizzazione di un progetto strategico di marketing territoriale e di comunicazione integrata.

MISSIONE 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

OBIETTIVO STRATEGICO OST_08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Il Servizio assetto del territorio nella gestione delle pratiche edilizio-urbanistiche deve essere destinatario di azioni di rinnovamento digitale attraverso uso di piattaforme telematiche che si integrino con i database dell'Ente.

L'Ufficio tecnico, utilizza software preordinati a fornire, ai cittadini ed alle imprese, servizi di qualità in tempi contenuti, nel rispetto delle norme in vigore in materia di amministrazione digitale. A tale scopo sono state avviate e completate le procedure ai fini dell'introduzione di un Geo Portale Cartografico, strumento che riunisce le funzionalità di un SIT (applicato alle mappe catastali, alla cartografia urbanistica e tematica) alla gestione completa dei dati catastali. Restano da implementare le azioni per la completa informatizzazione dei Certificati di Destinazione Urbanistica e delle Comunicazioni di Attribuzione di Area Edificabile (art. 31 comma 20 della Legge 27.12.2002 n. 289). Tale servizio consentirà di lavorare nello stesso tempo su dati eterogenei tra loro, tutti elaborati con esatta metodologia e costantemente aggiornati e, contemporaneamente, di monitorare con puntualità e precisione l'intero territorio comunale.

La modulistica in uso verrà dinamicamente aggiornata allineandosi alle nuove disposizioni legislative e tenderà ad uniformarsi quanto più possibile a quella del territorio regionale/nazionale.

Ulteriore sviluppo può derivare dall'attivazione di convenzioni con gli Ordini/Collegi professionali al fine di permettere ai neo diplomati/laureati di acquisire le conoscenze tecnico/amministrative interne dell'Amministrazione Comunale così da poterne fruire nella successiva attività libero professionale. Non verranno trascurate le attività di "stage" che gli istituti scolastici possono attivare con la Pubblica Amministrazione.

Obiettivo del Settore è la regolamentazione delle modalità operative per il "Controllo a campione" delle pratiche edilizie/produktive (SUE e SUAP). A seguito di diversi interventi normativi volti a semplificare l'ottenimento dei titoli abilitativi in ambito edilizio/produktivo, si è ampliata la possibilità d'uso dell'autocertificazione quale strumento di semplificazione e liberalizzazione delle attività d'impresa ed edilizie. Risulta quindi necessario, parallelamente, istituire e definire un sistema di "controllo a campione" sulle asseverazioni relative alle istanze in materia edilizia/produktiva, in attuazione del DPR n. 445/2000, della Legge n. 241/1990, del DPR n. 380/2001;

Ulteriore obiettivo è il completamento della transizione già in corso in digitale di tutte le pratiche edilizie/produktive, attraverso le piattaforme digitali regionali dedicate. Si tratta di un processo avviato e sostanzialmente concluso, sep pur in continua evoluzione, per il SUE

ed il SUAP.

Ove compatibile con la disponibilità di personale, potranno altresì essere attivate tutte procedure atte alla semplificazione delle discipline urbanistico- edilizia (norme e/o regolamenti) ai fini di facilitare il compito sia dei tecnici esterni nominati dai privati sia della fase istruttoria svolta dagli uffici.

Attesa la notevolissima carenza di personale (a cagione del pensionamento di tantissimi dipendenti), prioritaria dovrà essere la riorganizzazione funzionale del personale interno all'area e ai singoli servizi, alcuni dei quali sono completamente privi delle necessarie figure specialistiche, rendendo gravosa ed impossibile il mantenimento della gestione ordinaria.

Per quanto concerne la pianificazione urbanistica, tenuto conto dell'opportunità derivante dalla realizzazione dell'Alta Capacità NA-BA e della realizzazione della nuova stazione Hirpinia, risulta necessario provvedere ad un aggiornamento ed adeguamento dello strumento di pianificazione generale dell'Ente e degli strumenti di programmazione a breve e medio termine.

Per l'edilizia privata è necessaria continuare nel processo, già avviato, di semplificazione e digitalizzazione della gestione delle pratiche edilizie, con il potenziamento dell'offerta dei servizi telematici ai professionisti ed ai cittadini per rendere più rapida ed efficace la risposta dell'Ufficio e supportare le opportunità d'accesso ai bonus edilizi varati dal governo.

OBIETTIVO STRATEGICO OST_09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Attuare politiche volte alla difesa del suolo e del territorio.

Lo sviluppo sostenibile dovrà coniugare le esigenze di promozione delle attività economiche e produttive della comunità con la priorità di tutela del territorio dal punto di vista paesaggistico, ambientale, botanico e biologico. Tali obiettivi che potrebbero sembrare contrapposti se perseguiti contemporaneamente possono essere raggiunti ed anzi costituiscono l'uno per l'altro un volano di sviluppo che determina una migliore vivibilità della città. Infatti un'ambiente sano, curato e paesaggisticamente di pregio attira investimenti e produce crescita economica, sociale e culturale.

Nel caso specifico una città accogliente, si distingue oltre che per le qualità socio-culturali, anche per un ambiente curato, vivibile e bello, quindi tali elementi sono ancora più

importanti per la città di Ariano Irpino che è caratterizzata da una spiccata valenza ambientale con emergenze paesaggistiche, storico- culturali che devono essere valorizzate, quali la Villa Comunale, il centro storico, le aree verdi e le aree agricole di particolare pregio.

Risulta quindi necessario creare un sistema integrato di controlli, di rilevazioni e di azioni, anche preventive, mirate a valorizzare i diversi aspetti delle singole aree che propongono caratteri unici al territorio comunale, al fini di salvaguardarne il valore e le potenzialità.

Azione prioritaria risulta quella di contenere gli impatti ambientali quali la produzione e o smaltimento dei rifiuti, la depurazione delle acque reflui, il contenimento delle emissioni in atmosfera, la riduzione del consumo di suolo e dei consumi energetici.

La gestione del servizio raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani in capo alla Società Provinciale Irpiniambiente, rappresenta il punto cardine dell'azione di tutela dell'ambiente. L'obiettivo primario è quello di ridefinire un sistema di raccolta di rifiuti sostenibile, attraverso la promozione della raccolta differenziata più incisiva soprattutto nelle aree rurali anche attraverso iniziative sperimentali ed innovative. L'incremento della raccolta differenziata tendente ai livelli delle città più virtuose, in realtà, deve essere accompagnato da una riduzione all'origine di tutto quello che può diventare rifiuto. Una attenta analisi dei processi ed una progettazione di azioni correttive può, anche in un insieme di piccoli gesti, costituire una importante base per la comprensione e la condivisione di quei comportamenti virtuosi diffusi che permettono di raggiungere i grandi risultati.

Le criticità che ogni città si trova ad affrontare a causa di una scarsa attenzione all'ambiente rende irrimandabile per le nostre comunità l'attuazione di politiche mirate alla riduzione dello spreco e alla conversione di materiali riutilizzabili, per la riduzione dei rifiuti conferiti in discarica. mediante azioni combinate e coordinate nella raccolta e smaltimento dei rifiuti che partono dall'informazione e formazione dei cittadini e solo successivamente devono sfociare in azioni di controllo, di repressione e di sanzione.

Allo stesso modo risulta prioritario potenziare ed adeguare il sistema idrico integrato mediante la manutenzione e l'ampliamento della rete fognarie e la realizzazione di nuovi depuratori e la ristrutturazione di quelli esistenti. Inoltre è di notevole importanza, data la particolare conformazione del territorio e del sistema insediativo, sensibilizzare i cittadini che risiedono nel territorio aperto, affinché installino sistemi di trattamento dei reflui domestici per abbattere il potere inquinante, al fine di salvaguardare la risorsa suolo ed evitare dissesti idrogeologici. In ogni caso l'impegno richiesto è consistente e il programma di intervento richiederà sicuramente tempi di medio- lungo periodo.

Il tema della difesa del suolo e della bonifica dei siti è di notevole interesse per la comunità ariane ed è centrale nelle azioni di recupero e risanamento infatti sono già promosse ed avviate dall'Ente con la progettazione e la richiesta di finanziamenti per risolvere criticità di dissesto idrogeologico, per la bonifica di Fosso Madonna dell'Arco, nonché per le attività di chiusura definitiva e gestione post-mortem della discarica di Difesa Grande., che si spera di attuare entro il termine del mandato.

Riguardo le emissioni in atmosfera l'Ente ha intenzione di promuovere ed attuare una politica di implementazione della produzione di energia da fonti rinnovabili anche con lo scopo di ridurre i costi energetici.

MISSIONE 10 - Trasporto Pubblico Locale

OBIETTIVO STRATEGICO OST_10 – Trasporti e diritto alla mobilità

Il trasporto pubblico locale affidato alla società partecipata AMU s.p.a. va sicuramente migliorato termini qualitativa e di rispondenza del servizio alle esigenze dei cittadini. La razionalizzazione dovrà promuovere una mobilità sostenibile che privilegi l'uso i mezzi pubblici o individuali ad emissione zero (biciclette elettriche, monopattino, etc.) e pertanto risulta necessario aggiornare il Piano urbano del Traffico e candidare ai prossimi bandi del PNRR progetti specifici che prevedano anche la costruzione di infrastrutture dedicate e punti di scambio intermodale. Questo obiettivo passa anche dalla rivisitazione dell'intero piano dei parcheggi e del loro adeguamento alle esigenze di una città moderna, accessibile, vivibile e accogliente.

MISSIONE 11 - Sistema di protezione civile

OBIETTIVO STRATEGICO OST_11 - Soccorso civile

In materia di Protezione Civile, l'ente è chiamato prioritariamente a gestire la corretta diffusione delle Allerte Meteo, il sistema, ormai collaudato, consente di allertare in tempo reale la popolazione, attraverso canali di comunicazioni istituzionali.

In sede obiettivo strategico la struttura si propone di potenziare ulteriormente il meccanismo di trasmissione delle allerte, stante la straordinaria importanza che l'informazione preventiva riveste in materia di protezione civile.

Il servizio, continuerà ad assicurare pronto intervento h 24 in caso di calamità o gestione di criticità ove necessitano interventi di somma urgenza, e provvedimenti immediati ed improcrastinabili, per eliminare o moderare pericoli per la pubblica incolumità (minacce

di esondazioni, crolli, servizio neve ecc.).

Mantiene i rapporti con la sala operativa regionale, e col dipartimento nazionale di Protezione Civile istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Risulterà altresì di strategica importanza, il coinvolgimento, di tutte le associazioni di protezione civile operanti sul territorio, stante l'irrinunciabile ruolo del volontariato nel sistema peculiare italiano della protezione civile.

Anche al fine di divulgarne le buone pratiche di prevenzione in materia.

MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

OBIETTIVO STRATEGICO OST_12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Obiiettivo è quello di realizzare efficaci azioni a sostegno della famiglia e dell'infanzia, nonché delle fasce deboli della popolazione, con particolare riferimento ad anziani e diversamente abili.

Oltre a consolidare i servizi domiciliari e di assistenza diretta alla persona, si provvederà, nei casi di necessità, ad erogare contributi economici a favore di nuclei familiari in situazione di particolare ed accertato disagio economico.

Tutti gli interventi saranno realizzati in collaborazione con l'Azienda Speciale Consortile per la gestione delle politiche sociali nell'ambito territoriale A1 e con il coinvolgimento dei soggetti del terzo settore.

Proseguirà la realizzazione dei Progetti Utili alla Collettività (PUC), quale occasione di inclusione e crescita per i beneficiari del reddito di cittadinanza e per la collettività.

MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività

OBIETTIVO STRATEGICO OST_14 - Sviluppo economico e competitività

Occorre procedere alla Pianificazione di un programma di riqualificazione dei mercati settimanali e del commercio su aree pubbliche con adeguamento delle aree alle normative di sicurezza, nonché delle manifestazioni fieristiche.

Miglioramento dei servizi per le attività produttive mediante potenziamento dello Sportello Unico Attività produttive (SUAP), allo stato sottodimensionato in relazione alle richieste, attraverso l'incremento delle risorse umane necessarie

MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione

professionale

OBIETTIVO STRATEGICO OST_15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale

Promozione, nei limiti della normativa in materia e delle risorse disponibili, di politiche finalizzate al sostegno ed avvio di azioni per favorire l'occupazione, le pari opportunità e la riduzione delle discriminazioni attraverso partecipazioni a bandi regionali .

MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari

OBIETTIVO STRATEGICO OST_16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca

Promozione, incentivazione, valorizzazione e salvaguardia delle produzioni agricole locali mediante: Rapporti con le associazioni e le imprese agricole per la valorizzazione dei prodotti agroalimentari;

MISSIONE 20 - Fondi da ripartire

OBIETTIVO STRATEGICO OST_20 - Fondi da ripartire

La costituzione del fondo di riserva, del fondo per i crediti di dubbia esigibilità e dei fondi per fronteggiare la copertura dei debiti fuori bilancio è conseguenza delle disposizioni legislative in materia di programmazione economico- finanziaria.

MISSIONE 50 - Debito pubblico

OBIETTIVO STRATEGICO OST_50 - Debito pubblico

Pagamento delle quote interessi e delle quote capitale sui muti e sui prestiti assunti dall'ente e relative spese accessorie.

Sezione 2.2

PERFORMANCE

Il Documento Unico di Programmazione (DUP)

Il DUP è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 in data 09/07/2022.

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento che coincide con quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione. In particolare:

- la Sezione Strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di

mandato, Missioni, Vision e indirizzi strategici dell'ente, in coerenza con la programmazione di Governo e con quella regionale. Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne dell'ente, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'amministrazione nel compiere le scelte più urgenti e appropriate.

- la Sezione Operativa ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento di supporto al processo di previsione di indirizzi e obiettivi previsti nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa infine comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio.

LA SEZIONE STRATEGICA (SeS)

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Lo scenario economico internazionale, italiano e regionale

Questa sezione si propone di definire il quadro strategico di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo della nostra amministrazione.

Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea.

Questa attività viene necessariamente svolta prendendo in considerazione:

- a) lo scenario nazionale ed internazionale per i riflessi che esso ha sul comparto degli enti locali e quindi anche sul nostro Ente, in cui si colloca il DEF 2020 approvato dal Consiglio dei Ministri il 24 aprile 2020, il “Decreto Cura Italia”; Il Decreto “Agosto”, il “Decreto Rilancio”; la nota di aggiornamento al DEF 2020 deliberata dal Consiglio dei Ministri il 5 ottobre 2020, la conversione del decreto Ristori (L. 18.12.2020 n. 176); la Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020, n. 178, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020); il DL 183 del 31.12.2020 c.d. Milleproroghe; il D.L. 15.01.2021 n. 3 ed ulteriori disposizioni urgenti in materia di emergenza pandemica da COVID-19;
- b) lo scenario regionale al fine di analizzare i riflessi della programmazione regionale - DEFRC 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 366 del 4 agosto 2021;
- c) lo scenario locale, inteso come analisi del contesto socio-economico e di quello

finanziario dell'ente, in cui si inserisce l'azione di governo.

Tanto per il perseguimento degli obiettivi strategici collegati alle priorità politiche e degli obiettivi ben delineati nelle "Linee programmatiche dell'Amministrazione relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato (ex art. 46 D. Lgs 267/2000) che sono state presentate al Consiglio Comunale il 17/11/2020 (delibera n. 10 del 17/11/2020) . In esse sono enunciati i principi, i valori e le occasioni per rendere concreto lo sviluppo della città.

- **SCENARIO EUROPEO ED INTERNAZIONALE**

Le previsioni per l'economia italiana

Per quanto concerne le prospettive dell'economia italiana per il 2021 e seguenti, lo scenario economico tendenziale previsto nel DEF 2021, riflette un quadro economico ancora condizionato dall'andamento della pandemia e dalle conseguenti misure sanitarie e di chiusura delle attività economiche messe in atto. I dati congiunturali dei primi mesi del 2021 mostrano infatti che il PIL ha continuato a contrarsi, sebbene in misura inferiore rispetto all'ultimo trimestre del 2020.

Nel complesso, tuttavia, le prospettive per il 2021 appaiono più favorevoli, in relazione alla ripresa dell'attività economica e del commercio mondiale.

I dati congiunturali diffusi dall'ISTAT relativi ai primi due mesi dell'anno in corso mostrano, sottolinea il DEF, timidi segnali di ripresa sul fronte produttivo. I settori che maggiormente riflettono tale tendenza sono quello della manifattura e delle costruzioni, non direttamente interessati dalle misure di contenimento del virus e supportati, rispettivamente, dalla tenuta del commercio mondiale e dalle misure di incentivazione fiscale. Per il settore dei servizi, invece, che risente delle restrizioni ancora in vigore e dell'incertezza del quadro epidemiologico, il contesto delineato dal DEF è meno favorevole. Le indagini congiunturali dell'Istat rilevano un andamento del settore ancora debole e distante dal recuperare i livelli pre-crisi. Molto deboli si mantengono i consumi, mentre, in relazione alla domanda estera, l'andamento del commercio italiano è rimasto favorevole soprattutto verso i Paesi UE.

A fronte di questi andamenti congiunturali, la previsione di crescita del PIL in termini reali per il 2021 è rivista al 4,1 per cento (in ribasso, pertanto, rispetto alla crescita del +6,0 per cento prospettata nella NADEF 2020). Tenuto conto, poi, delle misure previste dal cd. Decreto Sostegni e dalla spinta gli investimenti pubblici e privati che verrà dal PNRR – i cui effetti sono incorporati nel quadro tendenziale – si prospetta a livello tendenziale una crescita del PIL

del 4,3 per cento nel 2022, del 2,5 per cento nel 2023 e del 2,0 per cento nel 2024.

La strategia di politica economica esplicitata nel DEF 2021 si inserisce nel quadro che attribuisce priorità all'individuazione di iniziative per superare la crisi indotta dall'emergenza sanitaria da Covid-19, attraverso il ricorso a tutti gli strumenti a disposizione, a partire dalla campagna di vaccinazione, all'impulso alla ricerca medica e al rafforzamento del Sistema sanitario nazionale. In campo economico, la strategia accorda priorità alle misure di ristoro alle categorie maggiormente colpite, di sostegno degli investimenti e di sviluppo. Le misure sono rese possibili dalle risorse del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal Next Generation EU (NGEU) e da ulteriori risorse nazionali, in parte già stanziata e in parte da stanziare attraverso un provvedimento di imminente adozione.

Dopo la fase di inflazione negativa che ha contrassegnato la seconda metà del 2020, i prezzi al consumo sono tornati a crescere quest'anno, sospinti dai rincari delle materie prime, soprattutto energetiche, oltre che da quelli dei costi di fornitura e di trasporto. Secondo le stime preliminari dell'Istat l'inflazione al consumo è aumentata in aprile (1,1 per cento, rispetto allo 0,8 di marzo), continuando la fase di risalita iniziata a gennaio. Tale variazione su base annua risente del confronto con aprile 2020 che aveva registrato un calo considerevole dei prezzi dei beni energetici; la componente di fondo, che esclude le componenti erratiche degli energetici e degli alimentari freschi, si è invece indebolita in aprile di circa mezzo punto percentuale (0,3 rispetto a 0,8 in marzo).

Le aspettative di inflazione di imprese e famiglie, rilevate nelle recenti inchieste sulla fiducia dell'Istat e della Banca d'Italia, cominciano a prefigurare una fase di accelerazione dei prezzi.

Le stime sulle variabili relative all'occupazione presuppongono il perdurare delle tutele al lavoro nella prima metà dell'anno in corso e una graduale rimodulazione successivamente, in concomitanza con l'allentamento delle misure restrittive che frenano la partecipazione, almeno fino all'estate. L'input di lavoro misurato dalle ULA, che l'anno scorso si era ridotto più dell'attività economica, quest'anno si espanderebbe del 3,5 per cento, quindi meno del PIL, così come nel resto dell'orizzonte previsivo. Il tasso di disoccupazione nel 2021, secondo la precedente definizione della Rilevazione sulle forze di lavoro, aumenterebbe fino a sfiorare il 10 per cento, ma l'avvio della normalizzazione del mercato del lavoro, dal secondo semestre di quest'anno, attiverebbe il riassorbimento nel corso dell'orizzonte di previsione.

Il recupero dell'occupazione seguirebbe grosso modo quello del PIL in termini di ore lavorate e di unità di lavoro armonizzate (ULA), mentre il numero medio di occupati rilevati dall'indagine sulle forze di lavoro scenderebbe quest'anno per poi riprendere dal 2022 in

avanti. Il tasso di disoccupazione salirebbe al 9,9 per cento nel 2021, per poi scendere fino all'8,2 per cento nel 2024.

Per quanto riguarda, invece, l'indebitamento netto delle Pubbliche Amministrazioni, dai dati di consuntivo 2020 emerge che lo stesso è stato nel 2020 pari, in valore assoluto, a 156,9 miliardi, corrispondenti al 9,5 per cento del PIL, in netto peggioramento rispetto al 2019.

Le previsioni tendenziali per il periodo 2021 – 2024 evidenziano per il 2021 un indebitamento netto pari al 9,5 per cento del PIL.

Per gli anni successivi, si stima un decremento dell'indebitamento netto pari a – 5,4 per cento del PIL nel 2022, a – 3,7 per cento del PIL nel 2023 e a -3,4 per cento nel 2024.

Il livello di debito pubblico è stimato al 157,8% del PIL nel 2021, al 154,7% nel 2022, al 153,1% nel 2023 per scendere al 150,9% nel 2024.

Il quadro complessivo della manovra

Nel corso dei primi mesi del 2021 il perdurare della pandemia da Covid-19 ha reso necessaria la proroga di alcuni interventi già precedentemente disposti e l'adozione di ulteriori misure per attutire le ricadute socio economiche sui settori produttivi e sui lavoratori e fronteggiare l'emergenza sanitaria. Per queste finalità, in coerenza con l'autorizzazione del ricorso all'indebitamento approvata dal Parlamento nel mese di gennaio, sono stati adottati provvedimenti con carattere di urgenza che complessivamente comportano un peggioramento dell'indebitamento netto di circa 32 miliardi nel 2021, corrispondenti a 33,2 miliardi in termini di fabbisogno e a 37,7 miliardi in termini di saldo netto da finanziare. Gli effetti nelle annualità successive sono connessi quasi interamente agli interessi passivi determinati dal ricorso all'indebitamento.

Le misure per il sostegno alle imprese, in termini netti circa 16,6 miliardi nel 2021, prevedono un nuovo regime di contributi a fondo perduto a favore dei soggetti titolari di partita IVA che svolgono attività d'impresa, arte o professione, ovvero che producono reddito agrario, residenti o stabiliti nel territorio dello Stato.

Complessivamente la misura vale circa 11,2 miliardi nel 2021. Per l'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali sono autorizzati complessivamente 1,8 miliardi nel 2021 dei quali 1,5 miliardi a beneficio dei lavoratori autonomi e professionisti, che si aggiungono a quelli già previsti con la recente legge di bilancio, e 0,3 miliardi a favore delle imprese delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura. Altre risorse sono previste per gli operatori dei settori turistici che svolgono l'attività in Comuni montani appartenenti a

comprensori sciistici in relazione alle riduzioni di presenze registrate rispetto al 2019.

A tutela del lavoro sono state stanziare nuove risorse per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e in deroga, assegno ordinario e dei fondi di solidarietà e la corresponsione di indennità una tantum per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport. È altresì rifinanziato il fondo sociale per l'occupazione e la formazione e si stabilisce l'estensione delle prestazioni integrative erogate dal Fondo di solidarietà del settore del trasporto aereo alle aziende del settore che richiedono i trattamenti di integrazione salariale in deroga con causale Covid- 19.

Al settore della sanità sono destinati circa 4,6 miliardi nel 2021. Si finanzia l'acquisto di vaccini anti SARS-Cov2 e farmaci per la cura dei pazienti affetti da Covid-19 (complessivamente 2,8 miliardi nel 2021). Per rafforzare il piano strategico vaccinale sono previsti complessivamente per l'anno in corso oltre 0,7 miliardi, destinati al coinvolgimento nella campagna dei medici di medicina generale, dei medici specialisti ambulatoriali convenzionati interni, dei pediatri di libera scelta, degli odontoiatri, dei medici di continuità assistenziale dell'emergenza sanitaria territoriale e della medicina dei servizi (circa 0,35 miliardi) e alle attività relative alla logistica, allo stoccaggio e alla somministrazione dei vaccini e alle campagne di informazione e sensibilizzazione della popolazione (circa 0,39 miliardi).

Sono aumentate le risorse per agevolazioni finanziarie destinate al potenziamento della ricerca e la riconversione industriale del settore biofarmaceutico alla produzione di nuovi farmaci e vaccini per fronteggiare in ambito nazionale le patologie infettive emergenti. Un fondo di nuova istituzione è destinato a rimborsare le spese sostenute nell'anno 2020 dalle Regioni e Province autonome per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e altri beni sanitari inerenti l'emergenza.

In ambito sociale e a tutela delle famiglie si è previsto il rifinanziamento dei fondi per il reddito di cittadinanza (1 miliardo nel 2021) e per il reddito di emergenza con ampliamento della platea dei beneficiari (circa 1,5 miliardi nel 2021).

Sono aumentate le risorse a beneficio degli enti del terzo settore e per le politiche di inclusione e sostegno delle persone con disabilità.

A sostegno degli Enti territoriali sono destinati circa 1,5 miliardi nel 2021 volti a rifinanziare i fondi per le funzioni fondamentali delle autonomie territoriali per il ristoro delle perdite di gettito subito in conseguenza della pandemia. In aggiunta a quanto già stabilito con i precedenti provvedimenti si rifinanzia il settore del trasporto pubblico locale per compensare la riduzione dei ricavi tariffari in conseguenza della diminuzione del traffico di passeggeri per le

restrizioni dovute all'emergenza epidemiologica.

Per il settore della scuola, dell'università e della ricerca rilevano le misure per l'acquisto da parte delle istituzioni scolastiche di dispositivi di protezione individuale e di servizi medico sanitari per le attività inerenti la somministrazione facoltativa di test diagnostici alla popolazione scolastica e l'implementazione di servizi assistenza psicologica e pedagogica agli studenti.

Le misure per gli enti locali

La normativa vigente, assicurando la piena attuazione degli articoli 81 e 97 della Costituzione e in conformità con l'interpretazione della Corte Costituzionale, stabilisce l'obbligo del rispetto dei seguenti equilibri di bilancio per tutti gli enti territoriali a decorrere dal 2019 (dal 2021 per le regioni a statuto ordinario):

- saldo non negativo tra il complesso delle entrate e delle spese finali a livello di comparto;
- saldo non negativo tra il complesso delle entrate e il complesso delle spese, ivi inclusi avanzi di amministrazione, debito e Fondo pluriennale vincolato a livello di singolo ente.

In un'ottica di sostenibilità di medio-lungo periodo e di finalizzazione del ricorso al debito, vigono i seguenti principi generali:

- il ricorso all'indebitamento da parte degli enti territoriali è consentito esclusivamente per finanziare spese di investimento, nel rispetto dell'articolo 119 della Costituzione e nei limiti previsti dalla legge dello Stato;
- le operazioni di indebitamento devono essere accompagnate da piani di ammortamento di durata non superiore alla vita utile dell'investimento, nei quali sono evidenziate le obbligazioni assunte sui singoli esercizi finanziari, nonché le modalità di copertura degli oneri corrispondenti.

Per quanto attiene, poi, nello specifico, all'indebitamento degli enti territoriali, l'articolo 119 della Costituzione prevede che gli enti *“possono ricorrere all'indebitamento solo per finanziare spese di investimento, con la contestuale definizione di piani di ammortamento e a condizione che per il complesso degli enti di ciascuna Regione sia rispettato l'equilibrio di bilancio”*. In particolare, la norma attuativa dell'ultimo periodo di tale disposizione prevede, tra l'altro, che le operazioni di indebitamento - *effettuate sulla base di apposite intese concluse in ambito regionale o sulla base dei patti di solidarietà nazionale* - garantiscono, per l'anno di

riferimento, il rispetto del saldo di bilancio per il complesso degli enti territoriali della regione interessata, compresa la medesima regione o per il complesso degli enti territoriali dell'intero territorio nazionale.

In attuazione di tale quadro normativo, a decorrere dal 2018 la Ragioneria Generale dello Stato ha provveduto a consolidare i dati di previsione triennali degli enti territoriali per regione e a livello nazionale trasmessi alla BDAP (Banca dati unitaria delle pubbliche amministrazioni), istituita presso il MEF al fine di verificare ex ante, a livello di comparto, quale presupposto per la legittima contrazione di debito, il rispetto dell'equilibrio tra il complesso delle entrate e delle spese finali e, di conseguenza, il rispetto della sostenibilità del debito (in caso di accensione prestiti da parte del singolo ente) a livello regionale e nazionale. Al riguardo, ai fini della predetta verifica ex ante, a livello di comparto, sono stati consolidati i dati di previsione riferiti agli anni 2020-2022 degli enti territoriali per regione e a livello nazionale trasmessi alla citata BDAP, riscontrando, negli anni 2021-2022, il rispetto, a livello di comparto, dell'equilibrio di bilancio delle regioni e degli enti locali. Al fine di verificare ex post, a livello di comparto, il rispetto dei richiamati equilibri, sono stati esaminati i dati dei rendiconti 2019 degli enti territoriali trasmessi alla BDAP riscontrando il rispetto, a livello di comparto, del saldo di bilancio. Essendo venuti meno, per effetto dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2019, gli adempimenti a carico degli enti territoriali relativi al monitoraggio e alla certificazione degli andamenti di finanza pubblica previgenti, la verifica sugli andamenti della finanza pubblica in corso d'anno è effettuata attraverso il Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici (SIOPE), anche al fine di semplificare gli adempimenti a carico degli enti; il controllo successivo, invece, è operato attraverso le informazioni trasmesse alla richiamata Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP). Per assicurare l'invio da parte degli enti territoriali delle informazioni riferite ai bilanci di previsione ed ai rendiconti di gestione è stato introdotto, inoltre, un sistema sanzionatorio che prevede il blocco delle assunzioni di personale e, per i soli enti locali, il blocco dei trasferimenti fino all'invio dei dati contabili. Tale sistema sanzionatorio è volto a garantire un tempestivo monitoraggio sugli andamenti di finanza pubblica. Il Capo IV della legge n. 243/2012 non disciplina solo l'equilibrio dei bilanci delle regioni e degli enti locali ed il ricorso all'indebitamento da parte di questi enti, ma anche il concorso dello Stato al finanziamento dei livelli essenziali e delle funzioni fondamentali nelle fasi avverse del ciclo o al verificarsi di eventi eccezionali. In merito a quest'ultimo aspetto, la normativa prevede che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 5, e dall'articolo 12, comma 1, lo Stato, in ragione dell'andamento del ciclo economico o al verificarsi di eventi eccezionali, concorre al finanziamento dei livelli

essenziali delle prestazioni e delle funzioni fondamentali inerenti ai diritti civili e sociali, secondo modalità definite con leggi dello Stato, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente legge". In attuazione di quest'ultimo dettato normativo, nel 2020 al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, lo Stato è intervenuto attraverso diverse misure straordinarie a favore degli enti territoriali, tra le quali vanno annoverati:

- il Fondo per l'esercizio delle funzioni degli enti locali istituito presso il Ministero dell'Interno, pari a 5.170 milioni per il 2020;
- il Fondo per l'esercizio delle funzioni delle regioni e delle province autonome istituito presso il MEF, pari a 4.300 milioni per il 2020, di cui 1.700 milioni a favore delle regioni a statuto ordinario e 2.600 milioni a favore delle regioni a statuto speciale e delle province autonome, finalizzati al ristoro della perdita di gettito connessa alla situazione emergenziale, al netto delle minori spese e delle risorse assegnate dallo Stato a compensazione delle conseguenti minori entrate e maggiori spese.

In considerazione del protrarsi dell'emergenza epidemiologica, la normativa recente ha rifinanziato per il 2021 il Fondo per l'esercizio delle funzioni degli enti locali per un ammontare complessivo pari a 1.500 milioni, di cui 1.350 milioni in favore dei comuni e 150 milioni in favore delle città metropolitane e delle province, e il Fondo per l'esercizio delle funzioni delle regioni e delle province autonome per un ammontare complessivo di 360 milioni in favore delle Autonomie speciali. Contestualmente alle misure volte a fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, sono state rafforzate²² ulteriormente le misure previste dalle ultime Leggi di Bilancio per la ripresa degli investimenti sul territorio. In particolare si segnala:

- l'incremento delle risorse per la progettazione degli enti locali: 300 milioni per ciascuno degli anni 2020 e 2021, finalizzati allo scorrimento della graduatoria dei progetti ammissibili per il 2020;
- l'incremento delle risorse per la messa in sicurezza degli edifici e del territorio: 900 milioni per il 2021 e 1.750 milioni per il 2022, finalizzati allo scorrimento della graduatoria delle opere ammissibili per il 2021.

Il percorso di riforma, oramai concluso, del quadro normativo di riferimento degli enti territoriali, con riferimento in particolare al superamento del cd. doppio binario e alle nuove regole in tema di appalti, insieme al rafforzamento dei contributi diretti volti a rilanciare gli investimenti sul territorio stanno iniziando a produrre i risultati sperati. Da un lato, infatti, il contributo alla crescita reale degli investimenti della PA delle amministrazioni locali, sistematicamente negativo negli anni successivi alla crisi finanziaria del 2009 ad eccezione del 2015, è tornato ad essere positivo (+8,4 per cento nel 2019). Dall'altro, il settore

istituzionale delle amministrazioni locali continua a presentare, nel suo complesso, una situazione di sostanziale pareggio di bilancio e un rapporto debito/PIL contenuto, se pur in lieve ascesa al 5,1 per cento nel 2020.

Regioni ed Enti Locali

- Destinati 350 milioni nel 2021 al Trasporto pubblico scolastico e non a Regioni (200) e Comuni (150);
- Aumentate le risorse del fondo di solidarietà comunale per il miglioramento dei servizi nel sociale: 217 milioni nel 2021, a crescere fino a 650 mln annui a regime dal 2030;
- Asili nido: incrementate le risorse per 100 milioni dal 2022 a crescere fino a 300 milioni annui a regime dal 2026;
- Enti locali: destinati 600 milioni nel 2021, di cui ulteriori 500 milioni a ristoro delle perdite di gettito. Investimenti per 6,75 miliardi di euro in 15 anni, per la messa in sicurezza dei territori degli Enti Locali, ponti e viadotti di province e comuni e per la riduzione dei divari territoriali (quest'ultimo 4,6 miliardi in 15 anni);
- Autonomie speciali: stanziati 300 milioni annui a decorrere dal 2021.

Fisco e sostegno ai redditi

- Stabilizzazione del taglio del cuneo fiscale per i redditi sopra i 28.000 euro fino a 40.000: 3,3 miliardi aggiuntivi per uno stanziamento annuale complessivo di oltre 7 miliardi per la stabilizzazione dal 2021.
- Riforma fiscale: stanziati 8 miliardi per il 2022 (e 7 miliardi per il 2023) che comprendono le somme dell'assegno unico, ai quali si aggiungeranno le risorse stimate come maggiori entrate permanenti derivanti dal miglioramento degli adempimenti fiscali da parte del contribuente. La decisione di predisporre un unico fondo è coerente con l'idea che la riforma fiscale e l'introduzione dell'assegno universale siano due parti di un unico disegno, che pure verrà attuato con tempi differenziati. Assegno unico e universale per famiglie con figli, inclusi autonomi e incapienti, a partire da luglio: stanziamento aggiuntivo da 3 miliardi per il 2021.
- Reddito di cittadinanza: viene rifinanziato con circa 4 miliardi di euro complessivi fino al 2029 e quindi 480 milioni l'anno a regime.
- Fondo indigenti: viene rifinanziato con 40 milioni di euro per il 2021 per la

distribuzione di derrate alimentari, dopo i 300 milioni stanziati nel 2020.

- Caregiver familiare: con una dotazione di 30 milioni di euro annui per il triennio 2021-23, viene istituito un fondo per il riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale. Questo riconoscimento del valore sociale ed economico della retribuzione del lavoro domestico nelle sue diverse forme si inquadra in un sistema di agevolazione fiscale per consentire la totale deduzione delle spese sostenute per il lavoro di cura.
- Ristrutturazioni edilizie: proroga fino al 31 dicembre 2021 degli incentivi per la riqualificazione energetica, la ristrutturazione edilizia, l'acquisto di mobili ed elettrodomestici a basso consumo e per il 'Bonus Verde'. Il tetto per il 'bonus mobili' sale da 10.000 a 16.000 euro. Complessivamente uno stanziamento in termini netti di circa 700 milioni nel 2022 e 1,2 miliardi nel 2023.
- Proroga del superbonus al 110%: viene esteso fino al 30 giugno 2022 e prorogato al 31 dicembre 2022 per completare i lavori iniziati prima del 30 giugno e per i quali è stato versato il 60% delle somme. Si applicherà anche agli interventi per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
- Esenzione IRPEF per gli agricoltori prorogata a tutto il 2021 e proroga al 2021 dell'innalzamento delle percentuali di compensazione IVA per le cessioni di animali vivi delle specie bovina e suina.
- Plastic e sugar tax: spostamento dell'entrata in vigore a luglio 2021 per la plastic tax e al primo gennaio 2022 per la sugar tax, con contestuale riduzione delle sanzioni e aumento, per la plastic tax, della soglia di esenzione.
- Money transfer: viene abrogata l'imposta per i trasferimenti di denaro all'estero.
- Semplificazioni fiscali: dal 2022 viene eliminata la raccolta dati effettuata attraverso la fatturazione elettronica, il cosiddetto "esterometro".
- Sono previste misure per facilitare l'applicazione del regime di non imponibilità IVA delle operazioni collegate alla navigazione in alto mare e al noleggio a lungo termine delle imbarcazioni da diporto e per garantire il regime di non imponibilità IVA alle compagnie che, a causa della pandemia da Covid 19, quest'anno non hanno potuto effettuare voli internazionali.
- Riduzione della tassazione dei dividendi per gli enti non commerciali: gli utili

percepiti dal 2021 dagli enti non commerciali residenti (o stabili organizzazioni di enti non residenti) che esercitino, senza scopo di lucro, attività di interesse generale in determinati settori, concorreranno a formare il reddito nella misura del 50 per cento dell'ammontare.

- Esenzione dei dividendi e delle plusvalenze di fonte italiana per i fondi di investimento esteri: la legge allinea la tassazione dei dividendi percepiti e delle plusvalenze realizzate da OICR istituiti in Stati Membri UE/SEE a quella prevista per gli OICR residenti in Italia
- Credito d'imposta per perdite derivanti da Pir-PMI fino al 20% delle somme investite, utilizzabile in 10 anni e riservato alle persone fisiche residenti in Italia con un investimento di almeno 5 anni.
- Rivalutazione di terreni e partecipazioni non quotate: persone fisiche non imprenditori, enti non commerciali e soggetti non residenti potranno rideterminare a fini fiscali, sulla base di apposita perizia, il valore d'acquisto di terreni e partecipazioni non quotate posseduti al 1° gennaio 2021, mediante il pagamento, entro il 30 giugno 2021, di un'imposta sostitutiva, con aliquota dell'11%.
- Contrasto all'evasione fiscale: viene introdotta una norma per limitare le frodi operate con l'utilizzo del plafond Iva con un sistema di prevenzione automatico, attraverso l'incrocio tra sistema della fatturazione elettronica e lettera d'intento del fornitore

Famiglia, Previdenza e Giovani

- ❖ Assegno di natalità: viene confermato per il 2021 e viene portata a 10 giorni la durata del congedo di paternità.
- ❖ Bonus vacanze: viene prorogato fino a giugno 2021.
- ❖ Asili nido: prosegue l'ampliamento dell'offerta di strutture già cominciato con la manovra 2020 e che potrà contare sull'incremento delle risorse del Fondo di solidarietà comunale con 100 milioni dal 2022 a crescere fino a 300 milioni annui a regime. Il Recovery Plan rafforzerà questi interventi di Welfare che mirano a liberare le donne dai lavori di cura e ad aumentare la loro presenza sul mercato del lavoro.
- ❖ Ape social e Opzione donna: con 170 milioni sono prorogate entrambe le misure

anche per il 2021. Nel triennio 435 milioni per l'Ape social e 800 milioni per opzione donna (totale 1,2 miliardi nel triennio).

- ❖ Servizio civile per i giovani: stanziati 200 milioni per il 2021.
- ❖ Fondo non autosufficienze con 100 milioni di euro all'anno

• **SCENARIO REGIONALE**

In tale contesto nazionale ed internazionale, si innesta la programmazione strategica regionale campana per il triennio 2022/2024.

DEFRC 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 366 del 4 agosto 2021;

Con la deliberazione n. 366 del 4 agosto 2021 la Giunta Regionale ha approvato la proposta del Documento di Economia e Finanza della Regione Campania - DEFRC 2022/2024.

Le principali misure ed azioni si possono sintetizzare su cinque obiettivi principali:

1. Ricerca e innovazione: investire in ricerca e innovazione significa investire nel futuro, per competere e preservare il nostro modello di sviluppo, migliorando la vita delle persone e trasformando il dinamismo, che già caratterizza la regione Campania, in lavoro e crescita duratura, stabile e trasversale ai diversi ambiti del contesto economico e sociale. L'obiettivo è contribuire alla creazione e all'accelerazione dello sviluppo dell'ecosistema dell'innovazione e della ricerca campana, anche grazie al ruolo propulsivo delle startup innovative, e rendere la Campania il baricentro di un nuovo sviluppo per l'area del Mediterraneo.
2. Ambiente: saranno sostenute iniziative in materia di green economy ed economia circolare, con l'obiettivo di promuovere una innovazione ecologica del modello di sviluppo regionale. Si tratterà quindi, da un lato di promuovere interventi a diretta finalità ambientale (rifiuti, acque, rischi naturali, tutela della biodiversità, bonifica dei siti inquinati etc.) e dall'altro di declinare le azioni di sviluppo secondo criteri di sostenibilità.
3. Infrastrutture e Reti: saranno sostenuti investimenti per riformare le infrastrutture materiali ed immateriali del sistema di logistica e mobilità, premiando soluzioni integrate, innovative (ITC) e a basso impatto ambientale. Gli investimenti riguarderanno prioritariamente le reti su ferro, i sistemi di gestione del traffico e un

vasto programma di potenziamento, messa in sicurezza e riammagliamenti della rete stradale regionale, con particolare attenzione all'accessibilità delle aree interne, dei grandi ospedali e dei poli formativi. Determinante sarà il rafforzamento del sistema portuale, sia come insieme dei grandi porti di valenza nazionale, che come insieme dei porti regionali, i quali rivestono grande importanza per lo sviluppo del turismo e della cosiddetta economia del mare. Strategica la realizzazione di un Masterplan aeroportuale ed il potenziamento e la valorizzazione delle piattaforme intermodali regionali, con particolare attenzione alle aree ZES. Un'attenzione particolare andrà dedicata alle infrastrutture necessarie a garantire una mobilità sostenibile, sia nelle aree fortemente popolate, che nelle aree a vocazione turistica. Proseguiranno inoltre gli investimenti per la realizzazione di interventi volti alla diffusione della Banda Ultra Larga, con la progressiva copertura delle ulteriori aree grigie presenti, alla Crescita digitale, con pieno dispiegamento e utilizzo a livello regionale delle piattaforme nazionali abilitanti (SPID, PagoPA, Anpr etc.) e degli open data, nonché al consolidamento del processo di digitalizzazione della PA e del sistema produttivo campano.

4. Lavoro, formazione e welfare: favorire la crescita e lo sviluppo delle imprese campane, investendo nel capitale umano e nella capacità di innovazione delle nuove generazioni, in linea con gli ambiziosi obiettivi del Green Deal europeo. Potenziate ulteriormente il sistema della formazione e le relazioni fra istruzione e filiere produttive, in particolare quelle riconosciute di eccellenza. Completamento del Piano per il Lavoro già avviato e rinnovamento della PA nell'ottica "burocrazia zero": semplificazione normativa e amministrativa, snellimento delle procedure e riduzione di termini e oneri al fine di accrescere l'attrattività economica regionale. Si adotteranno, inoltre, tutti gli strumenti tesi alla diminuzione del costo del lavoro e al sostegno delle persone e delle famiglie, a cominciare dai segmenti più fragili. Non da ultimo, innovazione del sistema del welfare, in particolare lungo tre direttrici: lotta alla povertà educativa (e contrasto alla dispersione scolastica), sostegno agli anziani e ai disabili e contrasto alla povertà.
5. Tutela e valorizzazione del Territorio: le azioni per mettere in sicurezza il territorio, continueranno a prevedere investimenti per la prevenzione dell'emergenza, attraverso un Masterplan delle aree a rischio idrogeologico e saranno finalizzate ad una trasformazione sostenibile del territorio. Si punterà dunque a interventi per la rigenerazione urbana e le politiche abitative, attraverso l'incremento di alloggi pubblici e sociali e un esteso programma di riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale esistente. Le politiche regionali volte a potenziare l'immagine della

Campania, saranno attuate anche in forte sinergia con gli attori del territorio, tra i quali l'area metropolitana di Napoli, la rete delle città medie, aree vaste, e aree interne.

La Regione Campania, come evidenziato nel Documento Regionale di Indirizzo strategico -Novembre 2020-, ha deciso di porre attenzione – anche in continuità con quanto fatto in passato – su tre drivers trasversali di sviluppo che, anche alla luce degli effetti della pandemia, hanno assunto un ruolo ancor più permeante e caratterizzante: la cultura, la salute e la legalità.

La cultura – in considerazione della straordinaria disponibilità di risorse e di patrimonio naturali e culturali – naturalmente rappresentano un volano per lo sviluppo economico della Campania. La cultura, non è semplicemente un “settore” di investimento tra gli altri, ma una risorsa trasversale e, in quanto tale, settore da potenziare per conseguire diversi obiettivi sociali ed economici: migliorare la coesione territoriale; aumentare la conoscenza; sviluppare l'economia locale, anche potenziando le competenze digitali; tutelare, promuovere e valorizzare il patrimonio, favorendo gli interventi di restauro per conservare l'identità della comunità; sviluppare gli ambiti di produzione culturale e creativa, e promuovere il territorio come destinazione turistico-culturale di eccellenza da sviluppare.

Per quello che concerne la salute pubblica e le politiche sanitarie, attraverso il Piano Sanitario Regionale ed il Piano territoriale sanitario, la Campania intende, sia consolidare i risultati ottenuti, che puntare sempre in alto in tema di eccellenza e di servizi al cittadino, anche grazie alle potenzialità della digitalizzazione dei processi sanitari. In tale ambito va evidenziata la forte concentrazione di risorse che la Regione continuerà a investire sul tema Scienza della vita, a partire da ricerca oncologica, neuroscienze e malattie rare.

Gli sforzi, le strategie e gli investimenti in salute e sanità assumono un ruolo crescente, in particolare alla luce degli stravolgimenti e del mutato fabbisogno dovuto alla crisi pandemica. Obiettivo della Regione Campania è quello di continuare a fornire un contributo – attraverso tutti i settori di investimento – alla ripresa post-COVID-19, rendendo la popolazione più sana, rafforzando la resilienza del proprio sistema sanitario e promuovendo l'innovazione nel settore.

Investire, inoltre, nella legalità come leva di sviluppo, coesione sociale e

opportunità, costruendo anche alleanze tra i vari attori del sistema-sicurezza. L'obiettivo è sostenere lo sforzo della società civile nell'affrancarsi da forme di criminalità organizzata e illegalità diffusa, attraverso interventi – in particolare destinati alle giovani generazioni – di promozione dei valori repubblicani di democrazia e di tutela dei diritti e di conoscenza dei limiti del vivere in comunità.

SEZIONE OPERATIVA (SEO)

Parte Prima

Il D.lgs. 74/2017 ha modificato l'art. 5 del D. Lgs. 150/2009.

L'entrata in vigore del d.lgs. n. 74/2017 ha imposto agli Enti locali l'adeguamento del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale alle modifiche normative intervenute.

Le amministrazioni locali sono impegnate ad assegnare gli obiettivi al personale, anche prima dell'approvazione del preventivo. Gli obiettivi devono essere triennali, per cui è evidente il collegamento diretto che si stabilisce con il Dup, che copre lo stesso arco pluriennale, e con il piano triennale per anti-corruzione. Gli obiettivi devono essere specifici e finalizzati a consentire la continuità dell'azione amministrativa. Quindi non devono essere generici e nemmeno la mera formalizzazione delle attività ordinarie. Gli obiettivi devono quindi essere contenuti nel Piano triennale della Performance, raccordato con il Piano degli obiettivi e il Dup e i suoi allegati, come il Piano del Fabbisogni del Personale e il programma delle opere pubbliche ed infine con il Piano anticorruzione.

MISSIONI E PROGRAMMI OPERATIVI

La seguente sezione della SEO contiene l'elenco completo dei programmi operativi divisi per missione con l'elenco completo degli obiettivi operativi

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma POP_0101 - Organi istituzionali

Finalità da conseguire

Garantire il supporto tecnico (giuridico-amministrativo e contabile) e supporto organizzativo alla Presidenza del Consiglio, alle Commissioni e ai Gruppi consiliari per la realizzazione di attività istituzionali, con obiettivi di razionalizzazione e semplificazione dei processi, nel rispetto delle prerogative e delle competenze dei rispettivi organi. Maggiore trasparenza e miglioramento della comunicazione in ordine alle iniziative e alle attività poste in essere.

Motivazione delle scelte

Accelerazione dei tempi procedurali e sempre maggiore informatizzazione dei processi, al fine di garantire tempestività di risposta e contenimento delle spese

Risorse umane

Quelle assegnate da organigramma e suddivise tra personale di staff amministrativo, con funzioni di supporto tecnico trasversale e personale di segreteria assegnato ai singoli organismi Consiliari e Istituzionali, con funzioni di supporto alla realizzazione delle relative attività istituzionali.

Risorse Strumentali

Stampanti, scanner, fotocopiatori.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0102 - Segreteria generale

Finalità da conseguire

La Segreteria Generale è il punto di riferimento, come struttura organizzativa, per le esigenze generali di funzionamento degli organi del Comune e degli uffici e dei servizi comunali, nella quale sono inseriti i servizi albo, notifiche e comunicazione istituzionale. Svolge attività istruttorie e di assistenza del Consiglio comunale, della Giunta comunale, della Conferenza dei Capigruppi consiliari ed in generale ai lavori di tutte le Commissioni consiliari. Cura l'iter di predisposizione delle deliberazioni della Giunta e del Consiglio comunale successivamente alla ricezione delle proposte delle varie aree attraverso la redazione dei processi verbali delle relative sedute. Predisponde, poi, i più importanti atti provvedimenti del Sindaco. La Segreteria Generale garantirà anche per l'anno 2022 il consueto e collaudato contributo per l'assistenza agli Amministratori ed ai Consiglieri comunali in relazione ai quesiti posti, alle informazioni ed ai documenti richiesti e necessari allo svolgimento della loro funzione. L'ufficio collabora con il Segretario Generale fornendo supporto per il rispetto delle disposizioni previste in materia di trasparenza e anticorruzione nonché per tutti gli adempimenti previsti. Nell'esercizio delle funzioni di responsabile di prevenzione della corruzione e di responsabile per la trasparenza, il Segretario generale implementerà l'attività di monitoraggio volta a verificare il puntuale adempimento agli obblighi derivanti dalle disposizioni tese alla prevenzione della corruzione.

Nell'anno 2022 si procederà alla implementazione del sistema di mappatura dei processi in occasione dell'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione unitamente alla sua integrazione, per come previsto dalla normativa vigente, con il PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) che, secondo la ratio legis, vuole assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese. La norma prevede, a regime, entro il 31 gennaio di ogni anno (per il 2022 si è già avuto uno slittamento della data di scadenza), che ogni amministrazione presenti questo documento .

Il PIAO dovrà essere pubblicato ogni anno sul sito dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica. Il nuovo Piano assicurerà la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorerà 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, nel rispetto del d.lgs. 150/2009 e della legge 190/2012.

Nello specifico si tratta di un documento di programmazione unico che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione.

Restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario. I vantaggi che prevede la norma sono quelli di grande semplificazione e visione integrata dei progressi delle amministrazioni. Si tratta dunque di una sorta di "mappatura" del cambiamento che

consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa .

Il **PIAO**, pertanto, dovrà contenere:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- 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;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO dovrà anche definire le modalità di **monitoraggio degli esiti**, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.

Verrà predisposto anche per il triennio di riferimento un piano di formazione generale **che comprende sia** le esigenze su materie trattate nei settori a maggiore rischio di corruzione, sia quelle di aggiornamento e approfondimento. Il piano sarà predisposto sempre in seno al servizio di Segreteria Generale. Nel porre in essere questa attività, nell'ottica del più ampio e generale rinnovamento dell'amministrazione pubblica, in coerenza con criteri di efficacia, efficienza ed economicità, previsti dalla legge, l'ufficio continuerà nel miglioramento della informatizzazione dei propri procedimenti amministrativi per renderli consultabili e disponibili agli uffici ed ai cittadini in agevole modalità digitale ed in formato aperto, in modo da consentirne il libero accesso, la fruizione e riutilizzo, nel rispetto dei vincoli legislativi (ad es. privacy,).

La trasparenza dell'azione amministrativa e politica dovrà essere supportata da strumenti di comunicazione sempre più vicini ai cittadini. In particolare il sito Web istituzionale dovrà essere individuato da tutti i cittadini come lo strumento ufficiale e prioritario dell'informazione istituzionale e dell'accesso ai servizi, garantendo una piena descrizione delle prestazioni offerte e dei progetti avviati e favorendo sempre di più la crescita e lo sviluppo di cittadini digitali. A tale uopo nell'ambito dell'affidamento dei software gestionali dell'Ente è previsto anche il restyling del sito a cura di Maggioli Spa. Parimenti verrà curata - anche con il ricorso ai più diffusi social network, una comunicazione diretta sul territorio con la promozione degli eventi e dei progetti e l'informazione sui cantieri e sulle modifiche alla viabilità, al fine di favorire il

cittadino nella vita quotidiana della città.

Il rispetto delle misure in materia di prevenzione della corruzione e gli obblighi in materia di trasparenza costituiranno specifici obiettivi di performance.

Verrà promosso il potenziamento del sito internet istituzionale, quale strumento di informazione, garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa sia nei termini prescritti dalla normativa che implementando con **nuove sezioni** o potenziando delle aree già esistenti; la promozione del sito istituzionale quale strumento di partecipazione e di erogazione dei servizi, sviluppando **servizi on line** e migliorandone modalità di pagamento, sistemi di segnalazione, suggerimenti, reclami o disfunzioni; potenziare la comunicazione sul territorio, il rapporto con i media, la pubblicizzazione di manifestazioni, bandi e informazioni di interesse attraverso l'utilizzo di strumenti editoriali e promozionali diretti e immediati (tv, pannelli, web).

Le sopra descritte azioni assumeranno carattere di costanza e ciclicità in modo tale che sia assicurato il tempestivo aggiornamento alle previsioni delle novità normative.

Titolo obiettivo operativo: Stampa e Comunicazione istituzionale.

Descrizione obiettivo: - coordinamento delle attività inerenti gli strumenti con i quali il Comune parla con i cittadini, con particolare riguardo al principio di Trasparenza e alla sua ponderazione con le previsioni del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali - gestione dell'immagine coordinata dell'Ente. Essendo la comunicazione un elemento costante di interazione con la Comunità, l'obiettivo necessita di riproposizione annuale.

Titolo obiettivo operativo: Rivisitazione del sistema dei controlli interni. Per il 2022 il tema dei controlli interni dovrà proseguire nell'ottica di una normalizzazione dell'attività interrotta per varianti strutturali. Il risultato da raggiungere è una revisione totale del sistema dei controlli, con l'adozione delle modifiche al relativo regolamento comunale e l'implementazione delle stesse con le nuove scadenze ivi previste.

Motivazione delle scelte.

Si vuole, in particolare, realizzare una vera amministrazione bene comune dei cittadini e di chi vi lavora, aperta, basata sulla garanzia della massima diffusione delle informazioni riguardanti la struttura politico- amministrativa, gli aspetti gestionali, le attività e i servizi offerti, con

il principale scopo di assicurare il rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità delle istituzioni. E' fondamentale fornire a chi abita il territorio - attraverso l'accessibilità, la disponibilità, la chiarezza, la completezza, l'aggiornamento e la tempestività delle informazioni - strumenti conoscitivi indispensabili per avere piena consapevolezza dei servizi offerti, delle iniziative, delle opportunità di condivisione. Solo tale conoscenza mette il cittadino nelle condizioni di poter prendere decisioni, effettuare un costante controllo o comunque valutare le scelte operate dall'Amministrazione. Se la comunicazione e la trasparenza consentono di operare un controllo "esterno" sull'operato dell'Amministrazione, le misure contenute nel piano di prevenzione della corruzione consentiranno di realizzare quel controllo "preventivo" ed "interno" previsto dalla normativa vigente.

Risorse umane

In relazione alle unità di personale assegnate all'area

Risorse Strumentali

Beni ed attrezzature in dotazione e assegnate all'area

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0103 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato

Finalità da conseguire

Predisporre tutti gli atti di programmazione nel rispetto della tempistica indicata dalla legge e dai regolamenti.

Predisposizione dei documenti di rendicontazione (rendiconto e bilancio consolidato).

Gestione e monitoraggio del bilancio secondo le previsioni normative e regolamentari.

Attivare ogni azione con ricorso all'esterno, qualora ne sussistano le esigenze e le condizioni, per la gestione inerenti la determinazione ed utilizzo dei crediti e recuperi d'imposta e in generale per i servizi di supporto ed assistenza fiscale per attività economico-finanziarie.

Rendere più efficace la governance delle società partecipate nonché strategica per la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Supporto alle varie aree ed uffici dell'Ente.

Motivazione delle scelte: garantire la gestione economica –finanziaria dell'Ente secondo la normativa vigente

Risorse umane

In relazione alle unità di personale assegnate all'area evidenziando la grave carenza di personale .

Risorse Strumentali

Beni ed attrezzature in dotazione e assegnate all'area

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0103 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato

Scheda Obiettivo OOP_0103 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato

Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Descrizione dell'obiettivo :

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Approvazione bilancio di previsione 2023 entro il 31.12.2022	X		
Applicazione integrale della disciplina e dei principi dell'armonizzazione contabile	x	x	x
Predisposizione e approvazione dei bilanci e dei rendiconti	x	x	x
Monitoraggio, determinazione ed utilizzo dei crediti e recuperi d'imposta	X	X	x
Monitorare il processo di razionalizzazione dei costi	x	x	x
Garantire la finalizzazione delle partecipazioni societarie al perseguimento degli obiettivi dell'Ente anche attraverso le attività del controllo analogo.	x	x	x
Rapporti istituzionali con le società partecipate, monitoraggio e controllo	X	X	X

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma POP_0104 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

Finalità da conseguire

Affidamento in concessione del servizio relativo alle attività di recupero coattivo delle imposte e dell'attività di accertamento ordinario e coattivo dalla TARI-con avvio della gara per la scelta del soggetto esterno.

Motivazione delle scelte

Rispetto della capacità contributiva dei cittadini attraverso una giusta perequazione fiscale, con un'intensificazione delle attività di accertamento con il supporto esterno

Risorse umane

In relazione alle unità di personale assegnate all'area

Risorse Strumentali

Beni ed attrezzature in dotazione e assegnate all'area

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0104 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Descrizione dell'obiettivo

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Miglioramento delle capacità di riscossione in fase coattiva	x	x	x
Incremento delle attività di accertamento	x	x	x
Monitoraggio degli impianti pubblicitari e lotta all'evasione	x	x	x
Attività di recupero coattivo delle imposte e dell'attività di accertamento ordinario e coattivo in particolare della TARI - con avvio della gara per la scelta del soggetto esterno	x	x	x

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0105 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

Finalità da conseguire:

La valorizzazione del patrimonio comunale è uno degli obiettivi programmatici espressi dall'Amministrazione Comunale in connessione con le previsioni del bilancio e sarà perseguita come di seguito riportato:

1. Gestione dei beni immobili appartenenti al patrimonio disponibile attraverso interventi di manutenzione straordinaria e di adeguamento sismico, energetico e funzione al fine di aumentarne il valore patrimoniale, ridurre i costi di gestione e razionalizzare l'utilizzo degli stessi.
2. Valorizzazione dei beni immobili non strumentali, attraverso la loro locazione, anche a canoni ridotti, al fine di incrementarne la produttività, ridurre i costi di manutenzione e promuovere lo svolgimento di attività produttive e di rilevanza sociale, culturale sportiva ed assistenziale. A tale scopo sarà prioritariamente necessario verificare lo stato delle locazioni e dei comodati in corso, le scadenze e il rispetto delle clausole contrattuali da parte dei detentori.
3. Alienazione dei beni patrimoniali non più necessari o che non rientrano più negli obiettivi strategici dell'ente per la particolare destinazione d'uso o ubicazione. A tal fine, nel piano delle alienazioni approvato dalla giunta Comunale, sono stati individuati quegli immobili non strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali. Per ciascuno di essi l'ufficio predisporrà un'apposita valutazione e stima per determinare il prezzo di vendita da porre con le modalità previste nel regolamento comunale.

Motivazione delle scelte

Incrementare le entrate dell'Ente attraverso introiti su beni altrimenti improduttivi ed evitare spese di manutenzione ordinaria cui sono soggetti periodicamente i beni, nonché incrementare le fonti di finanziamento da destinare alla sostenibilità del piano di riequilibrio nonché garantire la protezione e salvaguardia del patrimonio, prevedere un introito derivante dalla concessione di aree e immobili.

Riguardo il patrimonio non oggetto di alienazione la motivazione è quella di garantire la salvaguardia e incremento del patrimonio immobiliare nonché sostenere le iniziative produttive e di rilevanza sociale, culturale sportiva ed assistenziale.

Risorse umane

Sono utilizzate le risorse attualmente in servizio disponibili evidenziando la grave carenza di personale amministrativo e tecnico necessario per la gestione del patrimonio.

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Incremento del valore del patrimonio indisponibile dell'Ente e riduzione costi di gestione	x	x	x

Valorizzazione dei beni non strumentali	x	x	x
Alienazione dei beni non più necessari e utilizzabili dall'Ente	x	x	x

Risorse Strumentali

Attrezzature e mezzi a disposizione dell'Ente.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0106 - Ufficio tecnico

Finalità da conseguire

Le finalità sono la programmazione e il coordinamento degli interventi nel campo delle opere pubbliche inserite nel programma triennale ed annuale e successive modifiche e integrazioni, con riferimento agli interventi di nuova edificazione/ristrutturazione/adeguamento degli edifici ed immobili pubblici (sedi amministrative ed istituzionali scuole, impianti sportivi, cimitero, etc.) e delle infrastrutture a rete (starde, pubblica illuminazione, fognature, rete idriche, etc.)

Le priorità saranno attribuite :

1. agli interventi di adeguamento sismico e normativo delle strutture pubbliche e delle scuole;
2. agli interventi di efficientamento energetico del patrimonio comunale e dei servizi ed infrastrutture a rete ;
3. al completamento delle opere pubbliche avviate.

Le finalità fissate saranno perseguite sia mediante l'appostamento di risorse sul bilancio di previsione sia cogliendo le opportunità derivanti dal PNRR mediante la partecipazione a bandi per intercettare eventuali finanziamenti statali e regionali per opere pubbliche

Motivazione delle scelte

La programmazione dei lavori e servizi pubblici risulta strategica per l'ente per soddisfare le esigenze di incrementare ed adeguare l'offerta di opere di urbanizzazione primaria e secondaria, nonché per il miglioramento nell'erogazioni dei servizi pubblici essenziali.

Ulteriore scopo risulta quello di incrementare la sicurezza intrinseca del patrimonio, di ridurre i consumi energetici anche mediante intervento che consentono la produzione di energia da fonti rinnovabili.

Risorse umane

Le risorse sono costituite dal personale assegnato , pertanto si segnala l'assoluta priorità di potenziare l'ufficio con nuove risorse umane, atteso che l'Area Tecnica ha perso negli ultimi due anni ben 14 dipendenti per pensionamenti e risoluzioni contrattuali ed allo stato attuale

e non riesce a garantire nemmeno le attività di ordinaria amministrazione.

Risorse strumentali

Le risorse strumentali sono costituite dalle dotazioni di hardware e software assegnate ai dipendenti. Si evidenzia la necessità di adeguare le attrezzature e la dotazioni programmi per la progettazione e gestione delle opere pubbliche alle mutate esigenze e dare una concreta risposta alle esigenze di digitalizzazione e dematerializzazione.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0106 - Ufficio tecnico Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione Descrizione dell'obiettivo:

Ufficio Tecnico

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Redazione e gestione della Programmazione Triennale delle OO.PP.	x	x	x
Redazione e gestione della Programmazione biennale dei servizi e delle forniture	X	X	
Completamento degli interventi avviati	X	X	x
Avvio delle opere e degli interventi inserite nell'elenco annuale	x		
Programmazione e progettazione e di nuovi interventi per nuovi finanziamenti pubblici (PNRR - fondi regionali e ministeriali)	x	X	X

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0107 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile

Finalità da conseguire

L'obiettivo ha come finalità quella di garantire lo svolgimento dei servizi di stato civile, anagrafe ed elettorale, in ottemperanza alle disposizioni normative in materia, e la regolare e corretta tenuta degli archivi demografici secondo i principi di efficacia ed efficienza, mediante anche l'unificazione dello stato civile.

Occorre procedere al controllo e riordino generale, con la collaborazione degli uffici tecnici, della numerazione civica e della toponomastica.

Motivazione delle scelte

Semplificazione amministrativa e soddisfacimento dell'utenza.

Risorse umane

Personale assegnato al settore servizi demografici

Risorse Strumentali

Dotazioni e strumenti in dotazione ed assegnati al settore.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0108 – Servizi Informatici Comunali

Finalità da conseguire

Migrazione sul cloud degli applicativi in uso dagli Uffici dell'Ente mediante il riuso della soluzione software integrata SIMEL2 di proprietà del Comune di Salerno. Per l'uso efficiente dei nuovi applicativi sarà necessario incrementare di 10 volte la banda di rete a disposizione degli Uffici dell'Ente verso Internet portando la velocità del servizio di connettività del "Palazzo di Città" dagli attuali 100Mbit/s ad 1Gbit/s.

L'utilizzo degli applicativi in cloud oltre che richiedere un maggiore impiego di banda, richiede maggiori accorgimenti anche nell'ambito della sicurezza informatica e pertanto dovrà essere effettuato un miglioramento della sicurezza e dell'affidabilità della rete comunale.

Nell'ambito del perseguimento di tali miglioramenti, è prevista anche l'attivazione di nuove postazioni informatiche e relativa migrazione dati da quelle precedentemente in uso. Per le macchine che soddisfano ancora i requisiti mini di sicurezza è prevista la manutenzione ordinaria gestita dal personale dell'Ufficio CED. Le finalità sopra descritte sono state individuate nel Rispetto dell'Agenda Digitale Italiana disposta dal Ministero per l'innovazione tecnologica e la Transizione al Digitale (MITD) oltre che delle disposizioni normative previste dal CAD. Nell'ambito degli Obiettivi di Transizione al Digitale prefissati dal MITD il Comune potrà candidarsi per ottenere i Fondi PNRR relativi alle Misure: 1.4.3 - ADOZIONE PIATTAFORMA APP IO; 1.4.3 - ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO PA; 1.2 - ABILITAZIONE AL CLOUD; 1.4.4 - SPID CIE Fondi PNRR; 1.4.1 - ESPERIENZA DEL CITTADINO.

Motivazione delle scelte

Il Comune di Ariano Irpino è dotato di numerosi software gestionali che non sono integrati tra loro. Questa mancanza di integrazione ha creato numerosi problemi organizzativi e rallentamenti della macchina amministrativa. Uno dei tipici problemi della mancanza di integrazione è quello della necessità di dover inserire i medesimi dati in ogni applicativo con conseguente fonte di errori e lavoro inutile. L'uso di un'unica soluzione software integrata è la soluzione al problema della frammentazione del dato, al contempo la scelta del riuso garantisce l'apertura dello schema della base dei dati ed è preferenziale in quanto non prevede costi di licenza software. La migrazione sul cloud però richiede l'adeguamento dell'infrastruttura informatica sia a livello di rete (acquisto di firewall e switch ridondanti per ridurre la probabilità di eventuali interruzioni di servizio causate da guasti) che a livello di postazioni utente (aggiornamento hardware di PC obsoleti).

Risorse umane

La carenza di personale specialistico, comporta la necessità di provvedere con affidamenti esterni per coadiuvare l'unica figura specialistica esistente nell'Ente.

Risorse Strumentali

Le risorse strumentali impiegate saranno quelle messe a disposizione dall'Ente

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0108 – Servizi Informatici Comunali

Descrizione dell'obiettivo

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Incrementare di 10 volte la banda di rete a disposizione degli Uffici dell'Ente verso Internet portando la velocità del servizio di connettività del "Palazzo di Città" dagli attuali 100Mbit/s ad 1Gbit/s.	X	X	X
Verifica di una migliore gestione documentale degli atti di Consiglio Comunale attraverso un servizio CLOUD per la consultazione telematica dei Consiglieri Comunali	X	X	
Studio della fattibilità e convenienza dell'ammodernamento dei prodotti software ed hardware per la gestione delle sedute di Consiglio Comunale	X	X	
Miglioramento della sicurezza e dell'affidabilità della Rete Informatica Comunale.	X	X	X
Attivazione nuove postazioni informatiche e relativa migrazione dati da quelle precedentemente in uso.	X	X	X

Manutenzione Postazioni Informatiche in uso dai dipendenti dell'Ente.	X	X	X
Migrazione sul cloud degli applicativi in uso dagli Uffici dell'Ente mediante il riuso del software SIMEL2 di proprietà del Comune di Salerno.	X	X	
Attuazione Piano Triennale per l'Informatica 2020-2022.	X	X	X
Adesione Fondi PNRR relativi alle Misure: 1.4.3 - ADOZIONE PIATTAFORMA APP IO; 1.4.3 - ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO PA; 1.2 - ABILITAZIONE AL CLOUD; 1.4.4 - SPID CIE Fondi PNRR; 1.4.1 - ESPERIENZA DEL CITTADINO.	X	X	

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0110 - Risorse umane

Finalità da conseguire

Tra le finalità da conseguire viene evidenziata la necessità di valorizzare ed incentivare il personale esistente, e la possibilità di implementarlo, nel rispetto della normativa di riferimento, a seguito di nuove assunzioni secondo la programmazione del fabbisogno e prevedendo le progressioni verticali e , sussistendone le condizioni, l'attribuzione di mansioni superiori.

Promuovere le adesioni ai bandi per progetti di attuazione di politiche attive nelle modalità di garanzia giovani.

Garantire le corrette relazioni sindacali supportando il presidente della Delegazione Trattante

Motivazione delle scelte

La motivazione principale nasce dalla consapevolezza che risulta strategico nella programmazione dell'Ente il quadro delle risorse umane e quindi la capacità di saper leggere la propria struttura organizzativa al fine di determinare obiettivi congruenti.

Risorse umane

Le risorse umane impiegate saranno quelle a disposizione dell'Ente.

Risorse Strumentali

Le risorse strumentali impiegate saranno quelle messe a disposizione dall'Ente.

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0110 - Risorse umane Anno di inizio: 2022

Descrizione dell'obiettivo

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Programmazione del fabbisogno triennale del personale	x		
Attuazione elenco annuale del piano assunzionale	x	x	x
Gestione giuridica e previdenziale del rapporto di lavoro del personale dipendente e assimilato	x	x	x
Supporto alla Contrattazione collettiva decentrata integrativa e gestione relazioni sindacali.	x	x	x
Gestione del progetto garanzia giovani	x	x	

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma POP_0111 – Affari generali

Finalità da conseguire

Realizzazione di una linea difensiva omogenea dell'ente con la predisposizione di un bando per l'affidamento del servizio legale all'esterno in modo da garantire adeguate ed efficaci difese in tutti i gradi di giudizio anche in tempi contenuti e con risparmio di spesa per l'ente.

Motivazione delle scelte

Perseguimento della efficienza ed efficacia del servizio di patrocinio legale dell'Ente con contestuale contenimento delle spese.

Risorse umane

Personale assegnato al Settore

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Risorse Strumentali

Le risorse strumentali impiegate saranno quelle messe a disposizione dall'Ente.

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo POP_0111 – Affari Generali

Descrizione dell'obiettivo

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Razionalizzazione spese postali attraverso procedura per l'individuazione nuovo fornitore dei servizi postali	X	X	X
Espletamento gara per l'affidamento del servizio legale all'esterno	X		
Affidamento incarico per recupero somme COMPARTO VALLE	X		

Programma POP_0111.2_ Urp Sportello polifunzionale per il cittadino

Finalità da conseguire

Implementazione dell'URP per instaurare un rapporto snello e diretto con i cittadini.

Motivazioni delle scelte

Garantire imparzialità nell'opportunità di accesso ai servizi, accesso agli atti e partecipazione.

Risorse umane

Personale con profilo tecnico informatico qualificato assegnato all'ufficio.

Risorse Strumentali

Beni e attrezzature informatiche assegnata all'ufficio.

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo

POP_0111.2_ Urp Sportello polifunzionale per il cittadino – Anno di inizio:2022

Descrizione dell'obiettivo :

Obiettivo operativo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Gestione URP	x	x	X
Gestione attività servizio protocollo	x	x	x

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 03 - Ordine pubblico e sicurezza

Programma POP_0301 - Polizia locale e amministrativa

Finalità da conseguire

L'attività principale espletata dal Corpo di Polizia Locale è riconducibile a quattro macro-aree in cui trovano allocazione: i servizi di Polizia Stradale, di Polizia Amministrativa, di Polizia Giudiziaria e di Polizia Locale.

Per quanto riguarda la prima, per esempio, ai sensi degli artt. 11 e 12 del D.Lgs. 30.04.1992, n. 285 – Nuovo Codice della Strada – è in carico alla Polizia Locale la gestione di tutte le procedure ad essa connesse. Tutte le tipologie di servizio hanno in comune, sempre più, risvolti in tema di sicurezza urbana. Ed invero la sicurezza e fluidità della circolazione va intesa non solo dal punto di vista dei controlli formali dei documenti abilitativi alla guida ma anche di eventuali stati di alterazione da alcool o sostanze stupefacenti e di accertamenti sull'identità delle persone, e pertanto non appare possibile pianificare o intensificare i servizi conseguenziali senza tenere in debita considerazione gli aspetti legati, appunto, alla sicurezza urbana.

La Polizia Locale agirà, inoltre, per realizzare gli obiettivi dell'Amministrazione Comunale programmabili e finalizzati a garantire l'ordinato svolgimento della vita della comunità locale, alla tutela della sicurezza urbana percepita e del decoro della città, al fine di prevenire e reprimere reati ed illeciti amministrativi nonché quei comportamenti di "inciviltà" che, pur non costituendo violazioni specifiche di norme, arrecano allarme sociale. Su tale presupposto si rende necessario, sia a breve che a medio e lungo termine, mantenere costante l'attenzione sulle problematiche prima citate ed indirizzare gli sforzi delle risorse umane, divenute ancora più esigue nel corso di questi ultimi anni, a garantire ai cittadini un alto livello di sicurezza ricorrendo anche alle normative che attribuiscono ai Sindaci le funzioni di tutela della "sicurezza urbana" definita come bene pubblico della comunità locale.

Di tutto rilievo sarà l'attività svolta nei giorni festivi e in occasione di grandi manifestazioni nonché nel periodo estivo, quando la città si popola di turisti al fine di garantire assistenza, fluidità della circolazione e serena vivibilità degli spazi comuni.

In tema di sicurezza urbana è fondamentale la presenza capillare della Polizia Locale su tutto il territorio comunale, nella consapevolezza della notevole sotto organicità del Corpo, attraverso servizi appositamente dedicati secondo le necessità e gli obiettivi operativi programmati ricorrendo a specifici piani di lavoro e/o obiettivo conformemente alle norme contrattuali.

L'azione sarà indirizzata al mantenimento dell'operatività e delle funzioni in capo alla Polizia Locale nella direzione volta ad accrescere la conoscenza dei bisogni ed il contatto con i cittadini, creando una qualificata interfaccia con gli stessi, attraverso quel modello concettuale ed organizzativo caratterizzato dal particolare legame e vicinanza al territorio ed ai suoi utenti/attori.

In tale logica si procederà, inoltre, all'individuazione delle zone della città a più alto rischio in termini di insicurezza urbana e degrado avvalendosi anche dei nuovi impianti di videosorveglianza. Analogamente si dovranno definire le più opportune modalità organizzative per

non interrompere la collaborazione instauratasi da qualche anno con le Direzioni Didattiche cittadine e proseguire nell'attività di Educazione Stradale e alla legalità che negli ultimi anni ha fatto registrare ottimi risultati sia sotto l'aspetto del coinvolgimento del numero di scolari coinvolti che nell'apprezzamento dimostrato da tutti i soggetti interessati. Omissis.

Gli obiettivi che saranno individuati in base agli indirizzi di mandato si concentreranno a rafforzare iniziative innovative in ambito organizzativo interno e ad agire anche in modo più strutturato, in collaborazione sia con le altre strutture di Polizia Statale operanti sul territorio e sia con le altre aree comunali, su obiettivi di natura strategica significativi.

Motivazione delle scelte

Occorre premettere che la situazione determinata dall'emergenza epidemiologica da virus COVID-19 ha comportato, seppur nella sua fase di fine emergenza, la necessità di rimodulare gli obiettivi, le procedure e gli ambiti di intervento, al fine di garantire i controlli specificamente dedicati al rispetto dei Provvedimenti legislativi, procedendo, nei primi mesi del 2022, alla notifica di oltre 3000 provvedimenti di isolamento obbligatorio, seppur attività non di specifica competenza.

Su tale assunto i singoli obiettivi individuati scaturiscono principalmente dalla necessità, ravvisata a tutti i livelli, di attuare un nuovo assetto organizzativo, possibilmente condiviso nella sua eccezione più ampia, della Polizia Locale che consenta la presenza di un maggior numero di operatori sul territorio e una più razionale e adeguata dislocazione nelle diverse zone della città, riorientandone le attività e la logistica, a partire dalle esigenze, omissis, che si ravvisano sul territorio senza dimenticare la valorizzazione del ruolo polivalente dell'agente di Polizia Locale, stimolando e favorendo azioni virtuose che a medio termine consentano alla collettività di percepire e conoscere i servizi erogati dalla Polizia Locale.

Risorse umane

Personale del corpo della Polizia Municipale

Risorse Strumentali

Beni e strumenti in dotazione ed assegnati alla Polizia Municipale

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0301 - Polizia locale e amministrativa Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_03 - Ordine pubblico e sicurezza

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0301 - Polizia locale e amministrativa Anno di inizio: 2022

Descrizione dell'azione	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Repressione condotte di conferimento improprio ed errato dei rifiuti urbani	X	X	X
Azioni di educazione alla legalità presso scuole, istituzioni educative, comunità locali, educativa di strada anche con il coinvolgimento del terzo settore omississ	X	X	X
Progettare azioni atte a rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità tra i cittadini, a promuovere la coesione sociale ed a aumentare la sicurezza reale e/o percepita negli spazi pubblici anche sotto l'aspetto ambientale.	X	X	X
Revisione regolamento Polizia Municipale	X		

Obiettivo 3.1 – Riorganizzazione del Corpo di Polizia Locale

Descrizione dell'azione	Termine inizio	Termine finale	Verifiche
<p>L'assottigliarsi delle risorse, soprattutto di quelle umane, obbliga il Corpo alla ricerca di nuove vie per migliorare l'organizzazione del lavoro finalizzata a non far decrescere i servizi erogati.</p> <p>La strada maestra è quella di procedere al più presto al completamento della dotazione organica del Corpo della Polizia Locale, razionalizzando nel frattempo le attività e le risorse disponibili, attraverso una migliore organizzazione di uomini, mezzi e strumentazioni disponibili, evitando ripetizioni, disfunzioni ed interventi non di specifica competenza che riducono la qualità e la quantità del lavoro svolto attraverso la messa a regime della microstruttura dell'Area e della nuova organizzazione lavorativa.</p>	Gennaio 2022	Dicembre 2022	Come da tempistica indicata per la realizzazione

Descrizione dell'azione	Termine inizio	Termine finale	Verifiche
<p>Inoltre è necessario procedere a una ricognizione delle attrezzature e degli strumenti in dotazione ai vari uffici e/o nuclei per favorire la condivisione nella fase operativa dove la raccolta delle prove diventa fondamentale nel procedimento che di fatto si instaura. Per tale ragione, si procederà alla sostituzione del parco veicoli, ormai esausto. Per la stessa ratio si procederà all'aggiornamento della modulistica in uso in relazione alle novità legislative ed ai diversi contesti d'intervento.</p>			

Obiettivo 3.2 – Azioni di educazione alla legalità presso scuole, istituzioni educative, comunità locali, educativa di strada anche con il coinvolgimento del terzo settore e anche mediante ricorso a modalità di didattica a distanza.

Descrizione dell'azione	Termine inizio	Termine finale	Verifiche
<p>L'educazione alla legalità si pone l'obiettivo di contribuire all'implementazione dei principi democratici sui quali deve fondarsi la convivenza civile.</p> <p>Essa consente l'acquisizione di conoscenze e consapevolezza che rendono il destinatario dell'intervento, specie se giovane, pronto ad affrontare e concorrere al necessario sviluppo di conoscenze, abilità e attitudini alla cd. "Cittadinanza attiva".</p> <p>In particolare, in conformità con quanto demandato alla Polizia Locale, una particolare preferenza sarà data ai temi dell'educazione stradale e del rispetto delle regole di civile convivenza attraverso la conoscenza e la divulgazione dei Regolamenti Comunali</p>	settembre 2022	giugno 2023	<p>La situazione straordinaria di emergenza Covid19 ha comportato pieno impegno del personale per i controlli sul territorio e le notifiche dei Provvedimenti. Pertanto si procederà alla pianificazione e presentazione di un piano d'intervento e di specifici progetti.</p> <p>Entro il 30.09.2022: Pianificazione delle iniziative da attuare e individuazione delle risorse umane da coinvolgere;</p> <p>Entro il 1.10.2022: Avvio delle iniziative pianificate;</p> <p>Entro il 31.1.2023: Verifica ed eventuale rimodulazione delle azioni intraprese;</p>

Entro il 31.3.2023: Verifica del raggiungimento dell'obiettivo e predisposizione delle iniziative per il 2023/2024.

Obiettivo 3.3 –Aumento della safety urbana

Azione 1: Programmazione dei servizi atti a migliorare la sicurezza stradale ed il controllo del territorio. omississ Entro 31.05.2022;

Azione 2: Implementazione ed utilizzo di nuova strumentazione in via ordinaria atta a contrastare i comportamenti particolarmente pericolosi al codice della strada omississ Entro 31.12.2022;

Azione 3: Controllo della cd. Movidia, soprattutto nei fine settimana, e verifica delle attività commerciali e dei pubblici esercizi nelle aree centrali . Entro 31.12.2022;

Azione 4: Implementazione di controlli anonario-commerciali finalizzati alla tutela della concorrenza e della integrità e regolarità dei prodotti posti in vendita con particolare riferimento a quelli su area pubblica: entro il 31.12.2022.

Missione 03 - Ordine pubblico e sicurezza

Programma POP_0302 - Sistema integrato di sicurezza urbana

Finalità da conseguire

Miglioramento ed ampliamento del sistema di videosorveglianza cittadino.

Motivazione delle scelte

Garantire attraverso il sistema di videosorveglianza la vigilanza e la sicurezza sul territorio comunale.

Risorse umane

Personale del corpo della Polizia Municipale

Risorse Strumentali

Beni e strumenti in dotazione ed assegnati alla Polizia Municipale

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0302 - Sistema integrato di sicurezza urbana Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_03 - Ordine pubblico e sicurezza

Descrizione dell'obiettivo:

Polizia Locale ed amministrativa

Al Servizio sono assegnati compiti di prevenzione, repressione, controllo, vigilanza, assistenza ai cittadini per assicurare loro sicurezza,

rispetto della legalità, ordinata e disciplinata vita sociale e collettiva, qualità urbana, polizia ambientale, collaborazione alle attività di Protezione civile. L'attività di prevenzione, da esercitarsi su strada, e con risorse umane e strumentali in dotazione alla Polizia Locale, e del vivere civile.

Le azioni di prevenzione saranno mirate anche alla tutela del decoro urbano, attraverso specifici e mirati controlli sul suolo pubblico, delle attività commerciali e fisse ed itineranti, nonché in generale su tutto il territorio comunale.

S'intende assicurare una corretta e capillare vigilanza del territorio nella sua accezione più ampia: dall'edilizia, dalla vigilanza sulla circolazione stradale alla verifica dell'attività commerciale, compatibilmente con le risorse disponibili, implementando quanto più possibile attività di polizia di prossimità finalizzate alla costruzione di un nuovo rapporto fiduciario tra la polizia locale ed i suoi cittadini. Omississ

In particolare la Polizia Locale garantisce servizi di controllo in materia di: polizia stradale - edilizia – commercio in sede fissa e su aree pubbliche - pubblici esercizi - ambiente - regolamenti ed ordinanze comunali.

Svolge inoltre attività di polizia giudiziaria, alle dirette dipendenze della Procura della Repubblica, attività di gestione della procedura sanzionatoria (ad eccezione di quella contenziosa derivante dai verbali di contravvenzione, ivi compresa la tutela e rappresentanza giudiziale, assegnate al Settore legale).

In una visione prospettica e programmatica la Polizia Locale, dovrà guardare sempre con maggiore attenzione, alla vivibilità cittadina, al decoro urbano, divenendo un autentico organo di regolazione dei rapporti sociali in città, e garantendo nei settori di competenza, un'incisiva, costante e discreta presenza operativa, organizzata ed attenta alle mutate esigenze, anche orarie, della città.

Si conferma che l'obiettivo strategico, su base pluriennale, è quello di procedere al video controllo dei siti di particolare pregio e all'aggiornamento della mappatura, di concerto con l'ufficio ambiente, delle aree interessate dai fenomeni di ripetuti abbandoni incontrollati di rifiuti e da incendi di rifiuti "roghi tossici", al fine di porre a regime la strategia di interventi a tutela dell'ambiente nonché della salute pubblica avviata nel corso del 2020. Istituzione di specifici servizi di prevenzione e contrasto agli illeciti ambientali attraverso l'installazione e il riposizionamento dei sistemi di videosorveglianza omississ, che consentono l'attivazione di pronto intervento ovvero l'identificazione degli autori e la successiva contestazione degli illeciti accertati e/ola loro segnalazione alla competente autorità giudiziaria. Attivazione di specifici controlli interdisciplinari a carico delle attività commerciali ed artigianali/industriali, produttrici di rifiuti speciali e/o assimilabili a rifiuti urbani, che consentano di verificare la corretta tracciabilità della loro destinazione presso terzi quale deterrente agli smaltimenti illeciti. Il conseguimento di tale obiettivo si prevede la possibilità di avvalersi di specifici corsi di formazione/aggiornamento professionale a favore del personale attraverso i corsi di aggiornamento, gratuiti e a pagamento, che si individueranno.

L'implementazione di attività finalizzate alla tutela della vita e della salute umana sulle strade, ed alla regolazione generale della vita cittadina, dovrà risultare prioritarie nella gestione del Corpo.

Le risorse previste dalla dotazione organica, seppur esigue, dovranno essere utilizzate al massimo delle potenzialità, anche attraverso nuove forme di coinvolgimento e di processi motivazionali nuovi.

Strategico appare altresì l'utilizzo dei proventi ex art. 208 CDS per rimpinguare il residuo organico con forme flessibili finanziate con dette risorse.

Risulta, altrettanto fondamentale allora, ai fini complessivi dell'attività della Polizia Locale, il reinvestimento delle risorse contravvenzionali,

in fase di deliberazione dalla Giunta Comunale ex art 208 e 142 del vigente Codice della Strada.

Il predetto strumento normativo, se specificato attraverso l'elaborazione di un piano programmatico dettagliato, che specifiche cadenza e modalità di interventi operativi ultronei rispetto alla normale ed ordinaria attività di servizio, può risultare un fondamentale e fenomenale, atto d'indirizzo per la dirigenza del Corpo, finalizzato al raggiungimento di obiettivi certi e misurabili

Missione 04 - Istruzione e diritto allo studio

Programma POP_0401 - Istruzione prescolastica

Finalità da conseguire

Garantire il diritto allo studio rimuovendo gli ostacoli di natura socio-economica e culturale che ne impediscono il perseguimento (politiche sociali/educative).

Motivazione delle scelte

L'Amministrazione intende promuovere attività inerenti all'istruzione pubblica finalizzate ad assicurare la frequenza e l'assolvimento dell'obbligo scolastico, nonché a rendere effettivo il diritto allo studio, anche per i nuclei familiari in difficoltà.

Risorse Strumentali

Beni e strumenti in dotazione dell'Ente

Risorse umane

Personale assegnato al settore

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0401 - Istruzione prescolastica

Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_04 - Istruzione e diritto allo studio

Descrizione dell'obiettivo:

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Promuovere politiche scolastiche integrate attraverso interventi finalizzati a rendere effettivo il diritto allo studio, rimuovendo gli ostacoli di ordine economico e socio-culturale che limitano la frequenza e l'assolvimento dell'obbligo scolastico	X	X	X
Assicurare sostegno economico a chi è in difficoltà per garantire i servizi mensa e trasporto per gli alunni frequentanti le scuole dell'obbligo compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili	X	X	X

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 04 - Istruzione e diritto allo studio

Programma POP_0402 - Altri ordini di istruzione non universitaria

Finalità da conseguire

Rendere visibile e presente il dialogo fra i soggetti titolati all'azione educativa: dirigenti scolastici, alunni e genitori;

Rimuovere gli ostacoli alla frequenza, principalmente di carattere economico, individuando i casi di bisogno per i quali attivare tutte le misure e gli strumenti di supporto necessari a garantire il diritto allo studio e la piena integrazione delle fasce di utenza disagiate e ad alto rischio educativo.

Motivazione delle scelte

Nel solco di quanto indicato nelle linee programmatiche particolare attenzione si volgerà al mondo della scuola. Per far fronte alle varie problematiche inerenti all'ambito scolastico e per dare risposte concrete alle famiglie, l'amministrazione intende salvaguardare il patrimonio educativo adeguandolo alle problematiche emerse negli ultimi anni per l'evolversi del contesto urbano e sociale. L'obiettivo principale sarà quello di rendere visibile e presente il dialogo fra i soggetti titolati all'azione educativa: la famiglia, la scuola, le associazioni e gli enti presenti sul territorio, realizzando un percorso educativo che sappia intrecciare ed approfondire le sfere di competenza dei diversi soggetti presenti sul territorio. L'Amministrazione intende svolgere un'azione di prevenzione e di intervento precoce nel caso sussistano condizioni di svantaggio psicofisico, socioculturale ed economico attivando strumenti di supporto atti a garantire la piena integrazione delle fasce di utenza disagiate ed a rischio educativo.

Risorse umane

Le risorse umane che saranno impegnate per la realizzazione delle attività sono i funzionari ed i dipendenti dei servizi Politiche Sociali e Pubblica Istruzione con il coinvolgimento dell'Azienda consortile. Per la realizzazione di tutte le attività è prevista ed è indispensabile la massima collaborazione con le altre Aree dell'Amministrazione Comunale.

È altresì indispensabile il coinvolgimento di associazioni e di enti presenti sul territorio

Risorse Strumentali

Beni e strumenti in dotazione dell'Ente

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0402 - Altri ordini di istruzione non universitaria Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_04 - Istruzione e diritto allo studio

Descrizione dell'obiettivo: Sostenere la scolarizzazione attraverso interventi di carattere economico e sociale compatibilmente con la disponibilità delle risorse

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 04 - Istruzione e diritto allo studio

Programma POP_0407 - Diritto allo studio

Finalità da conseguire

Garantire il diritto alla frequenza attraverso servizi di supporto nell'ambito di un sistema di agevolazioni tese a garantire il diritto allo studio degli alunni delle scuole cittadine quali:

- Erogazione dei servizi di assistenza scolastica attraverso l'erogazione di contributi economici sui servizi prestati compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente;
- Servizio mensa scuole primarie;
- Servizio trasporto scolastico scuole dell'infanzia e scuole primarie,
- Fornitura gratuita dei libri di testo agli alunni della scuola primaria;
- Fornitura dei libri di testo in favore degli alunni meno abbienti delle scuole dell'obbligo e secondarie superiori attraverso gli appositi fondi erogati dalla Regione Campania.

Motivazione delle scelte

Garantire il diritto alla frequenza attraverso servizi di supporto alla formazione scolastica.

Risorse umane

Le risorse umane che saranno impegnate per la realizzazione delle attività sono i dipendenti del servizio Pubblica Istruzione

Per la realizzazione di tutte le attività è prevista ed è indispensabile la massima collaborazione con le altre Aree dell'Amministrazione Comunale nonché il coinvolgimento di enti ed associazioni.

Risorse Strumentali

Beni e strumenti in dotazione dell'Ente

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo POP_0407 - Diritto allo studio Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_0407 - Istruzione e diritto allo studio

Descrizione dell'obiettivo: Erogazione servizi mensa scolastica e trasporto compatibilmente con le risorse economiche disponibili.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Programma POP_0501 - Valorizzazione dei beni di interesse storico

Finalità da conseguire

Tutelare, Gestire e Valorizzare il patrimonio culturale della Città di Ariano Irpino. Verrà promossa la creazione di reti di fruizione dei beni culturali ricadenti nel territorio comunale, anche quando gestiti da Enti e Istituzioni diverse. È necessaria la dislocazione delle iniziative sull'intero territorio comunale. Verrà perseguita l'implementazione delle risorse culturali del territorio, attraverso il potenziamento dell'offerta bibliotecaria compatibilmente con le risorse economiche disponibili. Obiettivo primario deve essere una aggiornata e corretta attività di comunicazione, sia con mezzi tradizionali che attraverso i linguaggi dei nuovi media.

Motivazione delle scelte

L'indiscusso valore del patrimonio culturale della Città di Ariano Irpino richiede operazioni di tutela e valorizzazione propedeutiche ad una più profonda identificazione della città con la sua storia e a una più agile attività di divulgazione dei beni culturali arianesi. Vanno abbattute le barriere fisiche e psicologiche intorno alla fruibilità dei beni culturali, che devono essere elastici e adatti alle più varie tipologie di visitatori.

Per dare maggiore concretezza a questo percorso strategico, saranno programmate ed avviate attività ed azioni, anche con il ricorso alla programmazione dei fondi europei, nazionali e regionali, che permetteranno di poter programmare gli interventi.

Risorse umane

Le risorse umane che saranno impegnate per la realizzazione delle attività sono i dipendenti del servizio Cultura, in collaborazione con le Associazioni presenti sul territorio ed attive in ambito culturale.

Per la realizzazione di tutte le attività è prevista ed è indispensabile la massima collaborazione con le altre Aree dell'Amministrazione Comunale ed in particolare con l'Area Tecnica e Servizio Patrimonio.

Risorse Strumentali

Beni e risorse in dotazione ed assegnate al servizio cultura.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0501 - Valorizzazione dei beni di interesse storico Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0501 - Valorizzazione dei beni di interesse storico

Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Descrizione dell'obiettivo:

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Gestione, promozione e valorizzazione dei beni e delle strutture di interesse storico e artistico- culturale di proprietà comunale, tenuto conto delle disponibilità finanziarie.	X	X	X

Missione 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Programma POP_0502 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

Finalità da seguire:

Gli Obiettivi Operativi sono riportati di seguito:

- Promuovere le arti e la creatività;
- Progettare, promuovere e realizzare iniziative culturali e spettacoli pubblici adatti alla più ampia platea possibile di fruitori (attività di promozione e produzione teatrale, concerti, spettacoli in genere) in collaborazione con terzi e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e messe a disposizione da fondi e bandi pubblici;
- Promuovere e valorizzare le tradizioni culturali attraverso eventi specifici.

Gli obiettivi saranno implementati tenuto conto delle risorse finanziarie assegnate.

Motivazione delle scelte

L'Amministrazione Comunale individua nella cultura e nella conoscenza due risorse fondamentali per la crescita civile, sociale ed economica della Comunità.

Per dare maggiore concretezza a questo percorso strategico, saranno programmate ed avviate attività ed azioni, anche con il ricorso alla programmazione dei fondi regionali POR ed in collaborazione con terzi, che permetteranno di mettere a sistema le migliori iniziative culturali e consentiranno la sperimentazione di nuovi modelli di produzione, valorizzazione e fruizione di eventi e attività culturali.

Gli obiettivi saranno implementati tenuto conto delle risorse finanziarie assegnate.

Risorse umane

Le risorse umane che saranno impegnate per la realizzazione delle attività sono i dipendenti del servizio Cultura e del servizio Sport-turismo-spettacoli.

Per la realizzazione di tutte le attività è prevista ed è indispensabile la massima collaborazione con le altre Aree dell'Amministrazione Comunale ed in particolare con l'area tecnica.

Risorse Strumentali

Beni e strumenti in dotazione e assegnati al Servizio Cultura.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0502 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Descrizione dell'obiettivo: Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_0502 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale Anno di inizio: 2022

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Promozione e sostegno spettacoli pubblici della città di Ariano Irpino anche proposti da terzi e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e messe a disposizione da fondi regionali.	x	x	x
Promozione e sostegno degli eventi legati alla produzione artistica e culturale	x	x	x
Promozione e sostegno ai laboratori didattici presso il Polo didattico e scientifico del Museo civico	x	x	x

Missione 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

Programma POP_0601 - Sport e tempo libero

Finalità da conseguire

Promuovere la Cultura dello Sport e della Pratica Sportiva tra i Cittadini ed i Giovani.

Promuovere nelle scuole lo sport come buona pratica per una vita sana, connessa all'educazione alla giusta alimentazione, alla mobilità sostenibile e al rispetto dell'ambiente urbano.

Gli obiettivi saranno implementati tenuto conto delle risorse finanziarie assegnate

Motivazione delle scelte

L'Amministrazione comunale promuove la diffusione della pratica sportiva nell'intero territorio cittadino per il fondamentale ruolo svolto per crescita e l'aggregazione sociale tra cittadini.

La diffusione della pratica sportiva fra i cittadini influenza positivamente lo stato di salute della popolazione, con particolare attenzione ai giovani e agli anziani.

Risorse umane

Le risorse umane che saranno impegnate per la realizzazione delle attività sono i funzionari ed i dipendenti del servizio Sport.

Per la realizzazione di tutte le attività è prevista ed è indispensabile collaborazione con l'Area tecnica.

Risorse Strumentali

Beni e risorse in dotazione ed assegnate al servizio sport.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Descrizione dell'obiettivo: Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_601 - Sport e tempo libero

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Attivazione centro PUTIPU'	X	X	X
Attivazione di procedure di gara per l'affidamento in concessione degli impianti sportivi comunali in proroga o privi di contratti di concessione.	X	X	X

Missione 07 - Turismo

Programma POP_0701 - Sviluppo e la valorizzazione del turismo

Finalità da conseguire

La realizzazione del Programma di azioni di promozione e sviluppo dell'attrattività di Ariano Irpino comporta una specifica attività per adeguare gli strumenti operativi finora disponibili ai nuovi indirizzi ed obiettivi preposti. Fondamentali per la crescita di Ariano irpino è lo sviluppo di un sistema di promozione ed informazione turistica digitale e web finalizzato a diffondere la conoscenza degli asset turistico-culturali delle città. Gli strumenti principali da sviluppare sono: il Portale ed i siti ad esso collegati. Per la piena realizzazione ed il buon finanziamento di un sistema come questo è fondamentale la collaborazione dell'Amministrazione comunale e dei soggetti pubblici e privati in grado di raggiungere target e mercati di prioritaria importanza.

Motivazione delle scelte

Lo sviluppo del nostro territorio non può che passare da un'attenta politica del turismo seria ed incisiva, nell'ambito della programmazione regionale.

Risorse umane

Personale assegnato al servizio Sport-turismo-spettacoli.

Risorse Strumentali

Beni e risorse assegnati al servizio

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Programma POP_0802 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

Finalità da conseguire

Nell'anno 2022 si dovrà completare il progetto di rigenerazione urbana relativo al complesso edilizio dei 63 alloggi di proprietà comunale in località Viggiano e si provvederà ad indire la procedura di gara per l'esecuzione dei lavori mediante appalto integrato al fine di accelerare l'esecuzione dell'intervento nel rispetto dei tempi dettati dal PNRR.

Allo stesso modo l'ente continuerà nell'attività di ricognizione degli alloggi ERP per la lotta alle occupazioni abusive, recupero degli alloggi e assegnazione agli aventi diritto. Allo stesso tempo si dovrà completare l'attività di aggiornamento dei canoni di locazione avviata nel 2022.

Motivazione delle scelte

La strategia dell'Ente riguardo le politiche abitative è quella di migliorare le condizioni abitative degli occupanti di abitazioni ormai obsolete e fatiscenti, nonché creare spazi verdi e di aggregazione nelle immediate vicinanze degli immobili per ridurre le forme di emarginazione e degrado sociale e fisico.

Allo stesso tempo è necessario continuare l'attività di ripristino della legalità con gli accertamenti e provvedimenti contro le occupazioni abusive e per gli aggiornamenti dei canoni di locazione.

Risorse umane

È da segnalare la notevolissima carenza di personale, rendendo gravoso e difficile anche il mantenimento della gestione ordinaria.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Realizzazione dell'intervento di rigenerazione urbana dei 63 alloggi in località Viggiano	X	X	X
Attività di ripristino della legalità- lotta alle occupazioni abusive ed aggiornamento canoni	X	X	X

Missione 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Obiettivo 1 - Difesa del suolo – Risanamento idrogeologico

Finalità da conseguire

Le finalità da perseguire sono la riduzione del rischio idrogeologico mediante interventi di risanamento idrogeologico, tenuto delle particolari caratteristiche geomorfologiche e fragilità del territorio comunale che interessano anche aree a ridosso del centro abitato, nonché importanti infrastrutture viarie. Gli interventi più urgenti sono :

- Risanamento e sistemazione idrogeologica di Fosso Maddalena – Vallone Creta
- Risanamento e sistemazione idrogeologica del Costone Sambuco – Anzani
- Risanamento e sistemazione idrogeologica del Costone prospiciente Via Accoli;
- Sistemazione Fosso Madonna dell'ARCO ;
- Risanamento e sistemazione idrogeologica del Costone prospiciente Via Loreto;
- Risanamento e sistemazione idrogeologica del Costone in località santa Maria a Tuoro.

Motivazione delle scelte

La difesa del suolo è alla base di una corretta gestione del territorio al fine di prevenire i dissesti idrogeologici che comportano gravi conseguenze sia economiche che in termini di rischio per la pubblica e privata incolumità, nello stesso consentono il risanamento anche dei corpi idrici superficiali e dei canali di scolo aumentando la resilienza del territorio in caso di venti metereologici estremi.

Risorse umane

Per lo svolgimento delle attività si farà riferimento al personale assegnato all'Area Tecnica e coinvolgendo il personale del Consorzio di Bonifica dell'Ufita con cui l'Ente ha stipulato un accordo istituzionale.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Completamento della progettazione degli interventi finanziati (Fosso Madonna dell'Arco – Fosso Maddalena e Vallone Creta)	X	X	
Programmazione e progettazione degli interventi di sistemazione idrogeologica da candidare a bandi ed avvisi pubblici	X	X	X

Obiettivo 2 - Difesa del suolo – Ciclo Integrato delle acque

Finalità da conseguire

La finalità da perseguire è il potenziamento ed adeguamento del ciclo integrato delle acque mediante la manutenzione e l'ampliamento della rete fognarie, la realizzazione di nuovi depuratori e la ristrutturazione di quelli esistenti. Inoltre è di notevole importanza, data la particolare conformazione del territorio e del sistema insediativo, sensibilizzare i cittadini che risiedono nel territorio aperto, affinché installino sistemi di trattamento dei reflui domestici per abbattere il potenziale inquinamento delle falde.

Gli interventi più urgenti sono :

- Controllo sulla gestione degli impianti di depurazione Comunali
- Adeguamento depuratore in località Cerreto e realizzazione rete fognaria località Turco- Turchiciello- Bivio di Villanova- Cariello
- Adeguamento dell'impianto di depurazione Cardito
- Risanamento dei corpi idrici superficiali delle aree interne, realizzazione impianto di depurazione Ariano Sud e rete fognaria Cardito – Fiumarelle.

- Manutenzione straordinaria impianto di depurazione area PIP Camporeale e sistemazione delle rete distribuzione delle acque depurate per riutilizzo a scopo industriale;

Motivazione delle scelte

il potenziamento del ciclo integrato delle acque permette di salvaguardare la risorsa idrica, ridurre l'inquinamento del suolo e delle acque e nello stesso tempo di migliorare gli indicatori ambientali dei corpi idrici superficiali ,al fine di preservare le caratteristiche biotiche esistenti.

Risorse umane

Per lo svolgimento delle attività si farà riferimento al personale assegnato all'Area Tecnica, fermo restando la necessita di potenziare l'Ufficio come ulteriori risorse umane atteso che ad oggi si riesce con grande difficoltà a far fronte alle esigenze ordinarie.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Affidamento dei lavori di adeguamento dell'impianto di depurazione di cerreto con estensione delle rete fognaria	X	X	
Completamento della progettazione esecutiva dell'adeguamento dell'impianto di depurazione Cardito tramite la Sogesid S.p.A.	X	x	x
Manutenzione straordinaria impianto di depurazione area PIP Camporeale e sistemazione delle rete distribuzione delle acque depurate per riutilizzo a scopo industriale	X	X	
Controllo sulla realizzazione dell'impianto di depurazione ariano Sud e rete fognaria Torana – Manna – Appalto Arcadis	X	X	

Obiettivo 3 - Tutela del territorio e recupero ambientale

Finalità da conseguire

La finalità è il recupero delle due discariche presenti nel territorio comunale al fine di rendere nuovamente fruibili aree degradate e/

inquinare e migliorare la qualità del territorio. In Particolare

- per la discarica di Fosso Madonna dell'Arco è necessario provvedere alla bonifica dello stesso, a valle dello studio di caratterizzazione che ha dichiarato inquinato il sito,
- per la discarica di Difesa Grande invece è necessario monitorare sulle attività di chiusura definitiva e gestione post mortem contenuto nel progetto approvato dalla Regione Campania.

Motivazione delle scelte

Le attività di recupero ambientale delle due discariche assumono un particolare rilievo sia perché il territorio del Comune di Ariano Irpino, ha vissuto in maniera estremamente cruenta l'emergenza rifiuti sia nel 2003 sia nel 2009, ma soprattutto per preservare le componenti ambientali e restituire le due aree ad usi più consoni e rispettosi delle matrici ambientali.

Risorse umane

Per lo svolgimento delle attività si farà riferimento al personale assegnato all'Area Tecnica, fermo restando la necessità di affiancare gli uffici con professionisti in possesso di specifiche competenze in materia ambientale

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Completamento attività relative al progetto di bonifica della discarica di Fosso Madonna dell'Arco per acquisire il decreto autorizzativo regionale	X	X	
Controllo e verifica dell'andamento degli interventi di chiusura e gestione post-mortem delle discariche di Difesa Grande	X	x	x

Obiettivo 4 - Miglioramento del servizio di raccolta e smaltimento rifiuti e della percentuale della raccolta differenziata

Finalità da conseguire

La finalità è il miglioramento del servizio raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani in collaborazione con la Società Provinciale Irpiniambiente. In particolare è necessario contrastare l'abbandono dei rifiuti nelle aree rurali e nei pressi dei punti di raccolta e nello stesso tempo promuovere la raccolta differenziata anche attraverso iniziative sperimentali ed innovative.

L'incremento della raccolta differenziata tendente ai livelli delle città più virtuose, in realtà, deve essere accompagnato da una riduzione all'origine di tutto quello che può diventare rifiuto. Una attenta analisi dei processi ed una progettazione di azioni correttive può, anche in un

insieme di piccoli gesti, costituire una importante base per la comprensione e la condivisione di quei comportamenti virtuosi diffusi che permettono di raggiungere i grandi risultati.

Motivazione delle scelte

La corretta gestione del sistema di raccolta dei rifiuti e l'incremento della differenziata è l'elemento cardine dell'azione di tutela dell'ambiente. Le criticità che ogni città si trova ad affrontare a causa di una scarsa attenzione all'ambiente rende irrimandabile per la nostra comunità l'attuazione di politiche mirate alla riduzione dello spreco e alla conversione di materiali riutilizzabili, per la riduzione dei rifiuti conferiti in discarica, mediante azioni combinate e coordinate nella raccolta e smaltimento dei rifiuti che partono dall'informazione e formazione dei cittadini e solo successivamente devono sfociare in azioni di controllo, di repressione e di sanzioni.

Inoltre l'incremento delle percentuale di differenziata comporta anche vantaggi in termini di risparmio economico per l'utenza per minori costi di smaltimento dei rifiuti indifferenziati in discarica.

Risorse umane

Per lo svolgimento delle attività si farà riferimento al personale della società provinciale Irpiniambiente ,al personale assegnato all'Area Tecnica, con la collaborazione delle Polizia municipale per gli accertamenti. Resta immutata la necessità di affiancare gli uffici con professionali in possesso di specifiche competenze in materia ambientale

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo operativo	2022	2023	2024
Razionalizzazione e interventi di sistemazione dei punti di raccolta nelle aree non urbanizzate con potenziamento dei sistemi di videocontrollo	X	X	
Attivazione di sistemi sperimentali della raccolta differenziata nelle aree periferiche e rurali e non servite dal porta a porta	X	X	
Partecipazione ad avvisi e bandi pubblici del PNRR per l'implementazione di servizi innovativi per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti	X	X	X
Distribuzione delle compostiere alle utenze richiedenti per ridurre i quantitativi di umido prodotto e per la trasformazione in compost di qualità	X	X	X

Missione 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Obiettivo 4- Sviluppo Sostenibile - Riduzione dell'inquinamento

Finalità da conseguire

Il Comune di Ariano Irpino nel riconoscere l'importanza strategica della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, si pone la finalità di incrementare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili tramite la realizzazioni di nuovi impianti, la riqualificazione e riattivazione di quelli esistenti.

Ulteriore azione da porre in campo, avviata con la nomina dell'Energy Manager, è l'efficientamento energetico degli edifici e degli impianti comunale con particolare riferimento alla pubblica illuminazione ed agli impianti termici .

In tale contesto risulta necessario avviare anche una discussione sulla necessita di aggiornamento e rivisitazione del piano energetico comunale per adeguarlo alle nuovo quadro esigenziale in materia di realizzazione degli impianti sia pubblici che privati con una spinta ulteriore verso la transizione ecologica.

Motivazione delle scelte

La riduzione delle emissioni in atmosfera e la riduzione dei costi e dei consumi energetici è il principale motivo per attuare politiche virtuose di risparmio energetico e produzione di energia da fonti rinnovabile.

Tale scelta consentirà all'Ente di liberare risorse da investire per offrire ulteriori servizi ai cittadini e nello stesso tempo incrementare la qualità della vita della comunità arianeese.

Risorse umane

Per lo svolgimento delle attività si farà riferimento al personale assegnato al Servizio Ambiente. Si sottolinea la necessità di ulteriore personale, per l'ottimale svolgimento delle attività previste nel rispetto delle relative tempistiche.

Risorse strumentali

Strumentazione informatica e utilizzo di programmi e data base.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo	2022	2023	2024
Affidamento del servizio di gestione manutenzione degli impianti termici comunali	X	X	X
Realizzazione di nuovi impianti da fonte rinnovabile mediante le compensazioni ambientali riconosciute al Comune ai sensi del DM 10 settembre 2010 (Linee guida)	X	X	X
Riqualificazione degli impianti fotovoltaici e solari termici esistenti	X	X	

Obiettivo	2022	2023	2024
Efficientamento energetico della pubblica illuminazione e degli impianti elettrici e termici degli edifici pubblici	X	X	X
Efficientamento energetico degli impianti elettrici e di illuminazione del Palazzetto dello Sport ed dell'Arena Mennea (Legge Fraccaro)	X	X	

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità
Viabilità e infrastrutture stradali

Finalità da conseguire

Manutenzione ordinaria e straordinaria delle viabilità ed attivazione al contempo di una serie di attività finalizzate al reperimento di fonti di finanziamento indispensabili per l'adeguamento alle normative vigenti e miglioramento funzionale delle reti viarie esistenti e per la realizzazione di nuova viabilità in conformità agli strumenti di pianificazione e programmazione.

Riveste inoltre una priorità per l'Ente redigere con il coinvolgimento del servizio di polizia municipale, l'adeguamento del Piano Generale del Traffico Urbano, oltre che procedere ad una revisione totale della classificazione delle strade ed informatizzazione della toponomastica.

Il Piano del traffico sopra anche contenere la rivisitazione dell'intero piano dei parcheggi e del loro adeguamento all'esigenze di una città moderna, accessibile, vivibile e accogliente, nonché la promozione della mobilità lenta (pedoni, ciclisti, monopattini) con politiche mirati alla disincentivare l'utilizzo delle auto private e la promozione di progetti innovativi e sostenibili per gli spostamenti dal centro storico ai due quartieri più popolosi delle città (Martiri e Cardito) .

Motivazione delle scelte

la rivisitazione del sistema della mobilità con il nuovo piano del traffico mira da un lato a rendere fruibili e percorribili le infrastrutture stradali in piena sicurezza e dall'altro a rendere e decongestionare il centro storico ed i quartieri più popolosi rendendoli accessibili alle categorie deboli (diversamente abili, anziani e bambini) in piena sicurezza e garantendo una migliore qualità della vita con la riappropriazione di spazi pubblici (Piazze, slarghi, marciapiedi) oggi destinati alla sosta selvaggia.

Risorse umane

Personale assegnato al settore per quanto riguarda la supervisione delle attività svolte dalle imprese appaltatrici.

Per lo svolgimento delle attività di manutenzione ordinaria delle strade si farà riferimento al personale assegnato al Servizio. Si sottolinea la necessità di ulteriore personale che allo stato è del tutto insufficiente per l'ottimale svolgimento delle attività previste e programmate.

Risorse strumentali

Le risorse strumentali assegnate dovranno essere incrementate con due autovetture per garantire gli interventi ed i sopralluoghi.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo	2022	2023	2024
Manutenzione straordinaria delle infrastrutture viarie esistenti con l'utilizzo dei fondi assegnati dal Ministero dell'Interno	X	X	
Aggiornamento ed adeguamento del Piano Urbano del Traffico	X	X	X
Miglioramento della gestione dei parcheggi pubblici liberi ed a pagamento in collaborazione con la polizia municipale	X	X	X
Completamento della progettazione relativa al riammagliamentamento ed alla razionalizzazione della viabilità in località Cardito	X	X	

Missione 11 - Soccorso civile

Programma POP_1101 - Sistema di protezione civile

Fra le finalità che ci si propone di perseguire nel prossimo triennio figura anzitutto l'aggiornamento del Piano di Protezione Civile Comunale, reso necessario dall'esigenza di aggiornare il Piano attualmente in vigore.

L'aggiornamento in esame costituisce obiettivo qualificante dell'Amministrazione a carattere pluriennale.

Nell'ambito delle modalità operative di gestione delle emergenze, ci si propone, inoltre, di potenziare ulteriormente il meccanismo di trasmissione degli avvisi di allertamento alla popolazione tramite sms o altri canali di comunicazione per la diffusione delle informazioni, stante la straordinaria importanza che l'informazione preventiva riveste in materia di protezione civile

Per ciò che riguarda invece il coinvolgimento delle Associazioni di Volontariato di Protezione Civile operanti sul territorio, appare opportuno attivarsi per assicurare lo svolgimento delle esercitazioni.

In tale prospettiva dovrà essere ulteriormente sviluppato e strutturato l'apporto collaborativo offerto dalle citate Associazioni di volontariato

in occasione della diffusione di allerta meteo di significativo rilievo, allo scopo di assicurare automatismo di impiego operativo e di coordinamento con le strutture comunali coinvolte in tali fasi di emergenza.

Motivazione delle scelte

Garantire il costante adeguamento della pianificazione di emergenza comunale al mutato contesto normativo e assicurare tempestività ed efficacia alle attività di protezione civile di competenza comunale.

Nel corso degli ultimi anni, infatti, la normativa di Protezione Civile ha subito sostanziali modifiche che hanno inciso sul ruolo dell'Autorità di Protezione Civile e sulle funzioni in capo all'Amministrazione Comunale. Anche gli scenari di rischio sono in continua evoluzione, basti pensare ai fenomeni meteorologici ed idrologici- idraulici che si sono verificati negli ultimi anni aggravando il rischio idraulico ed idrogeologico cui è soggetto il nostro territorio nonché, per ultimo, ma non per questo meno importante, a scenari sanitari. Sempre più spesso la Protezione Civile comunale è chiamata ad operare, nei vari contesti emergenziali a fianco di componenti operative: Prefettura, Regione, Dipartimento Protezione Civile, 118, Croce Rossa Italiana, Vigili del Fuoco, Corpo Forestale dello Stato, Forze di Polizia, Associazioni di Volontariato presenti sul territorio comunale ed è quindi chiamata a dialogare con le varie centrali operative di questi soggetti.

Detto dialogo è enormemente facilitato dall'uso di strumenti informatici nelle gestioni delle emergenze quanto più assimilabili, che necessitano di essere implementati ed omogenei tra di loro, nell'ottica di quel coordinamento ormai considerato perno essenziale di un'azione di soccorso efficace.

Risorse umane – personale assegnato al servizio

Risorse Strumentali

Le risorse in dotazione già assegnate e da acquisire previa assegnazione delle risorse finanziarie.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Scheda Obiettivo OOP_1101 - Sistema di protezione civile Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_11 - Soccorso civile

Scheda Obiettivo OOP_1101 - Sistema di Protezione Civile

Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST 11 - Soccorso Civile Descrizione dell'obiettivo:

Obiettivi annuali e pluriennali:	2022	2023	2024
----------------------------------	------	------	------

OBIETTIVO			
Adeguamento Piano di Protezione Civile Comunale	x	X	X
Potenziamento dei meccanismi di trasmissione degli avvisi di allertamento alla popolazione	x	X	x
Coinvolgimento delle Associazioni di Volontariato di Protezione Civile operanti sul territorio	X	X	X

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Programma POP_1208 - Cooperazione e associazionismo

Finalità da conseguire

La finalità è quella di favorire la partecipazione delle associazioni nell'ambito del sistema di erogazione dei servizi a favore della collettività.

Motivazione delle scelte

La scelta è motivata dalla necessità di attivare una rete di attori in grado di rispondere ai bisogni emergenti.

Risorse umane

Gli interventi saranno realizzati attraverso il personale interno all'ente ed in collaborazione con l'Azienda Speciale Consortile per la gestione delle politiche sociali nell'ambito territoriale A1.

Risorse Strumentali

Gli interventi saranno realizzati attraverso risorse strumentali in dotazione dell'ente e quelle messe a disposizione a seguito di eventuale stipula di convenzioni con soggetti terzi per specifiche tipologie di intervento

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo strategico di riferimento: OST_12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Descrizione dell'obiettivo:

Obiettivo	2022	2023	2024
Favorire la relazione con il terzo settore nell'ambito della programmazione erogazione dei servizi a favore della collettività.	X	X	X

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Programma POP_1209 - Servizio necroscopico e cimiteriale

Finalità da conseguire

Ampliamento del cimitero comunale mediante la realizzazione del II lotto per risolvere la carenza e di manufatti da destinare alle tumulazioni giornaliere. Razionalizzazione e miglioramento della gestione dei servizi cimiteriali anche in relazione al completamento di tutte le attività burocratiche relative alle concessine di manufatti cimiteriali del I lotto di ampliamento.

Motivazione delle scelte

il completamento dell'ampliamento del cimitero comunale rappresenta una priorità per l'Ente per rispondere alla cronica carenza di manufatti da destinare alle tumulazioni giornaliere, ma soprattutto per completare il progetto complesso cimiteriale avviato da circa 15 anni. In quest'ottica risulta indispensabile ripensare anche alle modalità di gestione del Pio Luogo ed all'erogazione dei servizi cimiteriali, tenuto conto delle mutate condizioni e della cronica carenza di personale dopo i numerosi pensionamenti.

Risorse umane:

il personale assegnato al servizio, necessita di essere rimpinguato in quanto del tutto insufficiente per l'erogazione dei servizi, in alternativa occorre prendere in seria considerazione l'esternalizzazione degli stessi.

Risorse Strumentali

Risorse in dotazione all'Ente.

Scheda Obiettivo OOP_1209 - Servizio necroscopico ecimiteriale Anno di inizio: 2022

Obiettivo strategico di riferimento: OST_12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Obiettivi annuali e pluriennali

Obiettivo	2022	2023	2024
Definizione delle modalità di realizzazione del II lotto di completamento del cimitero	X	X	
Razionalizzazione e miglioramento della gestione dei servizi cimiteriali	X	X	

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività

Programma POP_1402 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori

Finalità da conseguire

Potenziare e Riqualificare le Aree Mercatali Pubbliche e i Mercati Coperti con adeguamento delle aree e degli immobili alle normative di sicurezza e di agibilità.

Potenziare lo sportello unico attività produttive (SUAP).

Realizzazione manifestazioni fieristiche tradizionali secondo le normative di Safety e Security oltre che la normativa anti Covid 19.

Motivazione delle scelte

L'Amministrazione Comunale ritiene indispensabile organizzare al meglio le attività di gestione, in una prospettiva di sicurezza e rispetto della normativa vigente

Risorse umane

Le risorse umane che saranno assegnate.

Risorse Finanziarie quelle assegnate in Bilancio

Elenco società partecipate

Organismi partecipati – delibera di C. C. n. 93 del 30.12.2021

Di seguito sono elencati i dati degli organismi partecipati (enti pubblici vigilati, società partecipate, enti di diritto privato controllati):

Organismo	% partecipazione	Risultati di bilancio 2018	Risultati di bilancio 2019	Risultati di bilancio 2020
A.m.u. S.p.A.	100 %	€ 3.099	- € 107.209	- € 57.742
Baronia srl Società in liquidazione	5,66%	zero	- € 10.160	- € 8.198
Alto Calore Servizi S. p. A.	2,3 %	€ -12.469.411	€ 823.553	€ 44.323
Irpinia Net scarl Società in liquidazione	2,34 %	-	-	-
Azienda Consortile gestione Politiche Sociali Ambito A 1	19,14 %	€ 238.292,17	n. p.	n. p.
Consorzio Asmel	-	-	-	-
Consorzio Asmez	0,37 %	-	-	-
Consorzio Bonifica Ufita	l'Ente partecipa con la proprietà dei terreni siti nel Comprensorio consortile	-	-	-
Consorzio per Area Svil. Ind.AV	2,13 %	-	-	-
Ente Ambito Calore Irpino	3,13 % durata dell'impegno: cessato in data 01/10/2018	-	-	-
Ente d'Ambito per il servizio della gestione integrata dei rifiuti urbani	5,54 %	-	-	-
Ente Idrico Campano	0,4 %	-	-	-
Fondazione Vincenzo Mainieri	60 %	-	-	-
Istituto di Assistenza Francesco Capezzuto	33 %	-	-	-

Tabella 4: Organismi partecipati

La normativa in materia di partecipazioni societarie della pubblica amministrazione è in

continua evoluzione e comporta, da parte dell'ente, lo studio, l'analisi e la valutazione delle situazioni di partecipazione e di affidamento all'esterno dei servizi pubblici.

L'Amministrazione Comunale ha preferito, negli anni, privilegiare una gestione pubblica di alcuni servizi, come quello del trasporto pubblico locale, scegliendo per quest'ultimo l'affidamento diretto alla società in house AMU S.P.A. interamente partecipata, sulla quale poter effettivamente esercitare un potere di indirizzo e di controllo. A tal fine è stato approvato, con delibera C.C. n. 32 del 30.07.2015, uno specifico regolamento per lo svolgimento del controllo analogo sulle società partecipate, che necessita di aggiornamento.

In ordine alla revisione straordinaria delle partecipazioni, l'Ente ha provveduto con deliberazione di C.C. n. 60 del 29.9.2017 alla ricognizione di tutte le partecipazioni possedute, direttamente e indirettamente, individuando quelle che dovevano essere dismesse entro il 23 settembre 2016.

In ordine alla razionalizzazione periodica delle partecipazioni (art. 20, D.Lgs. 175/2016), l'Ente ha provveduto con Delibera C.C. n. 93 del 30.12.2021 all'analisi dell'assetto complessivo delle società in cui detiene partecipazioni, dirette o indirette, non rilevando alcuna partecipazione da dover dismettere ai sensi del D.lgs. n. 175/2016.

Per quanto concerne la società in house partecipata al 100%, AMU Spa è stata sottoposta a necessari interventi di razionalizzazione riportati nel piano suindicato, in particolare si è optato per la necessità di un piano di risanamento, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.22 del 18 maggio 2022.

La delibera è stata trasmessa alla Corte dei Conti e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

In merito all'Amu si deve segnalare l'intervento ad oggi disposto dalla società di riduzione del capitale sociale, essendo le perdite superiori al terzo del Capitale Sociale e rientrando nella previsione dell'art. 2446 c.c. e quindi in quella di riduzione obbligatoria del capitale (trattandosi di perdite portate a nuovo).

Sezione 2.3 - Piano della Performance

Il processo di redazione del Piano delle Performance del Comune di Ariano Irpino ha seguito un iter di formazione progressiva e congiunta, di collaborazione intersettoriale e interorganica.

Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Alla luce della nuova formulazione dell'art. 170 del TUEL, introdotta dal d.lgs. n. 126/2014 e del principio contabile applicato alla Programmazione, allegato n. 4/1 del d.lgs n. 118/2011 e ss.mm., è stato modificato il sistema di documenti di bilancio, basato su due elementi rilevanti:

-l'unificazione a livello di pubblica amministrazione dei vari documenti costituenti la programmazione ed il bilancio;

-la previsione di un unico documento di programmazione strategica per il quale, pur non prevedendo uno schema obbligatorio, si individua il contenuto minimo con cui presentare le linee strategiche ed operative dell'attività di governo di ogni amministrazione pubblica.

Il nuovo documento è il DUP - Documento Unico di Programmazione - il quale sostituisce il Piano generale di sviluppo e la Relazione Previsionale e programmatica e si inserisce all'interno un processo di pianificazione programmazione e controllo, costituendo il documento di collegamento e di aggiornamento scorrevole di anno in anno che tiene conto di tutti gli elementi non prevedibili nel momento in cui l'amministrazione si è insediata.

Il DUP rappresenta, quindi, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente, consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico ed unitario le discontinuità ambientali ed organizzative.

In quest'ottica esso costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti del bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

A tal proposito infatti nel DUP confluiscono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che sono riportati nel PTPCT 2022- 2024.

L'obiettivo è quello di garantire la coerenza e l'interdipendenza degli strumenti di programmazione secondo una considerazione "*complessiva e integrata*" del ciclo di programmazione, sia economico che finanziario, e un raccordo stabile e duraturo tra i diversi aspetti quantitativi e descrittivi delle politiche e dei relativi obiettivi - inclusi nei documenti di programmazione.

La presenza degli elementi costitutivi di ciascun documento di programmazione e la loro integrazione risulta necessaria, al fine di garantire in termini comprensibili la valenza programmatica, contabile ed organizzativa dei medesimi documenti, nonché l'orientamento ai portatori di interesse nella loro redazione.

Pertanto, l'amministrazione continuerà a sviluppare in maniera coerente con i contenuti

e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, articolato nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza

Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione denominata: «Amministrazione Trasparente» tutti i dati, le informazioni, i documenti e gli atti previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 al quale si rinvia. Il presente Piano delle Performance garantisce il collegamento con il DUP ed il Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, in termini di coerenza contabile ed amministrativa, attraverso un collegamento piramidale.

Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione

Oggetto di specifica valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance è anche l'attività finalizzata alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di corruzione.

L'Amministrazione seguirà:

1.) procedure che consentano di selezionare e formare in modo appropriato le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti particolarmente esposti alla corruzione e assicurando, ove possibile, una rotazione su tali posti; programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai dipendenti di adempiere le proprie funzioni in modo corretto, onorevole e adeguato, con la piena e completa conoscenza dei rischi di corruzione inerenti all'esercizio della loro funzione. A tal proposito infatti si dà l'opportunità ad ogni dipendente di partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento .

2.) procedure di costante richiamo al codice di comportamento.

Lo strumento principale di formazione e sensibilizzazione è il codice di comportamento vigente presso questo Ente, che ogni dipendente è obbligato a osservare.

Coerenza con il piano delle azioni positive

Ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le azioni

positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

Il ciclo di gestione della performance ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il Comune di Ariano irpino ha approvato con delibera di Giunta comunale n° 77 del 14 aprile 2022 il Piano delle azioni positive per il triennio 2022 – 2024.

Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance.

I “macro – obiettivi” attuativi della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione e dell’Illegalità.

Con l’adozione del “*Piano delle Performance 2022-2024 su base triennale*” si intende procedere all’attività di miglioramento e costruzione innovativa della struttura “fisica” del Piano, volta a renderlo attuativo delle numerose novità legislative intervenute in materia di rafforzamento dei controlli interni, anticorruzione e trasparenza, attività questa che si consolida quest’anno con l’approvazione del PTPCT 2022- 2024 agganciato alle nuove previsioni di legge.

Le finalità perseguite sono:

1.1. realizzare un migliore collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti;

1.2. promuovere un ciclo della performance “integrato” che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità ed alle misure in tema di prevenzione e di contrasto alla corruzione (Legge n. 190/2012 – D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.);

1.3. garantire una migliore fruibilità all’esterno delle informazioni prodotte e una migliore comparabilità della performance delle amministrazioni, tramite l’utilizzo delle potenzialità derivanti dalla sezione “Amministrazione Trasparente”.

In particolare, con riferimento al coordinamento fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all’integrità e anticorruzione, con il “*Piano delle Performance 2022 -2024 su base triennale*” si è inteso fare in modo che le misure contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 - di cui il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità costituisce una apposita Sezione - diventino veri e propri obiettivi da inserire nel Piano della Performance che declinati in obiettivi operativi per ciascun dirigente e Funzionario di P.O., vengono realizzati secondo una tempistica indicata nel PDO, in conformità alle indicazioni fornite dall’A.NA.C..

Il presente Piano delle performance risponde all’esigenza stabilita nelle pieghe dell’art. 169 del Tuel ed art. 10 del dlgs 150/2009.

L’impegno è quello di proseguire una costante azione di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance che sia volta alla verifica di una prospettiva interna autoreferenziale ad una

osservazione dei risultati comparata con l'esterno attraverso il sistema del benchmarking.

Sezione 2.4 - Sistema della valutazione e della performance

Con deliberazione n. 203 del 09/09/2022 è stato approvato il seguente
REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE.

Art. 1 Oggetto e finalità

Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della performance, di cui al d.lgs. 150/2009, al d.lgs. 141/2011 e al D.L. 95/2012 convertito dalla l. 135/2012.

Art. 2 Principi generali

Nel rispetto dei principi generali fissati dal d.lgs. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance ha le seguenti finalità principali:

- favorire la crescita e lo sviluppo delle competenze delle persone;
- attivare un corretto processo di ascolto e comunicazione tra i responsabili ed i loro collaboratori;
- migliorare l'organizzazione attraverso il benessere organizzativo;
- allineare l'assegnazione dei ruoli alle attitudini ed alle inclinazioni personali;
- sostenere il riconoscimento e la valorizzazione del merito.

Art. 3 Soggetti coinvolti dal sistema di misurazione e valutazione

Il sistema di valutazione si basa sui seguenti ruoli base:

- ***Il valutato***: partecipa alla negoziazione degli obiettivi a inizio anno, realizza la prestazione richiesta ed è attore importante nel colloquio di fine anno con il diretto

responsabile. I valutati sono classificati in tre ruoli base al fine di personalizzare meglio la valutazione:

1. Dirigenti: caratterizzato dalla gestione di risorse umane, finanziarie, strumentali;
2. Personale dipendente di categoria C e D e Responsabili di posizione organizzativa: caratterizzato dal contributo di conoscenza, dall'apporto metodologico, da innovazione, dalla soluzione dei problemi, dall'assistenza specialistica;
3. Personale dipendente di categoria A e B: caratterizzato dal supporto operativo, dalla realizzazione ed erogazione dei servizi, dal supporto segretariale.

- **Il valutatore**: assegna gli obiettivi a inizio anno, verifica in progressione la realizzazione degli obiettivi programmati, riporta durante l'anno i fatti salienti dei collaboratori, valuta a fine anno le prestazioni realizzate dai collaboratori, effettua il colloquio di valutazione con ogni collaboratore ed imposta il piano di sviluppo individuale dei valutati;

- **Il NdV**: propone alla Giunta comunale il sistema di valutazione delle prestazioni, ne verifica la coerente applicazione, valida il piano degli obiettivi verificando la conformità degli obiettivi alle caratteristiche standard previste per gli stessi, propone al sindaco la valutazione della performance dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa, valida le valutazioni effettuate dal dirigente in relazione al personale dipendente evidenziando eventuali disomogeneità, senza di norma cambiarne la valutazione, valida la relazione sulla performance;

- **l'organo di indirizzo politico-amministrativo**, per quanto concerne la valutazione dei dirigenti di vertice;

- **i dirigenti di ciascuna Area**, per quanto riguarda i dipendenti.

Art. 4

Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance, sviluppato in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, si articola nelle seguenti **fas**:

1. pianificazione e programmazione degli obiettivi;
2. monitoraggio intermedio della performance e attivazione di eventuali correzioni da apportare;
3. misurazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi;
4. valutazione complessiva della performance;
5. erogazione dei sistemi premianti per il personale, a seconda dei risultati provenienti dai report di valutazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati ottenuti agli organi politico- amministrativi, ai competenti organi esterni e ai soggetti interessati, inseriti nella Relazione sulla performance

I tempi e le fasi del processo di valutazione si riepilogano con i tempi di realizzazione e

le responsabilità:

ATTIVITÀ	ATTUATORE	TEMP
Assegnazione obiettivi	- Giunta per i dirigenti - Dirigente per i dipendenti	Entro 10 giorni dalla approvazione del piano dettagliato degli obiettivi
Colloquio intermedio di valutazione	-Dirigente – NdV	Entro il 31 luglio dell'anno di riferimento
Consegna relazione da parte dei dirigenti al NdV per la valutazione	-Dirigente	Entro il 31 gennaio dell'anno successivo agli obiettivi
Consegna relazione da parte delle Posizioni organizzative ai dirigenti per la valutazione	-Posizioni Organizzative	Entro il 31 gennaio dell'anno successivo agli obiettivi
Trasmissione valutazione dei dirigenti, da parte del nucleo di Valutazione	-Ufficio personale	Entro il 28 febbraio dell'anno successivo
Trasmissione valutazione delle posizioni organizzative da parte dei dirigenti	-Dirigenti	Entro il 15 marzo dell'anno successivo
Trasmissione proposta di valutazione dirigenti alla Giunta	-Nucleo di Valutazione	Entro il 30 marzo dell'anno successivo
Erogazione premi collegati ai dirigenti e posizioni organizzative	-Dirigenti e Ufficio personale	Entro il 30 aprile dell'anno successivo
Consegna del referto del controllo di gestione al Nucleo di Valutazione ed all'ufficio personale	Dirigente are a Finanziaria e Segretario Generale	Entro il 30 aprile dell'anno successivo
Elaborazione della relazione sulla performance e trasmissione al Nucleo di Valutazione	Segretario generale con il supporto dell'ufficio personale	Entro 30 giorni dalla approvazione del Conto Consuntivo
Validazione della relazione sulla performance e trasmissione alla Giunta	Nucleo di Valutazione	Entro 10 giorni dalla trasmissione della relazione sulla performance
Approvazione della relazione sulla performance	Giunta comunale	Entro 20 giorni dalla validazione della relazione sulla performance

Art. 4.1

Fase 1 del ciclo delle Performance Pianificazione e Programmazione degli Obiettivi

La fase di pianificazione e programmazione degli obiettivi, presuppone la predisposizione del Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009), che è il documento programmatico triennale che dà avvio al ciclo della performance e che è contenuto e discende direttamente dalla Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione, fungendo da collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione approvati dagli organi politici (DUP, Bilancio di previsione, PEG), al fine di garantire una visione unitaria della performance attesa del Comune.

La finalità del Piano della performance è l'individuazione e lo sviluppo, per ogni missione e per ogni programma del DUP, degli obiettivi operativi pluriennali e annuali da raggiungere, derivanti dagli obiettivi inseriti nella Sezione Operativa, classificandoli in relazione alla tipologia di performance da raggiungere (organizzativa o individuale). All'interno del Piano, quindi, vengono esplicitati gli obiettivi da raggiungere, in relazione alle risorse assegnate, agli indicatori di valutazione e ai target (valori attesi di

risultato), come rappresentato nella scheda obiettivo seguente (Tab. 1).

Nello specifico all'interno del piano della Performance vanno riportati:

- gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali (di norma triennale);
- gli obiettivi operativi, invece, che declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrano negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni.

Gli obiettivi operativi riguardano:

- lo svolgimento di attività richiedenti veri e propri progetti di attivazione (es. attivazione di nuovi servizi) derivanti da indirizzi strategici o prioritari del Comune;
- gli interventi progettuali di mantenimento e di miglioramento su servizi esistenti o su attività istituzionali.

Gli obiettivi sono misurati attraverso indicatori di performance, che possono essere distinti nelle seguenti tipologie:

- a) indicatori di efficienza;
- b) indicatori di efficacia; c) indicatori economici; d) indicatori finanziari.

Ad ogni indicatore viene associato un target (risultato atteso), espresso in termini di livello di rendimento, allo scopo di monitorare, valutare e modificare i comportamenti, nonché stimolare il miglioramento.

Tabella 1 – Scheda obiettivo

N.		TITOLO OBIETTIVO OPERATIVO												
Referente Istituzionale														
Responsabile dell'Area														
Missione di riferimento della Sezione Operativa														
Programma di riferimento della Sezione														
Obiettivo Operativo di riferimento della Sezione														
Tipologia obiettivo (mettere una crocetta in prossimità della tipologia prescelta)		Obiettivo organizzativo				Obiettivo individuale								
Data inizio														
Data fine														
Descrizione Obiettivo Operativo														
Peso <i>(su 100%) dell'Obiettivo Operativo rispetto al totale degli Obiettivi della stessa tipologia (Obiettivo</i>														
Attività previste per l'Obiettivo <i>(a seconda del numero di azioni)</i>		Descrizione	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D

Indicatori (a seconda del numero di indicatori)	Titolo		
	<i>Formula</i>		
	<i>Valore atteso</i>		
	<i>Peso (su 100%) dell'indicatore rispetto al totale degli indicatori</i>		
	Risorse finanziarie assegnate per l'obiettivo	Stanziamiento	Accertamento/Impegno
Capitolo PEG Entrata			
Capitolo PEG Spesa			
Risorse umane			
Risorse strumentali			

Art. 4.2

Fase 2 del ciclo delle Performance Monitoraggio e valutazione intermedi

La seconda fase è relativa al monitoraggio e alla verifica dell'avanzamento degli obiettivi assegnati (gli attori sono il NdV e il dirigente); in questa fase, al termine del primo semestre di ogni anno (entro il 31 luglio) il dirigente predispone una sintetica relazione con la quale è indicato il livello di raggiungimento di ogni obiettivo e gli eventuali imprevisti rilevati ai fini operativi, nonché l'eventuale conseguente revisione da apportare al piano-obiettivi. Ovviamente, qualsiasi modifica agli obiettivi da raggiungere, presuppone un'autorizzazione dalla Giunta, tramite delibera di approvazione.

La relazione semestrale presentata dal dirigente al NdV forma oggetto di incontro e discussione.

Art. 4.3

Fase 3 del ciclo delle Performance Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Al termine dell'anno di riferimento della valutazione, si procede al monitoraggio definitivo di ciascun obiettivo che presuppone il calcolo finale della performance ottenuto moltiplicando il grado di raggiungimento, in termini di quantità e di qualità, degli indicatori definiti per ciascun Obiettivo, per il peso attribuito a ciascun indicatore. Una volta individuata la performance parziale di ciascun obiettivo, si procede al calcolo della valutazione complessiva degli obiettivi, raggruppandoli per tipologia di performance (organizzativa o individuale) sommando i punteggi assegnati ai singoli obiettivi e ponderandoli secondo le percentuali inserite nelle schede di valutazione a seconda del ruolo svolto dal personale.

Art. 4.4

Fase 4 del ciclo delle Performance Valutazione complessiva della performance

La scheda di valutazione costituisce il supporto principale nella quale sono

sintetizzati i tre ambiti del processo di valutazione, la cui somma dei pesi ponderali sarà sempre pari a 100:

- 1) una prima parte relativa al punteggio ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa;
- 2) una seconda parte relativa al punteggio ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance individuale;
- 3) una terza parte relativa alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze espresse.

Dalla combinazione dei tre ambiti di valutazione e dei relativi pesi ponderali, derivano tipologie di scheda di valutazione differenziate in funzione del ruolo svolto dal valutato:

- dirigente (con responsabilità di struttura e di gestione risorse) (Tab. 2);
- personale non dirigente (dipendente di categoria A, B, C e D) e responsabili di posizione organizzativa (con responsabilità di supporto, assistenza, risoluzione di problemi, apporto di conoscenza, etc.) (Tab. 3, 4 e 5).

Tabella 2 - Scheda di valutazione del personale dirigenziale

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE		
Nominativo		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	
40%	30%	
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE		
1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - PUNTEGGIO ATTRIBUITO
QUALITÀ DEI SERVIZI		
Attivazione di sistemi di rilevazione del gradimento da parte degli utenti	3	
Rispondenza alle aspettative dell'utente	7	
TOTALE	10	
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO SULLE FUNZIONI ATTRIBUITE E SUL PERSONALE ASSEGNATO		
Partecipazione nella predisposizione degli obiettivi e delle attività dell'ente	5	
Capacità di programmare l'attività dell'Ufficio attraverso la consegna al personale assegnato di obiettivi condivisi	5	
Puntualità e completezza dei report e degli adempimenti chiesti dall'O.I.V.	5	
Capacità di promuovere un clima di benessere organizzativo	5	
TOTALE	20	
TOTALE COMPETENZE	30	
TOTALE VALUTAZIONE		

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	40%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	30%
COMPETENZE PROFESSIONALI	30%
VALUTAZIONE TOTALE COMPLESSIVA	100%

Tabella 3 - Scheda di valutazione del personale con posizione organizzativa con obiettivi individuali

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA		
Nominativo		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERFORMANCE INDIVIDUALE
40%		30%
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE		
1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - PUNTEGGIO ATTRIBUITO
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO SULLE FUNZIONI ATTRIBUITE E SUL PERSONALE ASSEGNATO		
Capacità di motivare i collaboratori e costruisce rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	5	
Conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro e ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste e conseguenti realizzazioni	5	
Impegno finalizzato al miglioramento della qualità dei servizio e delle relazioni con il pubblico e capacità di sburocratizzazione delle attività	5	
Livello di disponibilità alle emergenze/esigenze straordinari e livello di presenza nel luogo di lavoro oltre il normale orario di lavoro settimanale	5	
Livello e precisione nella collaborazione con l'Amministrazione nell'individuazione dei programmi e nelle scelte strategiche e nella formazione del bilancio	5	
Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività	5	
TOTALE COMPETENZE	30	
TOTALE VALUTAZIONE		100
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		40%

PERFORMANCE INDIVIDUALE	30%
COMPETENZE PROFESSIONALI	30%
VALUTAZIONE TOTALE COMPLESSIVA	100%

Tabella 4 - Scheda di valutazione del personale con posizione organizzativa senza obiettivi individuali

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA		
Nominativo		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
40%		
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE		
1 - ELEMENTI DI VERIFICA	2 - PESO %	3 - PUNTEGGIO ATTRIBUITO
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO SULLE FUNZIONI ATTRIBUITE E SUL PERSONALE ASSEGNATO		
Capacità di motivare i collaboratori e costruisce rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	10	
Conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro e ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste e conseguenti realizzazioni	10	
Impegno finalizzato al miglioramento della qualità dei servizio e delle relazioni con il pubblico e capacità di sburocratizzazione delle attività	10	
Livello di disponibilità alle emergenze/esigenze straordinari e livello di presenza nel luogo di lavoro oltre il normale orario di lavoro settimanale	10	
Livello e precisione nella collaborazione con l'Amministrazione nell'individuazione dei programmi e nelle scelte strategiche e nella formazione del bilancio	10	
Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività	10	
TOTALE COMPETENZE	60	
TOTALE VALUTAZIONE		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		40%
COMPETENZE PROFESSIONALI		60%
VALUTAZIONE TOTALE COMPLESSIVA		100%

Tabella 5 - Scheda di valutazione del personale non dirigenziale

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE			
Nominativo			Cat.
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI			
	Descrittori	Criteri di valutazione	Punteggio assegnato
Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi	quasi mai o raramente (punti 2) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 4) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 6) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 8) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 10)	
	Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza	quasi mai o raramente (punti 2) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 4) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 6) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 8) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 10)	
Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi	quasi mai o raramente (punti 2) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 4) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 6) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 8) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 10)	
TOTALE			30 %
COMPORAMENTI RELAZIONALI			
	Descrittori	Criteri di valutazione	Punteggio assegnato
Gestione della comunicazione	E' in grado di suscitare nell'utenza (interna e/o esterna) un'immagine dell'amministrazione affidabile ed efficiente	quasi mai o raramente (punti 2) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 4) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 6) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 8) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 10)	

Gestione della relazione	Individua ed utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori	quasi mai o raramente (punti 2) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 4) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 6) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 8) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 10)	
TOTALE			20 %
COMPORAMENTI DI RELAZIONE			
	Descrittori	Criteri di valutazione	Punteggio assegnato
Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione	quasi mai o raramente (punti 2) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 4) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 6) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 8) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 10)	
Accuratezza	Opera con attenzione, dando esecuzione con precisione ed esattezza alle iniziative richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato	quasi mai o raramente (punti 2) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 4) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 6) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 8) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 10)	
TOTALE			20 %
COMPORAMENTI PROFESSIONALI			
	Descrittori	Criteri di valutazione	Punteggio assegnato
Sviluppo e condivisione della conoscenza	Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'auto approfondimento e lo scambio professionale	quasi mai o raramente (punti 6) a volte, soprattutto in situazioni non complesse (punti 12) spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 18) sempre, in tutte le situazioni in cui era necessario (punti 24) sempre, con risultati decisamente superiori alle attese (punti 30)	
TOTALE			30 %

TOTALE VALUTAZIONE	
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	30 %
COMPORAMENTI RELAZIONALI	20 %
COMPORAMENTI DI RELAZIONE	20 %
COMPORAMENTI PROFESSIONALI	30%
VALUTAZIONE TOTALE COMPLESSIVA	100 %

Valutazione della performance organizzativa

Ambiti di misurazione della performance organizzativa (livello organizzativo a cui si riferisce)		Obiettivi Operativi	Indicatori di misurazione	Peso % dell'indicatore all'interno dell'obiettivo	Definizione Target Attesi (a preventivo)	Misurazione target raggiunti (a consuntivo)	Grado di raggiungimento della performance per ogni indicatore (in relazione al target raggiunto e al peso dell'indicatore)	Peso % dell'obiettivo all'interno del livello organizzativo	Grado di raggiungimento della performance per ogni obiettivo (in relazione al raggiungimento della performance degli indicatori e al peso dell'obiettivo)	Peso % della performance organizzativa del Servizio all'interno del Settore	Grado di raggiungimento della performance organizzativa ponderato rispetto al valore da inserire nella scheda di valutazione
AREA 1	Servizio 1	Obiettivo 1									
			TOT				Da 0% a 100% anche se superiore al 100%				
								%	%		
		Obiettivo 2					100%				
		TOT					Da 0% a 100% anche se superiore al 100%				
		TOT									
TOT										100%	Ponderazione Peso % della performance organizzativa nella scheda di valutazione

Valutazione della performance individuale

Soggetto a cui sono stati assegnati gli obiettivi individuali	Obiettivi operativi	Indicatori di misurazione	Peso % dell'indicatore all'interno dell'obiettivo	Definizione Target Attesi (a preventivo)	Misurazione target raggiunti (a consuntivo)	Grado di raggiungimento della performance per ogni indicatore (in relazione al target raggiunto e al peso dell'indicatore)	Peso dell'obiettivo all'interno del livello organizzativo %	Grado di raggiungimento della performance per ogni obiettivo (in relazione al raggiungimento della performance degli indicatori e al peso dell'obiettivo)	Grado di raggiungimento della performance individuale ponderato rispetto al valore da inserire nella scheda di valutazione	
Personale 1	Obiettivo 1	Indicatore 1	%							
		Indicatore 2	%							
		Indicatore 3	%							
		TOT	100%			Da 0% a 100%				
								%	%	
	Obiettivo 2	Indicatore 1								
		Indicatore 2								
		Indicatore 3								
		TOT	100%			Da 0% a 100%				
								%	%	
TOT							100%	Da 0% a 100%	Ponderazione Peso % della performance organizzativa nella scheda di valutazione	

Art. 4.4.1
Fase 4 del ciclo delle Performance
Valutazione delle competenze professionali

I fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze rappresentano gli elementi sui quali si devono concentrare sia i valutatori sia i valutati in quanto rappresentano le modalità con le quali i soggetti hanno agito per il raggiungimento degli obiettivi.

Questa parte delicata della valutazione è riportata nella scheda di valutazione, che riporta per ogni fattore di valutazione i comportamenti osservabili al fine di costruire un supporto che facilita la valutazione e soprattutto supporta il valutatore nella assegnazione degli obiettivi di miglioramento.

Ognuno dei fattori è articolato in sottofattori (o elementi di verifica). Sono stati opportunamente inseriti anche i “sottofattori” richiesti dall’art. 5, comma 2, lett. d), del CCNL del 31/3/99.

Nella prima colonna di ogni tabella sono indicati i fattori/sottofattori e nella seconda colonna è indicato il “peso” ponderale, espresso in percentuale, da attribuire al singolo elemento di verifica nell’ambito della valutazione complessiva del fattore rapportato alle categorie professionali interessate dal processo di valutazione.

Art. 4.4.2
Fase 4 del ciclo delle Performance
Momento della valutazione del personale dirigenziale e non

I responsabili apicali (Dirigenti o Posizioni organizzative in assenza dei dirigenti di riferimento) sono valutati dal Nucleo di Valutazione per la performance dell’anno precedente, entro il 28 febbraio previa relazione da parte dei valutati da consegnare al Nucleo di Valutazione entro il 31 gennaio dell’anno successivo.

Il NdV propone la valutazione dei Dirigenti e delle posizioni organizzative in assenza di un dirigente di riferimento al Sindaco per le sue decisioni finali previa trasmissione ai singoli responsabili, che possono decidere di essere ascoltati e/o presentare memorie o relazioni in merito alla loro valutazione individuale.

Entro il 30 marzo la Giunta Comunale assegna al responsabile del personale il budget per la liquidazione della retribuzione di risultato ai dirigenti secondo la valutazione finale.

Gli altri dipendenti, sono valutati dal Dirigente di riferimento.

Art. 5
Osservazioni del valutato

Dopo la notifica della valutazione è previsto, su richiesta del valutato, un colloquio tra il valutatore e il valutato come momento di confronto durante il quale si mettono

in chiaro risultati ottenuti e obiettivi futuri.

In tale sede il valutato può indicare liberamente le sue osservazioni circa la valutazione ottenuta ed il processo seguito.

Punti di interesse possono essere:

- Disallineamenti tra i reciproci punti di vista;
- Fatti che possono aver condizionato la valutazione;
- Aspetti non considerati;
- Criticità organizzative che hanno inciso sulla valutazione;
- Suggerimenti e proposte.

Il valutato potrà, comunque, prendere visione in qualsiasi momento di tutta la scheda chiedendolo al proprio dirigente.

I responsabili apicali e i dipendenti, in caso di grave e motivato dissenso circa la valutazione ricevuta, fermo quanto previsto dall'articolo 410 del Codice di procedura civile, possono richiedere di incontrare in contraddittorio il titolare della valutazione e il NdV che, entro 30 giorni dalla richiesta, esperisce un tentativo di conciliazione, ma in nessun caso può modificare la valutazione già espressa senza il consenso del titolare della valutazione.

La condotta tenuta dai responsabili nel processo di valutazione, in riferimento alla doverosa risposta alle osservazioni del valutato ed alla leale partecipazione all'eventuale contraddittorio innanzi al NdV, sarà tenuta in debita considerazione nella valutazione del responsabile medesimo.

Gli esiti del processo di valutazione sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune, evidenziando gli indicatori di misurazione degli obiettivi degli uffici e dei gruppi di lavoro.

Art. 6

Fase 5 del ciclo delle Performance Erogazione dei sistemi premianti per il personale

Per correlare la valutazione alle forme premiali si prevede la elaborazione di una graduatoria in base al punteggio ottenuto dai singoli nella valutazione dell'anno.

In avvio si possono prevedere le seguenti graduazioni di premio che nel tempo si possono adeguare in funzione delle politiche retributive dell'ente:

- da 0 a 50 punti: non ammessa al premio;
- da 51 a 60 punti: 40% del premio;
- da 61 a 75 punti: 60 % del premio spettante;
- da 76 a 90 punti: 80 % del premio spettante;

da 91 a 100 punti: 100% del premio spettante. Le risorse destinate alla produttività saranno distribuite con il sistema del budget per ogni Area, in base al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza, nonché alla frazione lavorativa degli eventuali dipendenti part-time, secondo i seguenti coefficienti di riparto:

1. An (= n. Dipendenti di categoria A) x 1 = punteggio Ax;
2. Bn (= n. Dipendenti di categoria B) x 1,50 = punteggio Bx;

3. C_n (= n. Dipendenti di categoria C) x 2 = punteggio C_x ;
4. D_n (= n. Dipendenti di categoria D) x 5,50 = punteggio D_x .

Punteggio totale per Area: X_1 .

$X_1 + X_2 + X_3 \dots X_n = Y$ (punteggio complessivo delle AREE). Somma totale produttività / $Y = Z$ (moltiplicatore unitario). $Z \times X_n =$ Budget disponibile per ogni Area.

La quota teorica viene rapportata al punteggio conseguito da ciascun dipendente a seguito della valutazione ottenuta, alla quale sarà applicata una decurtazione per ciascun giorno di assenza dal servizio per motivi diversi da:

- ferie/festività soppresse/ Santo Patrono;
- riposo settimanale/recupero compensativo/recupero straordinario;
- riposo per donazione sangue;
- assenza per malattia dovuta a causa di servizio o per patologie e relative cure collegate a causa
- di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;
- assenza per infortunio;
- astensione obbligatoria per maternità;
- permessi per lutto per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- le assenze previste dall'art. 4 comma 1 della legge 08.3.2000 n. 53 e, per i soli dipendenti portatori di handicap gravi, i permessi di cui all'art. 33, comma 6 della legge 5.02.1992 n. 104.

Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo, anche frazionato, superiore a 80 giorni.

Nei confronti del dipendente che abbia fruito, nell'anno di riferimento, di congedi per maternità, di congedi di paternità, di congedi parentali, di congedi per malattia del figlio nonché di permessi per assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 120 giorni di assenza nell'anno, trattandosi di istituti posti a presidio di precise esigenze di ordine sociale.

A coloro che hanno percepito altre risorse (incentivi lavori pubblici, IMU, ecc.) si applica la seguente decurtazione:

- 0%: personale che ha percepito da 0 € sino a 1.000,00 €;
- 15%: personale che ha percepito oltre 1.000,00 € ma sino a 2.000,00 €;
- 30%: personale che ha percepito oltre 2.000,00 € ma sino a 4.000,00 €;
- 50%: personale che ha percepito oltre 4.000,00 €.

Le economie ottenute all'esito di tale operazione vengono erogate a coloro che non hanno percepito altro salario accessorio, ripartite in base alla quota di incidenza di ciascuno sui totali della quota effettiva distribuita e quindi in virtù della valutazione ottenuta.

Art.7
Fase 6 del ciclo delle Performance
Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Essa evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Inoltre, documenta gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza.

La struttura della relazione viene articolata nel seguente modo:

- presentazione della relazione e indice;
- sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni;
- obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti;
- risorse, efficienza ed economicità;
- processo di redazione della relazione sulla performance.

La relazione sulla performance una volta validata dal NdV viene approvata dalla Giunta comunale entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, e pubblicata "Amministrazione Trasparente" ai fini della pubblicità e trasparenza. La validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della *performance*. La validazione, infatti, attribuisce efficacia alla Relazione.

La validazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti;
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Art. 8
Procedure di conciliazione

Qualora il dipendente voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, è sua facoltà promuovere dinanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente il

previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/2010.

Art. 9 **Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore nei modi e tempi stabiliti dallo Statuto comunale.

Piano delle azioni positive 2022-2024

Premessa

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Contesto normativo di riferimento

Excursus normativo

La Legge 125/1991

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Il D. Lgs 196/2000

L'art. 7 del D. Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D. Lgs 165/2001 con le modifiche apportate dalla L. 183/2010

Successivamente il D. Lgs. n. 29/1993, sostituito con il D. Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7, comma 1, in particolare prevede che "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*", delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Il D. Lgs 198/2006

Il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un

piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” dello stesso decreto ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008

L’art. 28, comma 1 del D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), prevede che *“La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro- correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

Il D. Lgs. 150/2009

Anche il D. Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. L’art. 8, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La Legge 183/2010

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001. In particolare la modifica dell’art. 7 comma 1 ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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”*. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Le direttive ministeriali

La direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, 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 dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

La direttiva 04 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", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

La direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia.

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate, pertanto, nella direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta, e "*temporanee*" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

IL P.A.P. DEL COMUNE DI ARIANO IRPINO

Il contesto del Comune di Ariano Irpino

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ariano Irpino valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle

parti. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune di Ariano Irpino, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo".

L'ente, con l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Segretario Generale. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti, insieme al Segretario Generale, i Dirigenti delle Aree Amministrativa, Finanziaria e Tecnica e il Responsabili dell'Area Vigilanza.

Composizione attuale della Dotazione Organica

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2021 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori, oltre al Segretario Generale, donna:

DIPENDENTI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	CATEGORIA A	TOTALE
UOMINI	9	19	5	15	48
DONNE	7	18	8	2	35
TOTALE	16	37	13	17	83

La situazione del Comune di Ariano Irpino al 31.12.2021 registra pertanto una rappresentanza maschile pari a n° 48 unità e una rappresentanza femminile pari a n° 35 unità, in percentuale uomini 58 % e donne 42 %. Delle n. 83 unità di personale in ruolo, oltre al Segretario Generale in rappresentanza femminile n. 80 unità risultano essere a tempo indeterminato e n. 3 unità risultano essere a tempo determinato.

COMPOSIZIONE RSU		
Genere	Unità	Percentuale %
Donne	2	40%
Uomini	3	60%

Dipendenti con incarico di posizione organizzativa		
Genere	Titolari di Posizione	Percentuale

	Organizzativa – Cat D	%
Uomini	3	50
Donne	3	50
Totali	6	100

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 lettera d), del D. Lgs 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Nel Comune di Ariano Irpino, inoltre, è garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione. Le forme di flessibilità oraria sono concesse anche per conciliare le esigenze delle lavoratrici in seno alla famiglia, con quelle professionali.

Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2022-2024

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- c) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
- d) Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;
- e) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità;
- f) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);
- g) Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, e per le attività che possono essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le

responsabilità familiari e professionali.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni

Il Comune di Ariano Irpino si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, determinate ad esempio da:

d) pressioni o molestie sessuali

e) casi di mobbing

f) atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Il Comune di Ariano Irpino si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Il Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Ariano Irpino per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ariano Irpino, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 dell'1.2.2022, rappresenta lo strumento principale per la realizzazione dell'obiettivo. Il Comune si impegna al suo monitoraggio e aggiornamento.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro

Il Comune di Ariano Irpino si impegna:

g) a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;

h) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

i) ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti e/o Responsabili, Segretario Generale.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità.

Formazione

La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere adottando modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Saranno predisposte riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti e/o Responsabili, Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Il Comune di Ariano Irpino promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione. Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri responsabili e/o al Segretario Generale.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

Sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo: favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni:

- programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile,
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere,
- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analogia qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori
- parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti e/o Responsabili, Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).

Il Comune di Ariano Irpino favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L' articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.

Per quanto riguarda il lavoro part-time in questo Comune non emergono necessità particolari. In particolare l'Ente promuove la diffusione tra il personale della Legge sui congedi parentali, D. Lgs 26 Marzo 2001, n. 151 "Testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, garantendo l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

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

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni:

- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;

- l'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti;

- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc...

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Dirigente e/o Responsabile competente, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;

- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

- garantire la possibilità di usufruire del lavoro agile, in alternanza al lavoro da svolgere presso la sede abituale, al fine di favorire coloro che hanno carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti, famiglie monoparentali con figli a carico), e coloro che devono quotidianamente ricoprire distanze significative tra abitazione e luogo di lavoro. Il lavoro agile è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione

di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro.

Soggetti e uffici coinvolti: Dirigenti e/o Responsabili, Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 5. Garantire l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, e per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.

Il Comune di Ariano Irpino si impegna a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate nel contratto collettivo nazionale del lavoro in corso di definizione e negli strumenti normativi previsti (c.d. PIAO), non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale nella specifica sezione Amministrazione Trasparente e inviato alle RSU, alla Consiglieria di Parità Provinciale e a tutti i dipendenti per il tramite del proprio Dirigente e/o Responsabile.

Monitoraggio e aggiornamento

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e della Consiglieria di parità provinciale, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Sezione 2.5 - Programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato adottato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 26/04/2022

3.4 La mappatura dei processi.

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare processi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Dirigenti delle strutture organizzative, atteso

che i vari Dirigenti delle Aree, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”. Tale “macro - fase” si compone di tre (sub) fasi:



L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti, per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata, a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette “aree di rischio”, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni, mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti “Aree di rischio” per gli enti locali:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
- contratti pubblici;
- acquisizione e gestione del personale;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso;
- governo del territorio;
- gestione dei rifiuti;
- pianificazione urbanistica.

La mappatura dei processi è una fase preliminare e propedeutica alla formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide notevolmente sulla qualità complessiva della gestione del rischio, mentre l'analisi dei processi in tal modo mappati consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Il RPCT a seguito della mappatura svolta ha individuato i processi elencati nell'Allegato A al presente Piano, denominato “Mappa dei rischi” in ordine alla quale non sono pervenuti suggerimenti o integrazioni da parte dei Dirigenti e Responsabili di P.O., opportunamente coinvolti.

4. Valutazione e trattamento del rischio

4.1 Valutazione del rischio

Una volta conclusa la mappatura dei processi, il processo di gestione del rischio continua con la valutazione del rischio ovvero con la macro-fase in cui l'Amministrazione procede all'identificazione, analisi e confronto dei rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: 1) Identificazione; 2) Analisi; 3) Ponderazione.

Identificazione

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l’ANAC, “questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione”.

Il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari dirigenti /Responsabili di P.O. vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, “mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai dirigenti e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi”.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario: definire l’oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

Come già precisato, il RPCT ha svolto l’analisi per singoli “processi” (senza scomporre gli stessi in “attività”, fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), il RPCT ha sottoposto tali processi alla valutazione dei Dirigenti i quali per il tramite dei Responsabili dei Servizi che hanno una diretta conoscenza dei stessi e quindi delle relative criticità hanno concorso alla individuazione per poi essere formalizzati con il PTPCT dell’Ente.

La formalizzazione avviene tramite un “registro o catalogo dei rischi” dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di “tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi”.

Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

Il RPCT avvalendosi della collaborazione dei Dirigenti ha prodotto un catalogo dei rischi principali riportato nelle schede allegate, denominate “**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**” (Allegato A).

Analisi del rischio

L’analisi del rischio secondo il PNA 2019 si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l’esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

L’analisi è volta a comprendere i “fattori abilitanti” la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell’aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, “cause” dei fenomeni di malaffare).

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L’Autorità propone i seguenti esempi:

- *assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;*

- *mancanza di trasparenza;*
- *eccessiva regolamentazione,*
- *complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*
- *scarsa responsabilizzazione interna;*
- *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- *mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.*

Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni.

Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio" di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente gli indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

L'Autorità, nel PNA 2019, Allegato n. 1, ha proposto esempi di indicatori di stima del livello del rischio, ampliabili o modificabili a seconda delle specificità dell'amministrazione.

Gli indicatori sono:

1. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili,

il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare

4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

6. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (Allegato B). Pertanto, partendo dalla misurazione dei suddetti indicatori i dirigenti si è arrivato a formulare una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio per ogni processo o attività di esso. La metodologia utilizzata per giungere all'attribuzione del giudizio ha privilegiato un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo.

Rilevazione dei dati e delle informazioni La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT”. Nello specifico la rilevazione delle informazioni è stata effettuata dal RPCT con l'ausilio dei Dirigenti. Il RPCT ha ritenuto di procedere con la metodologia dell"autovalutazione" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (Allegato B). Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B). Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT”.

Nello specifico la rilevazione delle informazioni è stata effettuata dal RPCT con l'ausilio dei Dirigenti.

Il RPCT ha ritenuto di procedere con la metodologia dell"autovalutazione" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate “**Analisi dei rischi**” (Allegato B).

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") nelle suddette schede (Allegato B).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'Ente.

Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. In ogni caso, vige il principio per cui “ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte”.

Pertanto, come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale:

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Il RPCT ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (Allegato B). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

La ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di “agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”.

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa

opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase il RPCT ha ritenuto di:

- 1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
- 2- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

5. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'*individuazione* e la conseguente *programmazione di misure* per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

È pur vero tuttavia che, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

5.1 Individuazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

- *controllo*;
- *trasparenza*;

- *definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;*
- *regolamentazione;*
- *semplificazione e formazione;*
- *sensibilizzazione e partecipazione;*
- *rotazione;*
- *segnalazione e protezione;*
- *disciplina del conflitto di interessi;*
- *regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).*

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misure "generale" o come misura "specificata".

Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del D. Lgs. 33/2013); è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio, trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima "opachi" e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

In questa fase il RPCT, seguendo le indicazioni del PNA, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++.

Le misure sono state indicate e descritte nelle schede allegate denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**" (Allegato C).

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla *semplificazione e sensibilizzazione interna* (promozione di etica pubblica) in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate. La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

L'individuazione delle misure di prevenzione non deve essere astratta e generica. È necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intendono adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;
- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni;

se fosse ignorato quest'aspetto, il PTPCT finirebbe per essere poco realistico; sarà, pertanto, necessario rispettare due condizioni:

per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

h) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

-adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative; per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

▪ *Programmazione delle misure*

La **seconda fase** del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare, adeguatamente e operativamente, le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT e consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

fasi o modalità di attuazione della misura: laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;

tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi: la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;

responsabilità connesse all'attuazione della misura: in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;

indicatori di monitoraggio e valori attesi: allo scopo di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso.

L'**allegato "A"** al presente Piano reca la mappatura dei processi più significativi attraverso i quali si sviluppa l'attività dell'Ente nelle sue varie articolazioni. Per ciascun processo sono stati individuati i rischi potenziali allo stesso connessi. La detta mappatura è, quindi, integrata con l'analisi del rischio, che conduce alla valutazione di sintesi (rischio alto, medio e basso).

Nell'**allegato "B"** al Piano si procede all'analisi dei rischi con individuazione degli indicatori di rischio.

Gli allegati "C" e "C1" applicano, di conseguenza, le dette misure ai singoli processi, sulla base della valutazione intercorsa. L'individuazione delle dette misure ha tenuto conto del criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia" anche al fine di individuare le modalità più adeguate.

Detti allegati, come innanzi anticipato, sono stati redatti dal RPCT ; il primo dei detti allegati (Mappa dei processi e relativa valutazione), è stato sottoposto ai Dirigenti di Area e Responsabili di P.O. con gli stessi esaminato nel contesto della conferenza di servizi.

Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le Misure specifiche riferibili ai singoli procedimenti o processi sono inserite direttamente nelle schede delle aree di rischio.

6. La Trasparenza

6.1 La trasparenza

La nozione di trasparenza trova la sua principale disciplina all'interno del D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, cui devono aggiungersi gli atti di regolazione dell'Autorità volti a fornire indicazioni operative e attuative ai soggetti obbligati. Per trasparenza oggi si intende, ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D. Lgs. 33/2013, "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, 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". Le amministrazioni, in virtù del ruolo di primo piano riconosciuto al principio di trasparenza dal legislatore, sono tenute ad intendere la trasparenza quale principio che concorre all'attuazione del principio di democrazia e degli altri principi, diritti e libertà costituzionalmente garantiti. Il principio di trasparenza, in tal senso, anche alla luce degli orientamenti della recente giurisprudenza amministrativa, diviene una regola fondante dell'agire amministrativo, per garantire l'efficacia e la conformità ai canoni costituzionali che sostanziano lo svolgimento della funzione amministrativa.

La trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto ciò che è trasparente è sotto il controllo diffuso degli operatori e dell'utenza. Essa è "*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*" (art. 1 D.L.vo 33/2013).

La trasparenza, quindi, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

La misura si realizza, in primo luogo, con la pubblicazione, sul sito istituzionale, dei dati richiesti dalla normativa.

Il Comune di Ariano Irpino adotta adeguati criteri che consentano di svolgere l'attività amministrativa garantendo la diffusione e applicazione di una cultura della trasparenza non solo quale presupposto per promuovere una buona amministrazione, ma anche quale misura per prevenire la corruzione al fine di favorire una cultura della legalità del pubblico agire nel rispetto del disposto normativo di cui all'art. 1, comma 36 della legge 190/2012 che qualifica le disposizioni di cui al D. Lgs. 33/2013 quali disposizioni che "integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai fini della trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione a norma dell'art. 117, comma 2 lett. m, della Costituzione....".

Il sito web comunale (www.comunediariano.it) è il mezzo primario di comunicazione, e lo stesso, pertanto, si pone come primo riferimento per garantire un'informazione trasparente ed esauriente sull'operato dell'Ente, per promuovere nuove relazioni con i cittadini, con le imprese e con le altre P.A., per pubblicizzare e consentire l'accesso ai propri servizi, per consolidare l'immagine istituzionale. Sul sito vengono inseriti tutti i dati la cui pubblicazione è resa obbligatoria dalla normativa vigente, ed in particolare dal D. Lgs. 33/2013 citato, ma sono, altresì, presenti informazioni non obbligatorie ma ritenute utili per consentire al cittadino di raggiungere una maggiore conoscenza e consapevolezza delle attività poste in essere dal Comune e per informarlo su

iniziative, attività, manifestazioni.

Quanto innanzi si verifica anche attraverso la sezione “**Amministrazione trasparente**” realizzata secondo le indicazioni formulate dal legislatore, sezione che, pertanto, si presenta come un altro ministero dell’ente. Detta sezione del sito riporta tutte le informazioni indicate nell’**Allegato D** del presente documento.

Per la verifica della qualità del sito è stato ideato, dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione – Dipartimento della Funzione Pubblica, uno specifico programma denominato “**La Bussola della Trasparenza**” (www.magellanopa.it/bussola): esso consentiva alle Pubbliche Amministrazioni e ai cittadini di utilizzare strumenti per l’analisi e il monitoraggio dei siti web istituzionali. Il principale obiettivo della “Bussola” era, infatti, quello di accompagnare le amministrazioni, anche attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini, nel miglioramento continuo della qualità delle informazioni online e dei servizi digitali. Detto sito, è comunque in fase di dismissione, per effetto del trasferimento del controllo sugli obblighi di pubblicazione in capo all’ANAC.

Rimane, inoltre, ferma la pubblicazione di specifiche categorie di atti effettuata attraverso l’**Albo Pretorio online**, anch’esso raggiungibile attraverso il sito istituzionale, come permane la possibilità di contattare l’Ente a mezzo dell’indirizzo di posta elettronica ordinaria e certificata.

Sempre sul sito web comunale, nella home page, è infatti riportato l’indirizzo di PEC istituzionale pubblico dell’ente. Nella sezione “Amministrazione Trasparente” sono indicati gli indirizzi di posta ordinaria e di posta certificata di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, etc..).

L’ambito oggettivo degli adempimenti in materia di trasparenza amministrativa discende dagli obblighi di pubblicazione normativi tassativamente previsti dallo stesso D. Lgs. 33/2013 e declinati nell’allegato D del presente Piano (“Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente”) per ambiti di responsabilità.

L’effettiva attuazione del principio di trasparenza in relazione agli obblighi suddetti discende anche dal compimento delle azioni che consentano il rispetto delle misure generali di attuazione di cui all’Allegato D del presente Piano. Nell’attuazione del principio di trasparenza è fondamentale il coinvolgimento e la collaborazione di tutti i soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione per il tramite del Referente per la trasparenza dell’Area di riferimento al fine di perseguire azioni di miglioramento continuo a fronte di una costante attività di verifica e monitoraggio, per le parti di competenza, del livello di adempimento, anche in termini di qualità, agli obblighi in materia di trasparenza. Il rispetto dei criteri di qualità dei contenuti delle informazioni da pubblicare come disciplinati dall’art. 6 del D. Lgs. 33/2013 è da intendersi un obiettivo parametro di misurazione del livello di cultura della trasparenza dell’Ente in termini di effettività del rispetto dei relativi obblighi. Prospettive Nell’ambito dei criteri, dei principi e degli obblighi sopra illustrati il Comune di Ariano Irpino, per attuare in modo effettivo ed efficace gli obblighi di trasparenza, mira a garantire:

- maggiore semplificazione nelle modalità operative di attuazione degli obblighi di cui al D. Lgs. 33/2013 anche tramite l’ausilio di soluzioni informatiche migliorative e l’elaborazione di specifiche procedure interne;
- maggiore consapevolezza dei soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione anche attraverso forme di coinvolgimento e confronto dei referenti della Trasparenza di ciascuna Area;
- un’effettiva interazione tra obblighi di trasparenza e modalità di esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato attraverso la definizione di specifiche procedure operative interne.

Tutti gli uffici comunali dovranno dare attuazione agli obblighi di trasparenza di propria competenza di cui all’allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” (Allegato D) e disciplinati dal D.Lgs. n. 33/2013. Gli obblighi di pubblicazione di cui all’allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” (Allegato D) costituiscono singoli obiettivi di trasparenza per i soggetti “responsabili dell’azione di produzione/trasmissione” e per i soggetti “responsabili dell’azione di pubblicazione/aggiornamento” dei dati, documenti e informazioni. I responsabili così come individuati sono tenuti quindi a dare puntuale e corretta attuazione agli obiettivi; il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina la responsabilità dirigenziale ai sensi dell’art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e oggetto di valutazione ai fini del conferimento di incarichi successivi, fatto salvo quanto disposto dall’art. 1 comma 7 del D.L. 30

dicembre 2019, n. 162 come modificato dalla Legge di conversione 28 febbraio 2020 n. 8, e successivamente dall'art. 1 comma 16 del D. L. 31 dicembre 2020 n. 183 (c.d. Decreto Milleproroghe).

Referenti della trasparenza:

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ogni Area dovrà individuare, tra il proprio personale, almeno un "referente della trasparenza", con i seguenti compiti principali:

- a) coadiuvare i soggetti responsabili delle azioni di "produzione/trasmisione" e di "pubblicazione/aggiornamento e depubblicazione" dei dati;
- b) informare direttamente e tempestivamente il RPCT, per il tramite dei competenti uffici del Segretario Generale, Anticorruzione e Trasparenza, sullo stato di attuazione e di aggiornamento degli obblighi di pubblicazione;
- c) coadiuvare i Dirigenti interessati nella gestione dei procedimenti di accesso civico;
- d) fornire ai competenti uffici del Segretario Generale tutte le informazioni ed i documenti che saranno richiesti e necessari per assicurare il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione di competenza della direzione;
- e) verificare l'esattezza, la completezza e la qualità dei dati pubblicati in "Amministrazione Trasparente";
- f) coadiuvare e verificare il corretto operato dei soggetti abilitati ad intervenire per quanto di competenza nella sezione "Amministrazione Trasparente".

In caso di mancata individuazione del/dei referente/i della trasparenza, le relative funzioni saranno esercitate dal Dirigente responsabile.

6.2 Trasparenza e gare d'appalto

La normativa di riferimento - D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, L.6/11/2012 n. 190, D. Lgs. 14/03/2013 n. 33, tutti come modificati rispetto ai testi originari - ha notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.

In particolare, il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, dispone che, per ogni gara d'appalto, le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti web: la struttura proponente; l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate. Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

Le amministrazioni trasmettono, in formato digitale, tali informazioni all'ANAC.

6.3 L'Accesso Civico

L'istituto dell'accesso civico, introdotto nell'ordinamento dall'articolo 5 del D. Lgs. 33/2013, ha fatto sorgere in capo alle pubbliche amministrazioni, l'obbligo di pubblicare, nella sezione del sito comunale "Amministrazione trasparente" documenti, informazioni e dati previsti dalla legge. Conseguenza del detto obbligo è il diritto di chiunque, senza motivazione e senza spese, di richiedere gli stessi documenti, informazioni e dati nel caso di omessa pubblicazione. In caso di richiesta, l'amministrazione dispone di trenta giorni per procedere alla pubblicazione del documento o del dato

richiesto. Contestualmente alla pubblicazione, lo trasmette al richiedente, oppure gli indica il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al *titolare del potere sostitutivo*.

Il D. Lgs. 25/05/2016 n. 97 ha confermato l'istituto. Il comma 2 dello stesso articolo 5, però, **potenzia enormemente** lo stesso stabilendo che *“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”* obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

Per effetto del detto decreto può dirsi che oggi esistono tre forme di accesso:

- **l'accesso civico “semplice”**

L'accesso civico semplice, disciplinato dall'art. 5, comma 1, del D. Lgs n. 33/2013, è correlato ai soli atti, dati ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione disciplinati dallo stesso decreto e di cui all'allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” (Allegato D) e comporta il diritto, riconosciuto a chiunque, di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Costituisce, in buona sostanza, un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, esperibile da chiunque e senza necessità che l'istante dimostri di essere titolare di un interesse diretto, concreto e attuale alla tutela di una situazione giuridica qualificata. L'obbligo previsto dalla normativa vigente di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anche mediante compilazione di apposito “form on-line” disponibile all'interno della pagina “Amministrazione Trasparente”. Il RPCT trasmette immediatamente la richiesta al Dirigente competente o al relativo referente per la trasparenza, per l'istruttoria necessaria che deve effettuarsi entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa. Nei casi in cui il RPCT, al termine dell'istruttoria di cui sopra, constati l'omissione della pubblicazione di documenti, informazioni o dati, prevista per legge, invita tempestivamente il Dirigente competente, così come individuato nell'Allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” (Allegato D) del presente Piano a voler pubblicare nel sito il documento, l'informazione o il dato richiesto. La pubblicazione va effettuata entro trenta giorni dalla richiesta di accesso civico e va comunicata al richiedente, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il soggetto responsabile della pubblicazione/aggiornamento del dato, indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. La tutela del diritto di accesso civico è disciplinata dalle norme sul processo amministrativo (D. Lgs. 2 luglio 2010, n. 104, così come modificato dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33) a cui si fa espresso rinvio. La richiesta di accesso civico può comportare da parte del RPCT, nei casi di accertato e grave inadempimento, l'obbligo di segnalazione all'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD), al Nucleo di Valutazione (NDV) ed al vertice politico dell'Amministrazione.

- **l'accesso “generalizzato”**

L'accesso civico generalizzato si configura quale diritto, in capo a chiunque, di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, disciplinati dall'art. 5-bis dello stesso decreto. L'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico semplice: quest'ultimo rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempimento. L'accesso generalizzato è invece autonomo ed indipendente da presupposti

obblighi di pubblicazione. L'accesso generalizzato è distinto dall'accesso ai documenti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990. Ai fini dell'istanza di accesso ex lege 241, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un «interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso». La legge 241/90 esclude, poi, l'utilizzo di tale diritto di accesso al fine di sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato. L'accesso civico generalizzato, invece, non richiede una legittimazione soggettiva del richiedente, in quanto diritto non correlato alla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, ed è finalizzato a favorire forme diffuse di controllo in relazione al perseguimento delle funzioni istituzionali e all'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

- **L'accesso documentale**

che ha lo scopo di permettere, ai soggetti interessati, di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari: in questo caso il richiedente, conformemente a quanto prescritto dalla L.7/08/1990 m. 241, deve, infatti, dimostrare di essere titolare di un “*interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso*”; in funzione di tale interesse, la domanda di accesso deve essere opportunamente motivata.

Con avvisi pubblicati nella sezione “*Amministrazione trasparente/ accesso civico*” sono state date indicazioni per poter accedere agli atti del comune nelle tre forme di accesso indicate innanzi, e pubblicati i modelli di richiesta di accesso civico e di accesso generalizzato.

Con atto di C.C. n. 8 del 10.7.2017, si è provveduto ad approvare il Regolamento per la disciplina del diritto di accesso civico, del diritto di accesso generalizzato e del diritto di accesso documentale ai documenti e ai dati del comune. Detto Regolamento reca, in allegato, la modulistica utilizzabile per esercitare le più recenti forme di accesso (accesso civico semplice e accesso generalizzato). Ulteriore modulistica è stata quindi messa a disposizione dei cittadini, sempre a mezzo del sito istituzionale comunale, allo scopo di facilitare l'esercizio del diritto di accesso

Il Regolamento suddetto è pubblicato in forma permanente sul sito comunale, sezione “*Amministrazione trasparente/Accesso civico*”.

Con avvisi pubblicati sulla homepage del sito comunale e nella sezione di “*Amministrazione trasparente/ accesso civico*” è stato reso noto che, per poter accedere agli atti del comune nelle tre forme di accesso indicate innanzi, occorre procedere come di seguito:

- per l'accesso civico generalizzato e l'accesso documentale, l'istanza va rivolta a:

protocollo.arianoirpino@asmepec.it

- per l'accesso civico semplice, l'istanza va rivolta a:

Dott.ssa. Concettina Romano, Segretario Generale, nella propria qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'indirizzo di posta elettronica certificata cui inoltrare la richiesta di accesso civico è il seguente:

protocollo.arianoirpino@asmepec.it

Tutti i Dirigenti del Comune sono tenuti a dare corretta e puntuale attuazione, nelle materia di propria competenza, al diritto di accesso civico generalizzato.

6.4 Transizione al digitale e tutela dei dati

L'informatizzazione e la digitalizzazione dell'attività amministrativa rappresentano un elemento imprescindibile nella gestione delle Pubbliche Amministrazioni in quanto, con l'abbandono della

carta, rendono più snella l'attività amministrativa, assicurando una maggiore razionalizzazione del sistema organizzativo, tracciabilità e immodificabilità dei processi e un più efficiente controllo dell'azione amministrativa, oltre a semplificare i rapporti con il pubblico.

Nell'ottica della digitalizzazione dell'attività amministrativa, le recenti normative, tra l'altro:

-hanno esteso a tutte le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di emettere, trasmettere, gestire e conservare le fatture esclusivamente in formato elettronico;

-hanno stabilito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adeguarsi alle Regole tecniche per il Protocollo informatico;

-prevedono la dematerializzazione dei documenti della PA;

-prevedono l'adeguamento dei sistemi di conservazione (il sistema di conservazione garantisce autenticità, integrità, affidabilità, leggibilità e reperibilità dei documenti informatici) esistenti.

Sempre nel quadro della digitalizzazione della pubblica amministrazione, va fatto, altresì, riferimento ai decreti MEF del 14 giugno 2017 e del 25 settembre 2017: tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, della legge n. 196 del 2009, sono tenute ad ordinare incassi e pagamenti al proprio tesoriere o cassiere utilizzando esclusivamente ordinativi informatici emessi secondo lo standard definito dall'AgID, nonché di trasmettere gli stessi al tesoriere/cassiere solo ed esclusivamente per il tramite dell'infrastruttura SIOPE gestita dalla Banca d'Italia.

La gestione dei dati in forma digitale, inoltre, implica la necessità di dotarsi di idonei sistemi di conservazione dei dati medesimi e di effettuare il backup degli stessi in tempistiche e modalità idonee.

Va infine aggiunto che il Titolo III, articoli dal 23-bis al 37-bis, del decreto legge 16 luglio 2020 n. 76 recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" (il cosiddetto "Decreto semplificazioni"), convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020 n. 120, contiene di fatto una mini riforma del Codice dell'amministrazione digitale (il d.lgs. 82/2005, CAD), volta a realizzare, in concreto, la transizione al digitale della pubblica amministrazione. Detto decreto ha, in particolare, modificato l'art. 64-bis del CAD, la norma che stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano rendere "*fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle Linee guida, tramite il punto di accesso telematico attivato presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*". La citata normativa impone, agli enti locali, una pluralità di adempimenti, quali, ad esempio, piena funzionalità dei moduli PagoPa, SPID, app IO. Anche a tal proposito è intuitivo come un livello quanto più elevato possibile di informatizzazione dei processi concorre alla prevenzione della corruzione riducendo, se non eliminando, quelle "sfere di discrezionalità" che possono condurre alla stessa.

Occorre, pertanto, attivarsi per essere nelle condizioni di raccogliere le nuove sfide richieste alla Pubblica Amministrazione.

Ma tutto questo non è senza conseguenze. La necessità di "lavorare" digitalmente, la pubblicazione in forma digitale di atti e documenti, l'invio degli stessi in forma digitale e, di pari passo, la progressiva diffusione delle nuove tecnologie informatiche e, in particolare, il libero accesso alla rete Internet dai Personal Computer, espone, infatti, il Comune e gli utenti (dipendenti e collaboratori dello stesso) a rischi di natura patrimoniale, oltre alle responsabilità penali conseguenti alla violazione di specifiche disposizioni di legge (legge sul diritto d'autore e legge sulla privacy, fra tutte), creando evidenti problemi alla sicurezza ed all'immagine dell'Ente stesso. Lo sviluppo tecnologico ha raggiunto, infatti, dei livelli tali per cui i dati personali devono essere protetti. Un post, una pubblicazione, espone i diritti fondamentali delle persone umane, la nostra dignità e tutte le nostre libertà di opinione, di pensiero, di parola a rischi gravissimi.

Per le ragioni esposte, non può rinunciarsi al collegamento tra l'evoluzione tecnologica e l'esigenza di tutela della privacy. In materia di tutela della privacy, il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" entrato in vigore il 25 maggio 2018, nonché il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 entrato in vigore il 19 settembre 2018, hanno adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 196/2003 - alle disposizioni del citato Regolamento (UE) 2016/679.

Si riassumono le azioni avviate e i primi provvedimenti adottati:

- Istituzione della figura obbligatoria, del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).

Il RPD è il soggetto incaricato di assicurare una gestione corretta dei dati personali negli enti. Tale figura può essere individuata tra il personale dipendente in organico, oppure è possibile procedere a un affidamento all'esterno. Con Decreto del Sindaco n. 17 del 14 settembre 2021, l'avv.to GUIDO PARATICO, esperto in materia e in possesso del livello di conoscenza specialistica e delle competenze richieste dall'art. 37 par. 5, del Regolamento UE 2016/679, è stato designato quale Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD) per il Comune di Ariano Irpino, in forza di stipulazione del contratto di servizio con la persona giuridica Maggioli SpA. La nomina di RPD è stata comunicata al Garante per la Protezione dei Dati Personali il 25 maggio 2018.

- Revisione completa dell'Informativa generale dei diritti dell'interessato ai sensi dell'art. 12 e seguenti del Regolamento UE 679/2016.

L'Informativa è stata rielaborata ai sensi del nuovo Regolamento UE 679/2016 e in ossequio al principio di responsabilizzazione per il quale qualsiasi trattamento di dati personali deve essere lecito, corretto e trasparente. Ciò implica che l'interessato sia informato dell'esistenza dello stesso, delle sue finalità e dei diritti che può esercitare. L'Informativa generale è altresì esposta materialmente in ogni ufficio delle sedi comunali. Sono state aggiornate e pubblicate nella pagina sopra indicata, anche le seguenti Informative di area: - Informativa per i dipendenti e personale dell'Ente - Informativa in materia di video sorveglianza.

- Registro delle attività del trattamento.

Il GDPR prevede l'istituzione di un Registro delle attività del trattamento dove sono descritti i trattamenti effettuati e le procedure di sicurezza adottate dall'ente. Il Registro contiene specifici dati indicati dal GDPR, in particolare:

- il nome ed i dati di contatto del Comune, eventualmente del Contitolare del trattamento, del RPD;
- le finalità del trattamento;
- la sintetica descrizione delle categorie di interessati (cittadini, residenti, utenti, dipendenti, amministratori, parti, altro), nonché le categorie di dati personali (dati identificativi, dati genetici, dati biometrici, dati relativi alla salute);
- le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati;
- l'eventuale trasferimento di dati personali verso un paese terzo od organizzazione internazionale;
- i termini ultimi previsti per la cancellazione delle diverse categorie di dati, laddove previsto;
- il richiamo alle misure di sicurezza tecniche ed organizzative del trattamento adottate.
 - Registro delle categorie di attività.

Il GDPR prevede anche l'istituzione di un Registro delle categorie di attività trattate da ciascun Responsabile del trattamento che deve contenere le seguenti informazioni:

- il nome ed i dati di contatto del Responsabile del trattamento e del RPD;
- le categorie di trattamenti effettuati da ciascun Responsabile: raccolta, registrazione, organizzazione, strutturazione, conservazione, adattamento o modifica, estrazione, consultazione, uso, comunicazione, raffronto, interconnessione, limitazione, cancellazione, distruzione;
- l'eventuale trasferimento di dati personali verso un paese terzo od organizzazione internazionale;
- Valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

Altro obbligo da rispettare è previsto nel caso in cui un tipo di trattamento, specie se prevede in particolare l'uso di nuove tecnologie, possa presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche. In tal caso il Titolare, prima di effettuare il trattamento, deve effettuare una valutazione dell'impatto del medesimo trattamento ai sensi dell'art. 35, RGDP, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità dello stesso trattamento.

Nel lavoro congiunto fra il comune e RPD, sono stanno individuandogli ambiti nei quali sviluppare la valutazione d'impatto.

- Registro dell'accountability.

Si sta lavorando per l'istituzione del registro dell'accountability, che tiene traccia delle azioni che vengono messe in atto nel tempo (misure tecniche e/o organizzative), per il progressivo miglioramento dell'attuazione della normativa in materia di trattamento dei dati personali. Le misure sono adottate sia in modo preventivo che a seguito di eventi che impattano sul trattamento dati. L'aggiornamento del registro viene effettuato dall'ufficio privacy, al quale devono essere comunicati gli eventi e le misure adottate dai responsabili del trattamento. L'ufficio privacy tiene i contatti con RPD e con il Titolare.

- Creazione di un sistema comunale di data protection.

Per raggiungere adeguati livelli di sicurezza nel trattamento dei dati personali, l'applicazione della nuova normativa prevede la revisione dei processi gestionali interni alla quale deve poi seguire la definizione degli interventi operativi necessari ritenuti idonei a raggiungere i predetti livelli, compresa la regolamentazione interna laddove necessario e/o opportuno e adeguati interventi formativi del personale preposto.

Sia per la valutazione di impatto sulla protezione dei dati che per la creazione di un sistema comunale di data protection, sono allo studio gli interventi da adottare, anche se, per questo secondo aspetto il Comune di Ariano Irpino possiede stabilmente e in via generale adeguati livelli di sicurezza.

Il GDPR ridisegna anche il ruolo, i compiti e le responsabilità del Titolare e del Responsabile del trattamento dei dati personali in relazione ai nuovi principi e strumenti introdotti dallo stesso e individua la nuova figura del Responsabile della protezione dei dati, che come sopra detto è stata già nominata.

- Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti o meno in banche dati, automatizzate o cartacee, è responsabile del rispetto dei principi applicabili al trattamento di dati personali stabiliti dall'art. 5 del RGPD. Titolare del trattamento è il Comune di Ariano Irpino, rappresentato dal Sindaco pro-tempore.

- Responsabile del trattamento

E' il soggetto (interno e esterno all'Ente) designato dal Titolare che fornisce "garanzie sufficienti" – quali, in particolare, la natura, durata e finalità del trattamento o dei trattamenti assegnati, le categorie di dati oggetto di trattamento, le misure tecniche e organizzative adeguate a consentire il rispetto delle istruzioni impartite dal titolare e, in via generale, delle disposizioni contenute nel regolamento.

All'interno dell'Ente, può essere individuato in uno o più Dirigenti/Responsabili di P.O. delle strutture di massima dimensione in cui si articola l'organizzazione del Comune.

Nel Comune di Ariano Irpino il Sindaco, quale rappresentante del Titolare del trattamento, ha individuato i Responsabili del trattamento.

- Incontri, informazione e formazione

Le occasioni di informazione/condivisione interna sono state:

- a) circolare con prime istruzioni operative;
- b) scambi informali di e-mail fra ufficio privacy e gli altri uffici comunali;
- c) formazione in modalità webinar.

I rapporti con RPD sono tenuti solitamente sul canale email: sono tempestive le risposte da parte dell'RPD alle richieste di chiarimenti effettuate via via dagli uffici comunali.

Occorre, pertanto, che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati. La normativa richiamata detta, dunque, regole severissime sulla base delle quali vanno trattati i dati personali e, al contempo fissa sanzioni altrettanto severe ove le citate regole non vengono rispettate. Va però riconosciuto che, ciò non di meno, gli Enti non sono del tutto preparati e non dispongono di strumenti di pianificazione necessari per affrontare la problematica del corretto trattamento dei dati personali, in particolare nel contesto del P.T.P.C.T.

Trattare, manipolare, comunicare, diffondere in Internet o sui Social dati personali dell'Ente e dei suoi interlocutori ad ogni titolo costituisce un'attività pericolosa ed, in quanto tale, deve essere qualificata come attività che può creare eventi rischiosi che, se si verificano, determinano delle responsabilità di vario tipo. Gli eventi rischiosi possono trasformarsi in rischi potenziali a fatti concretamente verificatisi.

6.5 L'Organizzazione della Sezione Amministrazione Trasparente

La tabella allegata al D. Lgs. 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni. Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito comunale. Le sotto-sezioni devono essere denominate come indicato nelle Linee guida formulate dall'ANAC con la deliberazione n. 1310 del 28/12/2016. L'allegato "D" al presente Piano è, pertanto, sviluppato sulla base delle dette Linee guida, opportunamente integrato con l'indicazione dei soggetti deputati ai relativi adempimenti e della sezione dedicata alle informazioni sul ciclo dei rifiuti secondo quanto innanzi esposto.

Si ribadisce, peraltro, che vi sono pubblicazioni non imposte dalla normativa, ma ritenute utili dal comune per garantire un maggior livello di trasparenza.

L'aggiornamento di taluni dati, informazioni e documenti deve avvenire in modo "*tempestivo*" secondo il D. Lgs. 33/2013. Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti anche molto difforni.

Al fine, pertanto, di "*rendere oggettivo*" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini utenti e pubblica amministrazione, si definisce quanto segue: è **tempestiva la pubblicazione** di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro **giorni quindici** dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

6.6 Organizzazione del Lavoro

L'articolo 43 comma 3 del D.lgs. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge". Al fine di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 e la realizzazione degli obiettivi del presente Piano attraverso il "regolare flusso delle informazioni", si specifica quanto segue:

Ufficio preposto alla gestione del sito

Attualmente in ogni Area è indicato uno o più preposti alla comunicazione e pubblicità assolvendo materialmente agli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale e a raccogliere i flussi documentali rimessi dai Dirigenti/Posizione Organizzativa con eccezione per gli atti per i quali i responsabili assolvono direttamente a riguardo.

Uffici depositari delle informazioni

Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare corrispondono a quelli ricoperti dai Dirigenti e Responsabili di Servizio/Posizione organizzativa.

Il Responsabile per la trasparenza

Assunta a riferimento la detta organizzazione, il Responsabile per la trasparenza, sovrintende e verifica:

- il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari all'ufficio preposto alla gestione del sito;
- la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito;
- che sia assicurata la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

In questo Ente è stato nominato Responsabile della Trasparenza la Dottoressa Concettina Romano, Segretario Generale, con Decreto del Sindaco n. 42 del 17.9.2019.

6.7 Sistema di monitoraggio interno della trasparenza

Il Responsabile della trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Nucleo di Valutazione, dal suo canto, esercita un'attività di impulso per i relativi adempimenti e verifica, altresì, l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità. Detto organismo, svolgendo la valutazione della performance, utilizza informazioni e dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza anche per valutare la performance organizzativa e individuale del Responsabile per la trasparenza e dei Responsabili della trasmissione dei dati.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013 e dal presente Piano, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL, giusta anche il Regolamento sui controlli interni approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 04 del 18/03/2013 e successive integrazioni.

6.8 Sanzioni

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della

responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di servizio, dei rispettivi Aree/Settori di competenza e dei singoli dipendenti comunali.

Il Responsabile non risponde dell'inadempimento se dimostra, per iscritto, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono previste agli artt. 14, 15, 22,

46 e 47 del D. Lgs. n. 33/2013. Il D.L. n. 183 del 31/12/2020 (decreto milleproroghe), ha sospeso l'applicazione delle misure di cui agli artt. 46 e 47 nei confronti dei soggetti di cui all'art. 14, comma 1-bis del D. Lgs. n. 33/2013, fino al 30/04/2021.

7. Monitoraggio e verifica del Piano

7.1 L'Attività di monitoraggio del PTPCT

Il monitoraggio ed il riesame periodico delle misure di trattamento del rischio costituiscono una fase fondamentale del processo della gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso così da consentire di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate.

Il monitoraggio è, infatti, volto alla verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Ogni azione di monitoraggio deve comunque essere preceduta da una "verifica di sostenibilità" delle misure. Come si è avuto modo di affermare innanzi, le misure non possono essere individuate in astratto, ma, tra i vari requisiti che devono possedere, esse, in particolare, devono essere sostenibili in base al contesto in cui vanno ad incidere.

A tanto consegue che in via preventiva, ai responsabili deve richiedersi la detta verifica di sostenibilità.

Il Responsabile anticorruzione, acquisita in via preventiva la suddetta relazione, monitorerà l'applicazione delle misure nel corso dell'anno, valutando, sempre insieme ai Dirigenti, la loro adeguatezza ed efficacia.

I Dirigenti sono tenuti a dare riscontro delle misure adottate e della loro efficacia, relazionando, con apposita scheda di monitoraggio, al Responsabile anticorruzione sullo stato della loro attuazione entro il 30 novembre, scheda nella quale si segnala lo stato di attuazione delle singole misure del Piano e le eventuali criticità.

I Responsabili di posizione e tutto il personale, così come i componenti degli organi di indirizzo politico sono, in ogni caso, tenuti a dare al Responsabile per la prevenzione della corruzione la necessaria collaborazione per realizzare l'obiettivo perseguito.

La violazione di tale obbligo per tutto il personale è ritenuta particolarmente grave in sede di valutazione della responsabilità disciplinare.

Sulla scorta delle informazioni ricevute, il RPCT è tenuto ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, entro il 15 dicembre, una relazione annuale - da trasmettere all'OIV/Nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione - sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei PTPCT. Sulle modalità di redazione della relazione, l'Autorità fornisce

annualmente indicazioni e mette a disposizione uno schema di Relazione pubblicato sul sito.

I RPCT che accedono alla piattaforma di ANAC per l'acquisizione dei PTPCT possono utilizzare la stessa piattaforma per elaborare anche la relazione annuale. Dalla relazione deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nel PTPCT.

In particolare il RPCT è chiamato a relazionare sul monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate nel PTPCT.

La relazione costituisce, dunque, un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre dalla relazione, devono guidare l'Amministrazione nella elaborazione del successivo PTPCT.

D'altra parte, la relazione costituisce anche uno strumento indispensabile per la valutazione, da parte degli organi di indirizzo politico, dell'efficacia delle strategie di prevenzione perseguite con il PTPCT e per l'elaborazione, da parte loro, degli obiettivi .

Trasparenza e Privacy

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)” (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, “è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento”

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che “la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1”.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che “nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”.

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Qualità delle informazioni” che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Il Comune ha provveduto a nominare con decreto sindacale n.17 del 14.09.2021 il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) – data protection officer (DPO) nella persona dell'Avv. Guido Paratico.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.1 - Struttura organizzativa

L'articolazione della struttura organizzativa dell'Ente si presenta secondo il seguente grafico :

AREA AMMINISTRATIVA

SERVIZI E UFFICI	MACROFUNZIONI
Affari Generali	<ol style="list-style-type: none">1. <i>Attività di segreteria generale: supporto alle riunioni di Giunta e Consiglio;</i>2. <i>Gestione iter degli atti della Giunta comunale e del Consiglio Comunale;</i>3. <i>Contratti rogati dal segretario comunale;</i>4. <i>Consulenza interna al Comune su problematiche giuridiche;</i>
Unità controlli interni - Prevenzione corruzione - Trasparenza - Accountability	<ol style="list-style-type: none">1. <i>Supporto e consulenza alla redazione di regolamenti comunali;</i>2. <i>Altre problematiche giuridiche;</i>3. <i>Pianificazione strategica a supporto degli organi istituzionali;</i>4. <i>Coordina attività di predisposizione degli atti di programmazione (Dup – Piano delle performance);</i>5. <i>Supporto alle attività dei controlli interni: controllo di regolarità amministrativa, nella fase successiva, controllo di gestione, controllo strategico;</i>6. <i>Supporto per l'attività di predisposizione del piano di</i>

SERVIZI E UFFICI	MACROFUNZIONI
	<i>prevenzione della corruzione e della trasparenza;</i>
Ufficio legale contenzioso	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gestione di rapporti con i legali incaricati, istruzione delibere di affidamento nonché verifica della relativa spesa;</i> 2. <i>Gestione contenzioso;</i> 3. <i>Studio delle problematiche legali nonché redazione di lettere, comunicazioni, diffide;</i> 4. <i>Gestione delle assicurazioni e sinistri.</i>
Ufficio personale - trattamento giuridico	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Sviluppo e incentivazione del personale;</i> 2. <i>Gestione giuridica del personale;</i> 3. <i>Piano dei fabbisogni di personale;</i> 4. <i>Relazioni sindacali;</i> 5. <i>Gestione ufficio competente procedimenti disciplinari.</i>
Attività demografici – URP - Protocollo - Ufficio notifiche - Ufficio delibere	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Registro popolazione ed espletamento servizi demografici;</i> 2. <i>Stato civile;</i> 3. <i>Liste elettorali e consultazioni elettorali;</i> 4. <i>Gestione leva;</i> 5. <i>Servizio statistica comunale;</i> 6. <i>Gestione albo giudici popolari;</i> 7. <i>Toponomastica;</i> 8. <i>Protocollo generale;</i> 9. <i>Albo pretorio;</i> 10. <i>Ufficio notifiche;</i> 11. <i>Archivio corrente;</i> 12. <i>Ufficio delibere;</i> 13. <i>Rapporti con i cittadini (URP);</i> 14. <i>Uscierato e centralino.</i>
Ufficio attività culturali	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Promozione, programmazione e gestione attività culturali anche in collaborazione con istituzioni pubbliche e private ;</i> 2. <i>Gestione museo e biblioteca comunale ;</i> 3. <i>Valorizzazione patrimonio storico e artistico;</i> 4. <i>Gestione Albo Associazioni di volontariato;</i> 5. <i>Promozione politiche giovanili (programmazione attività extra scolastiche ecc.).</i>
Ufficio Pubblica Istruzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Programmazione e pianificazione rete scolastica;</i> 2. <i>Promozione ed interventi nell’ambito del diritto allo studio e delle attività inerenti l’istruzione pubblica ;</i> 3. <i>Processi partecipativi e rapporti con gli utenti e le istituzioni scolastiche.</i>
Ufficio sport	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gestione in concessione degli impianti sportivi comunali ed attività di controllo, con collaborazione con il servizio lavori pubblici, sui concessionari per la corretta esecuzione degli obblighi convenzionali;</i> 2. <i>Gestione delle palestre scolastiche;</i> 3. <i>Gestione utilizzi da parte delle Società sportive delle palestre</i>

SERVIZI E UFFICI	MACROFUNZIONI
	<p><i>comunali;</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. <i>Controllo del corretto utilizzo degli spazi in concessione;</i> 5. <i>Riscossione delle tariffe;</i> 6. <i>Attività diretta per la promozione dello sport, di eventi sportivi, di programmi in coerenza con gli obiettivi del servizio, in collaborazione con i servizi culturali ed educativi;</i> 7. <i>Attività di supporto e sostegno a manifestazioni ed eventi sportivi promosse dalle società sportive cittadine, attraverso azioni di coordinamento, di compartecipazione organizzativa e di patrocinio.</i>
Servizi comunicazione e informazione - archivi e gestione documentale (CED)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Approvvigionamento materiale informatico;</i> 2. <i>Manutenzione, gestione e assistenza sistema informativo e telefonico;</i> 3. <i>Sviluppo sistema informatico;</i> 4. <i>Nuove tecnologie;</i> 5. <i>Pubblicazione documenti trasparenza amministrativa.</i>

AREA FINANZIARIA

SERVIZI E UFFICI	MACROFUNZIONI
Ufficio ragioneria	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Coordinamento funzioni finanziarie e contabili;</i> 2. <i>Sistema dei Bilanci;</i> 3. <i>Programmazione, rendicontazione e certificazioni;</i> 4. <i>Contabilità fiscale: Gestione spesa;</i> 5. <i>Rapporti con le partecipate;</i> 6. <i>Economato.</i> 7. <i>Gestione economica del personale dipendente assimilati e amministratori del comune e società controllate;</i> 8. <i>Gestione fiscale e previdenziale sulle retribuzioni e i compensi.</i>
Sportello unico attività produttive	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Attività economiche e commerciali: disciplina e autorizzazioni;</i> 2. <i>Sportello unico per le attività produttive;</i> 3. <i>Promozione territoriale;</i> 4. <i>Gestione PIP;</i> 5. <i>Mercato settimanale.</i>
Ufficio Tributi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Coordinamento nella gestione complessiva delle entrate dell'ente, assegnate ai vari uffici e servizi;</i> 2. <i>Tributi;</i> 3. <i>Riscossione volontaria;</i> 4. <i>Gestione del Contenzioso tributario;</i> 5. <i>Canone unico patrimoniale.</i>

AREA TECNICA

SERVIZI UFFICI	E	MACROFUNZIONI
Lavori pubblici		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Programma triennale opere pubbliche;</i> 2. <i>Procedure di esproprio;</i> 3. <i>Alienazioni e acquisizioni patrimonio immobiliare;</i> 4. <i>Realizzazione, progettazione e direzione di nuove opere pubbliche e di manutenzione straordinaria del patrimonio immobiliare e infrastrutturale esistente;</i> 5. <i>Progetti per il recupero del patrimonio storico;</i> 6. <i>Pubblica illuminazione: manutenzione straordinaria;</i> 7. <i>Politiche dell'efficientamento energetico: studi e progetti;</i>
Gare di appalto di opere pubbliche e forniture e servizi		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Acquisto/alienazione di beni, servizi e lavori (dall'indizione della gara alla stipula del contratto di competenza della CUC).</i>
Manutenzione patrimonio e servizi esterni		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Attività di manutenzione ordinaria;</i> 2. <i>Servizio pulizie;</i> 3. <i>Gestione patrimonio;</i> 4. <i>Manutenzione strade;</i> 5. <i>Manutenzione del verde pubblico e decoro urbano.</i>
Sportello unico edilizia		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Edilizia privata;</i> 2. <i>Pianificazione urbanistica generale e di dettaglio;</i> 3. <i>Gestione vincoli paesaggistico e idrogeologico;</i> 4. <i>Sistema Informativo Territoriale (SIT);</i> 5. <i>Procedure Valutazione Impatto;</i> 6. <i>Ambientale (VIA);</i>
Ufficio ERP		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Rapporti con ACER (ex IACP);</i> 2. <i>Affitti attivi;</i>
Ufficio Ambiente		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Aree protette: sviluppo, controllo regolamentazione, educazione ambientale;</i> 2. <i>Inquinamento atmosferico, elettromagnetico e acustico;</i> 3. <i>Rifiuti e bonifiche;</i> 4. <i>Autorizzazioni in materia ambientale;</i> 5. <i>Rapporti con gestori dei servizi di raccolta e trasporto rifiuti e gestione rete idrica e fognaria.</i>
Cimitero		<ol style="list-style-type: none"> 6. <i>Servizi cimiteriali, gestione loculi ed aree, lampade votive;</i> 7. <i>Gestione del Cimitero;</i> 8. <i>Gestione totale del Cimitero.</i>

AREA DI VIGILANZA

SERVIZI E UFFICI	MACROFUNZIONI
Polizia municipale - protezione civile	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Polizia giudiziaria;</i> 2. <i>Pubblica sicurezza e sicurezza urbana;</i> 3. <i>Polizia urbana e controllo decoro urbano;</i> 4. <i>Controllo e presidio del territorio, contrasto degrado urbano;</i> 5. <i>Centrale operativa, infortunistica stradale, servizi moto montati e di pronto intervento;</i> 6. <i>Vigilanza integrità patrimonio pubblico;</i> 7. <i>Polizia stradale e ausiliari del traffico;</i> 8. <i>Polizia annonaria, commerciale, polizia edilizia, edilizia ambientale e controlli sui tributi locali sulla base delle norme regolamentari comunali, controlli in materia di ambiente e rifiuti;</i> 9. <i>Videosorveglianza;</i> 10. <i>Consulenza e programmazione segnaletica stradale;</i> 11. <i>Procedure sanzionatorie, contenzioso;</i> 12. <i>Pianificazione e coordinamento attività di protezione civile, coordinamento associazioni volontariato di p.c.;</i> 13. <i>Randagismo, colonie feline e volatili, ecc.;</i> 14. <i>Gestione strumenti di rilevazione.</i>

La dotazione organica alla data del **31.12.2021** è la seguente:

RIEPILOGO al 31.12.2021	Categoria di accesso	Posizione economica	totale	M	F	Totale dipendenti
Dipendenti a Tempo Indet.	A	A2	n° 10	08	02	
	A	A6	n° 07	07	00	
				14	02	n° 16
Dipendenti a Tempo Indet.	B1	B2	n° 01	01	00	
	B1	B3	n° 00	00	00	
	B1	B4	n° 02	01	01	
	B3	B3	n° 00	00	00	
	B3	B5	n° 00	00	00	
	B3	B6	n° 10	03	07	
				05	08	n° 13
Dipendenti a Tempo Indet.	C	C1	n° 06	02	04	
	C	C2	n° 02	01	01	
	C	C3	n° 08	04	04	
	C	C4	n° 12	06	06	
	C	C5	n° 01	01	00	
	C	C6	n° 08	05	03	
				19	18	n° 37

RIEPILOGO al 31.12.2021	Categoria di accesso	Posizione economica	totale	M	F	Totale dipendenti
Dipendenti a Tempo Indet.	D1	D1	n° 02	02	00	
	D1	D2	n° 01	00	01	
	D1	D4	n° 05	03	02	
	D1	D5	n° 00	00	00	
	D1	D6	n° 02	00	02	
	D3	D4	n° 00	00	00	*Corsano in aspettativa
	D3	D7	n° 01	01	00	
				06	05	n° 11
Dipendenti a Tempo Det.	D1/C1	D1/C1	n° 03	02	01	
				02	01	n° 3
				M	F	TOTALE
				47	34	n° 80*
Dirigente a Tempo Det.	Corsano Dir	n° 01	01			n° 01
Dirigente a Tempo Indet.	Infante Dir	n° 01	01			n° 01
				49	34	
				Totale		n° 82
Segretario			n° 01	00	01	n° 01
				Totale	49	35
						n° 83

Sezione 3.2 - Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) 2022

Il Comune di Ariano Irpino ha messo in atto per la prima volta il lavoro agile durante la prima ondata dell'emergenza sanitaria da COVID 19 nel 2020. Nei primi giorni di lockdown totale di marzo 2020, tra l'altro, dichiarata zona rossa il comune di Ariano Irpino ha disciplinato tale forma di lavoro, già con deliberazione del commissario straordinario assunta con i poteri della Giunta N. 8 del 12 marzo 2020, consentendo il regolare svolgimento delle attività amministrative e la continuità dei servizi per i cittadini anche in piena pandemia. Tale disciplina ovviamente, superata la fase emergenziale, risulta ad oggi insufficiente e inadeguato alla normativa nazionale.

Per ovviare a questa mancanza, si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile, che si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e successive modifiche e integrazioni.

PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Il Comune di Ariano Irpino, in linea con il dettato normativo intende fornire le indicazioni metodologiche per effettuare il passaggio dalla modalità di lavoro agile della fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance, funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile.

L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale fotografando una baseline e definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, l'implementazione del lavoro agile, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi. E ciò, lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato mediante l'elaborazione di un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio.

L'aspetto più evidente da sottolineare consiste nello stretto collegamento tra condizioni abilitanti, performance organizzativa, performance individuale e impatti interni ed esterni. Infatti, essendo il lavoro agile non un obiettivo in sé, ma una politica di change management, lo stesso interviene sulle risorse (processi, persone e infrastrutture) per ottenere un miglioramento in termini di efficacia ed efficienza dei servizi alla collettività.

Le misure più significative riguardano:

Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n. 124/2015) - fase di avvio;

Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla Legge n. 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'Amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni) - fase di sviluppo intermedio.

Valutazione degli impatti positivi o negativi:

- sia all'interno dell'amministrazione: ad esempio impatti sul livello di salute dell'ente, sulla struttura e sul personale (da verificare, ad esempio, attraverso periodiche indagini statistiche sui congedi per malattia, minori spese correnti);
- sia all'esterno dell'amministrazione: ad esempio, minore impatto ambientale come conseguenza della riduzione del traffico urbano dato dal

minore spostamento casa-lavoro dei propri dipendenti, nonché della ridotta necessità di spostamento casa-sportelli fisici per gli utenti dei servizi pubblici erogati; riduzione di spazi adibiti a uffici nella città; minore impatto ambientale derivante dalla riduzione dell'uso di materiali e risorse (cancelleria e utenze); ripopolamento delle aree urbane periferiche e delle aree interne del territorio con conseguente redistribuzione dei consumi; migliori condizioni di pari opportunità nella gestione del rapporto tra tempi di vita e di lavoro, soprattutto per le donne su cui ricade ancora oggi il maggior carico di cura; non solo in termini di accresciuto benessere legato alle modalità di lavoro, spostando la logica del rapporto dal controllo alla fiducia, dalla mansione all'obiettivo; aumento del benessere dell'utenza per ridotta necessità di file a sportelli fisici; aumento delle competenze digitali aggregate dell'utenza, diffusione della cultura digitale, riduzione del digital divide – Fase di sviluppo avanzato.

Il POLA si adegua agli indirizzi generali contenuti nelle linee guida ministeriali in funzione delle proprie caratteristiche e dimensioni.

Alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi mesi, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate, l'amministrazione intende definire i contenuti minimi dell'accordo individuale ex articolo 19, legge 22 maggio 2017, n. 81, cui aderiranno i dipendenti interessati e rivedere, di conseguenza, gli atti organizzativi che disciplinano il lavoro agile al suo interno.

Occorre, quindi, individuare i soggetti coinvolti:

I DIRIGENTI

Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del POLA e in particolare nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. A tale proposito è utile sottolineare come alla dirigenza sia richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

I dirigenti, inoltre, oltre a essere potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge n. 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali. I dirigenti sono chiamati a operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex- post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa. Sono, inoltre, coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile. Resta ferma la loro autonomia, nell'ambito dei criteri fissati nell'atto organizzativo interno, nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione. I dirigenti concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro

agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

MODALITÀ ATTUATIVE

Il lavoro agile prevede la possibilità di conciliare impegni familiari o evidenti necessità del dipendente con il lavoro svolto fuori dall'abituale sede lavorativa, con una valutazione delle mansioni svolte e degli obiettivi da raggiungere nel breve periodo; la flessibilità nella modalità di esecuzione delle attività lavorative e la scelta dei luoghi di lavoro sono due punti fondamentali nella cultura del bilanciamento degli impegni lavorativi e familiare.

La prestazione lavorativa potrà essere resa nel proprio domicilio, alternata (almeno 2 giorni lavorativi alla settimana) o permanente (se l'intera prestazione sarà resa presso la propria abitazione).

Occorrerà definire un progetto che contenga le seguenti informazioni:

- le attività interessate;
- gli obiettivi e i relativi risultati attesi;
- le tecnologie utilizzate e i relativi sistemi di supporto;
- le modalità di effettuazione della prestazione secondo principi di ergonomia cognitiva;
- i tempi e le modalità di realizzazione;
- i criteri di verifica e di aggiornamento;
- le modifiche organizzative ove necessarie.

Il progetto dovrà essere definito e concordato dal dipendente interessato con il Dirigente responsabile dell'unità lavorativa, di concerto con il Responsabile del Servizio, ed inoltrato al Dirigente del Servizio Personale.

I dipendenti interessati saranno individuati con la ricerca della disponibilità, dando priorità a coloro che già svolgono le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

Nel valutare le proposte pervenute, il Dirigente, anche con l'ausilio del medico competente, terrà conto delle seguenti condizioni soggettive da apprezzare nel seguente ordine di priorità:

- d) certificazioni del medico competente di lavoratore fragile;
- e) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii;
- f) lavoratori con figli o parenti conviventi in condizione di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/1992;
- g) esigenza straordinaria di cura di figli minori di 14 anni, debitamente certificate ai sensi di Legge, strettamente legata allo stato di necessità.

Per quanto concerne le modalità di attuazione del lavoro agile, saranno applicate le disposizioni normative vigenti all'atto della richiesta.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il lavoro agile non un obiettivo in sé, ma una politica di change management, pertanto lo stesso interviene sulle risorse (processi, persone e infrastrutture) per ottenere un miglioramento in termini di efficacia ed efficienza dei servizi alla collettività. Alla luce del nuovo CCNL sarà

adottata nuova disciplina dell'istituto.

L'obiettivo è quello di:

- aumentare il grado di soddisfazione degli utenti di un servizio la cui organizzazione è stata rivista, in una ottica di digitalizzazione e semplificazione;
- dotare i dipendenti di nuove competenze tecniche o soft, e questo può avere portato a un miglioramento delle performance individuali dei singoli che potranno avere un migliorato senso di autonomia e di autoefficacia, che li porterà ad un aumento del livello di engagement e di benessere;
- questionari ad hoc per misurare il livello di benessere organizzativo e il livello di soddisfazione dei servizi resi agli utenti;
- la riduzione di presenza in ufficio dei dipendenti coinvolti potrebbe portare al miglioramento delle performance organizzativa dell'ente anche in termini di riduzione dei costi legati alla logistica (rimodulazione degli spazi: indicatore mq/dipendente; riduzione dei costi di utenze: spese per utenze/anno ecc.);
- misurazione del livello di gradimento per il servizio erogato in questa modalità, potrebbe stimolare un cambiamento culturale negli utenti del servizio slegato dallo sportello fisico, con conseguente riduzione della necessità di spostamento fisico per la fruizione;
- misurazione dell'impatto sulla riduzione della mobilità urbana e sulle emissioni di inquinanti ad esso legata.

Sezione 3.3 - Piano dei fabbisogni del personale

Allegato "B" Delibera della Giunta comunale n. 201 del 5.9.2022

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 (contratti a tempo pieno e indeterminato)						
N.	Area	Profilo professionale	Cat .	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Stato
1	AMMINISTRATIVA	Istruttore Direttivo Servizi Demografici	D	34.256,72	progressione verticale	Selezione da avviare
1	AMMINISTRATIVA	Istruttore Amministrativo Ufficio Legale - Contratti	C	31.543,53	scorrimento graduatoria	Assunzione prevista dal 1 ottobre 2022
1	AMMINISTRATIVA	Collaboratore amministrativo Uffici Demografici	B3	29.269,88	scorrimento graduatoria	Procedura di concorso in corso
1	FINANZIARIA	Istruttore Direttivo Ufficio Tributi	D	34.256,72	progressione verticale	Selezione da avviare
1	FINANZIARIA	Istruttore Amministrativo Ufficio Tributi	C	31.543,53	scorrimento graduatoria	Assunzione prevista dal 1 ottobre 2022
1	TECNICA	Istruttore Direttivo Amministrativo Ufficio CUC	D	34.256,72	progressione verticale	Selezione da avviare
2	TECNICA	Istruttore Amministrativo Ufficio Patrimonio e Sportello Unico per l'Edilizia	C	63.087,06	scorrimento graduatoria	Assunzioni previste dal 1 ottobre 2022
1	TECNICA	Istruttore tecnico Servizio Ambiente	C	31.543,53	scorrimento graduatoria	Procedura di concorso in corso

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024						
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO / FLESSIBILI						
N.	Area	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Stato
1	TECNICA	Dirigente ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000		88.071,0 0	proroga	2022 (sino al 6 settembre 2024)
1	TECNICA	Istruttore Direttivo Tecnico ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. 267/2000	D1	34.256, 72	proroga	2022 (sino al 31 dicembre 2023)
1	STAFF SINDACO	Istruttore Amministrativo	Cl	34.256, 72	proroga	2022 (sino a fine mandato)

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023 (contratti a tempo pieno e indeterminato) residuo programmazione fabbisogno annualità 2021						
N.	Area	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Stato
2	AMMINISTRATIVA	Collaboratore Amministrativo	B3	58.539,76	Procedura concorsuale	Procedura di concorso in corso
1	FINANZIARIA	Istruttore Amministrativo Ufficio Commercio	C	31.543,53	Scorrimento graduatoria	Assunzione prevista dal 7 settembre 2022

1	TECNICA	Istruttore Direttivo Tecnico	D	34.256,72	Procedura concorsuale/ Scorrimento graduatoria	Procedura di concorso in corso
2	TECNICA	Istruttore Tecnico	C	63.087,06	Procedura concorsuale	Procedura di concorso in corso
2	VIGILANZA	Agente di Polizia municipale Part-time 50%	C	34.256,72	Procedura concorsuale	Procedura di concorso in corso

Sezione 3.4 - Formazione del personale 2022

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane;

La programmazione della formazione del personale per l'anno 2022 tiene conto dell'importante evoluzione che ha recentemente interessato la struttura organizzativa anche a seguito delle specifiche disposizioni normative in materia di PNRR, Informatizzazione della PA e dell'esigenza di razionalizzare i servizi e di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;

I principi contenuti nel quadro legislativo attuale assumono la formazione professionale come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e favorire i processi di rinnovamento delle procedure, garantendo la corrispondenza dei programmi formativi ai criteri di funzionalità e coerenza rispetto agli obiettivi fissati ed ai bisogni emergenti;

Per le finalità anzidette, l'amministrazione destina risorse adeguate nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dai CCNL;

In tale contesto, come sopra riportato, laddove da una parte si impone il contenimento della spesa e dall'altro si richiede una sempre maggiore attenzione all'aggiornamento del personale, negli ultimi anni è stata programmata la formazione sulla base degli indirizzi di governo dell'amministrazione;

Oggi è fortemente avvertita l'esigenza di continuare il percorso formativo per favorire, oltre all'aggiornamento tecnico, il miglioramento del clima lavorativo, la comunicazione e la gestione del rapporto con i colleghi e con il pubblico, nella consapevolezza che l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa non possa prescindere dai rapporti interpersonali e dal gioco di squadra;

Inoltre il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e

internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Con il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo è iniziato un percorso importante di “ricarica delle batterie” della Pubblica amministrazione, che può contare su un investimento quinquennale di circa 2 miliardi di euro e che si aggiungerà al naturale rinnovamento legato allo sblocco del turnover e alle decine di migliaia di nuove assunzioni necessarie all'attuazione del PNRR.

Il Piano offre a ciascun dipendente della PA grandi opportunità di investimento sul proprio percorso professionale e l'impegno in questa direzione sarà valorizzato attraverso miglioramenti di carriera e di retribuzione, grazie ai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ho fortemente voluto il rinnovo.

Programmazione della formazione per l'anno 2022

Per l'anno **2022** le risorse finanziarie sono state accantonate in funzione degli obiettivi dell'amministrazione dettagliati negli strumenti di programmazione e quindi della prosecuzione dei progetti sull'efficientamento dei servizi al pubblico, al fine di garantire *in primis* la formazione obbligatoria.

Si prevede, pertanto l'utilizzo delle risorse per:

- Informatizzazione;
- La formazione sull'uso di applicativi informatici, tra cui il software SIMEL 2;
- La formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro rivolta in particolare ai preposti, agli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, nonché per l'organizzazione dei corsi di primo soccorso e antincendio per il restante personale;
- Percorsi formativi finalizzati alla migliore gestione del rapporto con il pubblico;
- Aggiornamenti sulle varie tematiche in corrispondenza delle novità normative in continua evoluzione, in materia di lavori pubblici, appalti, urbanistica, ambiente, personale e finanze;
- Attivare ulteriori forme di abbonamento a enti di formazione per amministrazioni locali che consenta una formazione dinamica sui vari temi d'interesse tecnico e una partecipazione più allargata di dipendenti;
- Prevedere la partecipazione a corsi di specializzazione banditi annualmente dalle università;
- Prevedere la partecipazione a Progetti formativi finanziati con fondi europei;
- Destinare la restante quota per lo svolgimento di seminari e corsi di aggiornamento relativi a competenze specifiche di ciascuna Area a corsi trasversali su argomenti di carattere generale.

Tenuto conto delle misure preventive previste a livello nazionale e nel Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione (PTPC), saranno proposti per l'anno 2022:

- Corsi specifici per il personale dirigenziale e per il personale impiegato nelle aree a maggior rischio di corruzione;
- Seminari di formazione sul codice di condotta e di disciplina, al fine di approfondire i comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati che devono essere seguiti dai dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni e delle conseguenze disciplinari in caso di violazione degli obblighi contrattuali.

SEZIONE 4 - Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.