

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2023 - 2025



Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) - 2023 - 2025

1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno.....	7
1.2 Analisi del contesto interno.....	14
1.2.1 Evoluzione delle situazione finanziaria dell'ente.....	14
2 Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	29
2.1 Valore Pubblico.....	30
2.2 Performance.....	55
2.3 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere.....	90
2.3.1 Le azioni positive.....	90
2.3.2 Obiettivi e Azioni Positive.....	94
2.3.3 Monitoraggio.....	101
2.3.4 Pubblicità e diffusione.....	101
2.4 Rischi corruttivi e Trasparenza.....	102
2.4.1 Contenuti.....	102
2.4.2 Analisi del contesto.....	112
2.4.3 Valutazione e trattamento del rischio.....	118
2.4.4 Trasparenza sostanziale e accesso civico.....	125
2.4.5 Altri contenuti del PTPCT.....	130
3 Organizzazione e Capitale Umano.....	146
3.1 Struttura organizzativa.....	147
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	155
3.1.1.1 Obiettivi di digitalizzazione mediante le risorse PNRR.....	159
3.1.1.2 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.....	164
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	169
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.....	177
3.2.1 Il Lavoro Agile al Comune di Salerno.....	178
3.2.2 Modalità di esecuzione, finalità ed obiettivi del lavoro agile.....	178
3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale.....	183
3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale.....	199
4 Monitoraggio.....	209
4.1 Prospetto dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO.....	210
Indice delle tabelle.....	213
Indice delle figure.....	214
Indice degli allegati.....	214

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Inoltre, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, assorbe gli adempimenti relativi al Piano dei fabbisogni di personale, al Piano delle azioni concrete, al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, al Piano della performance, al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al Piano organizzativo del lavoro agile e al Piano di azioni positive.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009, e alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle norme.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 29/03/2023 e con il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 31/07/2023.

1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione





Nome Ente:	Comune Di Salerno
Nome Sindaco o Vertice Politico:	Arch. Vincenzo Napoli
Durata dell'incarico:	5 Anni
Sito Internet:	www.comune.salerno.it
Indirizzo:	Via Roma 84121 Salerno
Numero dei dipendenti al 31/12/2022	810
Codice IPA:	C_H703
Codice Univoco:	Aa7049b
Codice Fiscale:	80000330656
Partita Iva:	00263650657
Codice ISTAT:	065116
Pec:	protocollo@pec.comune.salerno.it
Pagina Facebook:	Comune Di Salerno - Pagina Ufficiale
Account Twitter:	@comune_salerno



1.1 Analisi del contesto esterno

L'individuazione degli obiettivi da realizzare consegue a un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne ed interne all'ente, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

L'analisi del contesto demografico e socioeconomico della Città di Salerno risulta fondamentale per evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, per conoscere gli interlocutori e per appurare come tali caratteristiche possano incidere sulla qualità dei servizi offerti all'utenza.

Detta analisi non può prescindere da una pur sintetica descrizione dello scenario economico internazionale, italiano e regionale.

Nel 2022, l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia ha condizionato pesantemente crescita, inflazione e scambi commerciali mondiali, i prezzi dell'energia hanno subito straordinari rialzi, contribuendo a un netto e diffuso aumento dell'inflazione.

Il prodotto interno lordo dell'area dell'euro ha rallentato, risentendo dei rincari dei beni energetici e alimentari, dell'incertezza connessa con il protrarsi del conflitto in Ucraina e dell'inizio di una fase restrittiva della politica monetaria. Dallo scorso autunno l'attività nel complesso ristagna. Alla fine del 2022 si è avviata una fase di riduzione dell'inflazione determinata dal calo dei prezzi dell'energia, che dovrebbe proseguire nel corso di quest'anno. La trasmissione al costo del lavoro dell'elevata dinamica dei prezzi rimane fortemente eterogenea tra paesi e settori.

In quasi tutti i paesi dell'area euro, il disavanzo e il debito delle Amministrazioni pubbliche, in rapporto al prodotto, sono diminuiti rispetto al 2021.

In Italia, lo scorso anno, il PIL è cresciuto del 3,7 per cento, dopo il forte recupero del 2021 (7,0 per cento). La dinamica del prodotto ha beneficiato del miglioramento del quadro sanitario, che ha reso possibile l'eliminazione delle misure di contrasto alla diffusione della pandemia e favorito la marcata ripresa dei servizi turistico-ricreativi e dei trasporti; anche l'attività nel comparto delle costruzioni ha continuato a espandersi, sospinta dagli incentivi fiscali per la riqualificazione e il miglioramento dell'efficienza energetica del patrimonio edilizio; la produzione nella manifattura ha invece ristagnato, nonostante la progressiva attenuazione delle difficoltà di approvvigionamento di input intermedi. Dal lato della domanda, sono cresciuti i consumi delle famiglie, sostenuti anche dai risparmi accumulati durante la pandemia e dal credito al consumo, e gli investimenti fissi lordi, che hanno superato di quasi un quinto il livello del 2019; le esportazioni hanno continuato a espandersi, in particolare nella componente dei servizi, sospinta dalle entrate turistiche.

Il reddito disponibile delle famiglie è cresciuto nel 2022, ma l'alta inflazione ne ha eroso il valore reale, con maggiore intensità nella seconda metà dell'anno. L'aumento dell'occupazione, in particolare quella meno qualificata, e le misure governative di contrasto ai rincari dell'energia hanno sostenuto il reddito dei nuclei meno abbienti e hanno mitigato le caratteristiche regressive del rialzo dei prezzi.



In Campania, nel primo semestre del 2022, è proseguita la ripresa dell'economia, nonostante le incertezze derivanti dallo scoppio degli eventi bellici in Ucraina, il permanere di significative difficoltà di approvvigionamento dei materiali e il forte rialzo dei costi energetici e dei beni alimentari. L'attività economica è cresciuta a un ritmo sostenuto (5,5 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2021) un aumento solo lievemente inferiore alla media italiana (5,7).

Rispetto al primo semestre del 2019 il recupero risulta pressoché completato.

L'espansione dell'attività è proseguita in maniera diffusa per tutti i settori dell'economia. Nell'industria in senso stretto l'incremento delle vendite ha interessato le varie classi dimensionali di impresa; l'andamento favorevole nei servizi ha tratto vantaggio dal miglioramento della situazione sanitaria nel corso del periodo. Le costruzioni hanno continuato a beneficiare degli incentivi fiscali per gli interventi di recupero del patrimonio abitativo.

Si è ulteriormente rafforzata la crescita delle esportazioni regionali, divenuta più intensa della media nazionale, sostenuta dai principali settori esportatori campani, in particolare l'agroalimentare, la farmaceutica e il metallurgico; in ripresa anche il comparto dell'aeronautica.

I flussi turistici provenienti dall'estero hanno ripreso a crescere in misura sostenuta, quadruplicando rispetto a quelli registrati nello stesso semestre del 2021: le presenze straniere hanno superato di quasi un quarto il livello pre-pandemico del 2019. La ripresa dell'attività turistica ha influenzato positivamente il traffico portuale e aeroportuale di passeggeri.

Nel primo semestre del 2022 è proseguito l'aumento dell'occupazione, favorito dai più elevati livelli di attività. Il numero degli occupati ha superato di quasi 2 punti percentuali il livello osservato nel corrispondente periodo del 2019. Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha favorito l'ampliamento del tasso di partecipazione e la riduzione di quello di disoccupazione. Per i lavoratori dipendenti, nei primi otto mesi del 2022 il numero di nuove posizioni attivate al netto delle cessazioni è risultato positivo in tutti i settori; per il turismo tale saldo è stato superiore a quello registrato nel corrispondente periodo del 2021. Nel semestre si è notevolmente ridimensionato il ricorso alle misure di integrazione salariale.

La dinamica dei consumi, sebbene influenzata negativamente dal rialzo dei prezzi al consumo e dal peggioramento del clima di fiducia delle famiglie, è stata ancora positiva, per l'ampliamento del reddito disponibile sostenuto dalla maggiore occupazione. La ripresa delle transazioni immobiliari ha contribuito a quella dei mutui per l'acquisto di abitazioni.

L'indebitamento complessivo delle famiglie è cresciuto con maggiore intensità, anche per l'espansione del credito al consumo.

In questo contesto, Salerno, la seconda città della Regione, è il polo principale e naturale per il commercio e l'imprenditoria che, per estensione, è tra le più grandi d'Italia. L'economia salernitana è caratterizzata da una presenza preponderante del settore terziario, che rappresenta ben il 70% dell'economia cittadina. Pertanto, il terziario costituisce il settore chiave di questo sistema ed è prevalentemente in tale direzione che si sta muovendo lo sviluppo di questo territorio.



La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento alla data del 31/12/2022, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 130.002. Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Tabella 1: Popolazione residente

Anni	Numero residenti
2002	139.722
2003	139.566
2004	139.892
2005	139.215
2006	138.494
2007	137.971
2008	137.909
2009	137.857
2010	137.852
2011	137.691
2012	137.458
2013	137.258
2014	136.317
2015	135.745
2016	135.413
2017	134.466
2018	133.896
2019	133.037
2020	131.947
2021	131.952
2022	130.002

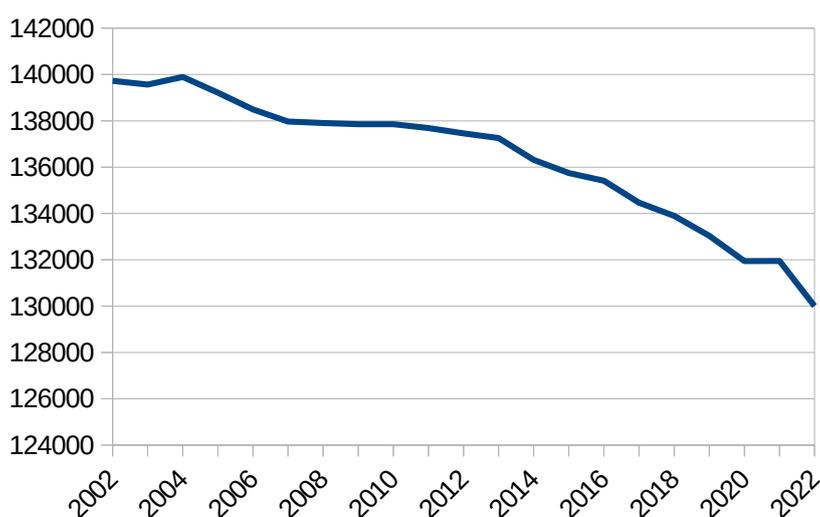


Figura 1: popolazione residente



Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno

Tabella 2: Quadro generale della popolazione

Popolazione al 01/01/2022	130949
Di cui:	
Maschi	61377
Femmine	69572
Nati nell'anno	761
Deceduti nell'anno	1738
Saldo naturale	-977
Immigrati nell'anno	2684
Emigrati nell'anno	2656
Saldo migratorio	28
Popolazione residente al 31/12/2022	130002
Di cui:	
Maschi	60866
Femmine	69136
Comunità/convivenze	78
In età prescolare (0/5)	4909
In età scuola dell'obbligo (6/14 anni)	9491
In forza lavoro (15/29 anni)	19040
In età adulta (30/64 anni)	62572
In età senile (oltre 65 anni)	33990



La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

Tabella 3: Composizione famiglie per numero componenti

Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	21315	37,33%
2	14314	25,07%
3	10463	18,32%
4	8031	14,06%
5 e più	2980	5,22%
TOTALE	57103	

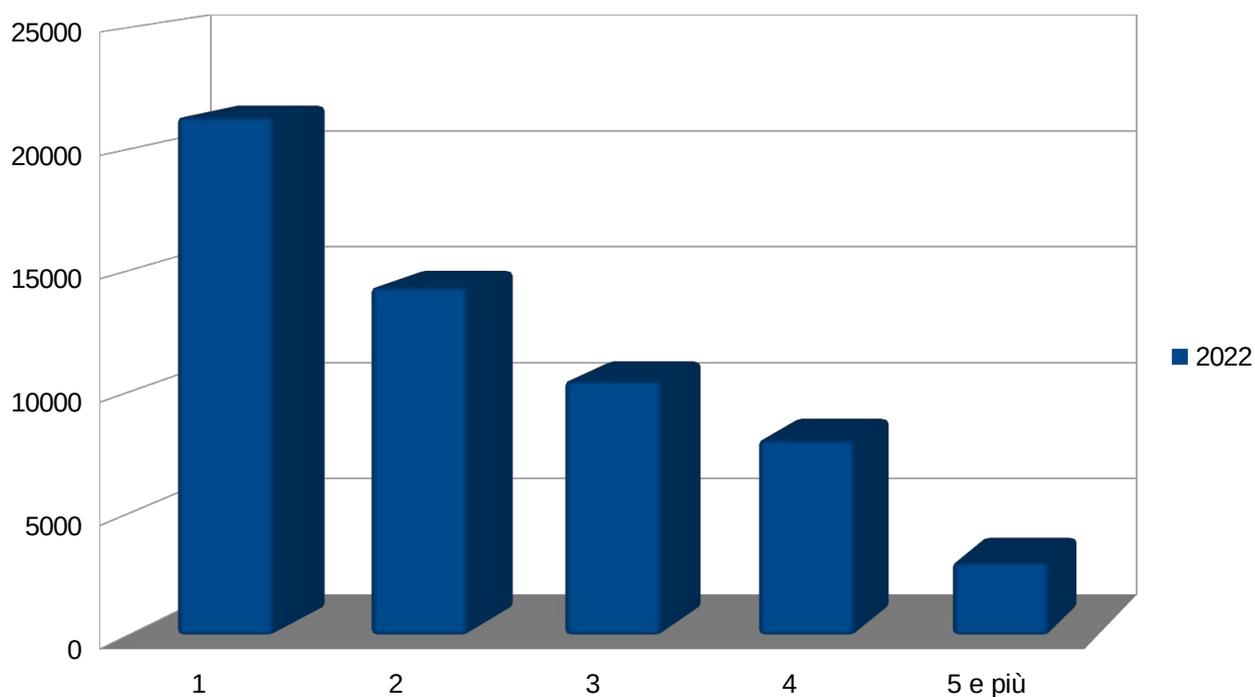


Figura 2: Famiglie residenti suddivise per numero di componenti



Popolazione residente al 31/12/2022 iscritta all'anagrafe del Comune di Salerno suddivisa per classi di età e sesso:

Tabella 4: Popolazione residente per classi di età e sesso

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< anno	389	343	732	53,14%	46,86%
1-4	1718	1576	3294	52,16%	47,84%
5 -9	2467	2333	4800	51,40%	48,60%
10-14	2859	2715	5574	51,29%	48,71%
15-19	3143	2985	6128	51,29%	48,71%
20-24	3382	3018	6400	52,84%	47,16%
25-29	3367	3145	6512	51,70%	48,30%
30-34	3383	3463	6846	49,42%	50,58%
35-39	3458	3534	6992	49,46%	50,54%
40-44	3692	3967	7659	48,20%	51,80%
45-49	4333	4864	9197	47,11%	52,89%
50-54	4834	5555	10389	46,53%	53,47%
55-59	5207	5973	11180	46,57%	53,43%
60-64	4591	5718	10309	44,53%	55,47%
65-69	4089	4821	8910	45,89%	54,11%
70-74	3411	4264	7675	44,44%	55,56%
75-79	2620	3683	6303	41,57%	58,43%
80-84	2061	3267	5328	38,68%	61,32%
85 >	1862	3912	5774	32,25%	67,75%
TOTALE	60866	69136	130002	46,82%	53,18%



Situazione socio-economica

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile della città" per misurare e confrontare i vari indicatori di riferimento.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella valutazione delle sue dimensioni e delle correlate misure. La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico-statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di diseguaglianza e sostenibilità.

Esistono progetti in ambito nazionale che hanno preso in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi



1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Evoluzione delle situazione finanziaria dell'ente

Al fine di tratteggiare l'evoluzione della situazione finanziaria dell'Ente nel corso dell'ultimo quinquennio, nelle tabelle che seguono sono riportate le entrate e le spese contabilizzate negli ultimi esercizi chiusi, in relazione alle fonti di entrata e ai principali aggregati di spesa.

Per una corretta lettura dei dati, si ricorda che dal 1° gennaio 2012 vari enti italiani hanno partecipato alla sperimentazione della nuova disciplina concernente i sistemi contabili e gli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro enti ed organismi, introdotta dall'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi".

A seguito della prima fase altri enti si sono successivamente aggiunti al gruppo degli enti sperimentatori e, al termine della fase sperimentale, il nuovo ordinamento contabile è stato definitivamente introdotto per tutti gli Enti a partire dal 1° gennaio 2015.

Tra le innovazioni più significative, si rileva la costituzione e l'utilizzo del Fondo Pluriennale Vincolato (d'ora in avanti FPV).

Il FPV è un saldo finanziario, costituito da risorse, già accertate in esercizi precedenti, destinate al finanziamento di obbligazioni passive dell'Ente già impegnate, ma esigibili in esercizi successivi a quello in cui è accertata l'entrata.

Il fondo garantisce la copertura di spese imputate agli esercizi successivi a quello nel quale sono assunte e nasce dall'esigenza di applicare il nuovo principio di competenza finanziaria potenziato, rendendo evidente la distanza temporale intercorrente tra l'acquisizione dei finanziamenti e l'effettivo impiego di tali risorse.



Analisi finanziaria generale

Evoluzione delle entrate (accertato)

Tabella 5: Evoluzione delle entrate

Entrate (in euro)	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
Utilizzo FPV di parte corrente	2.992.731,62	2.248.593,04	2.025.466,40	2.614.762,41	2.440.515,41
Utilizzo FPV di parte capitale	72.073.389,66	87.168.961,81	102.070.217,29	37.100.293,65	36.134.035,89
Avanzo di amministrazione applicato	6.400.668,42	4.331.053,01	167.337.155,94	5.568.070,67	10.781.674,56
Titolo 1 – Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	136.829.248,89	138.858.378,77	127.188.430,18	124.572.955,77	133.493.595,96
Titolo 2 – Trasferimenti correnti	34.119.935,53	24.884.277,81	36.904.968,67	64.196.800,93	32.733.286,45
Titolo 3 – Entrate extratributarie	36.353.594,23	34.834.841,13	29.229.786,48	32.861.955,85	54.907.116,01
Titolo 4 – Entrate in conto capitale	32.554.260,36	32.647.202,62	29.109.702,53	25.405.052,47	29.289.390,50
Titolo 5 – Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 6 – Accensione di prestiti	3.411.102,01	23.486.313,60	48.585.351,56	25.811.242,90	5.195.477,75
Titolo 7 – Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere	130.704.163,68	159.726.658,98	193.390.646,20	155.609.201,95	152.263.391,69
Totale	455.439.094,40	509.186.280,77	736.341.725,25	473.740.336,60	457.238.484,22



Evoluzione delle spese (impegnato)

Tabella 6: evoluzione delle spese

Spese (in euro)	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
Titolo 1 – Spese correnti	177.535.117,12	169.440.732,11	167.038.599,23	164.706.327,93	177.789.801,25
Titolo 2 – Spese in conto capitale	28.455.371,44	32.953.203,69	60.449.399,44	27.748.372,07	30.724.526,25
Titolo 3 – Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 4 – Rimborso di prestiti	10.727.341,15	29.425.300,95	8.095.071,17	11.429.627,76	12.676.335,84
Titolo 5 – Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	130.704.163,68	159.726.658,98	193.390.646,20	155.609.201,95	152.263.391,69
Totale	347.421.993,39	391.545.895,73	428.973.716,04	359.493.549,71	373.454.055,03

Partite di giro (accertato/impegnato)

Tabella 7: Partite di giro

Servizi c\terzi (in euro)	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
Titolo 9 – Entrate per conto di terzi e partite di giro	83.782.392,24	89.448.597,72	132.645.582,64	121.233.038,80	67.148.377,71
Titolo 7 – Spese per conto di terzi e partite di giro	83.782.392,24	89.448.597,72	132.645.582,64	121.233.038,80	67.148.377,71

Analisi delle entrate

Entrate correnti (anno 2023)

Tabella 8: Entrate correnti - Analisi titolo 1-2-3

Titolo	Previsione iniziale	Previsione assestata	Accertato	%	Riscosso	%	Residuo
Entrate tributarie	136.161.737,56	136.161.737,56	105.520.340,50	77,50	42.183.071,83	30,98	63.337.268,67
Entrate da trasferimenti	37.020.701,07	37.198.704,84	11.992.482,08	32,24	8.049.861,60	21,64	3.942.620,48
Entrate extratributarie	56.398.607,15	56.398.607,15	24.546.808,55	43,52	13.252.638,54	23,50	11.294.170,01
Totale	229.581.045,78	229.759.049,55	142.059.631,13	61,83	63.485.571,97	27,63	78.574.059,16

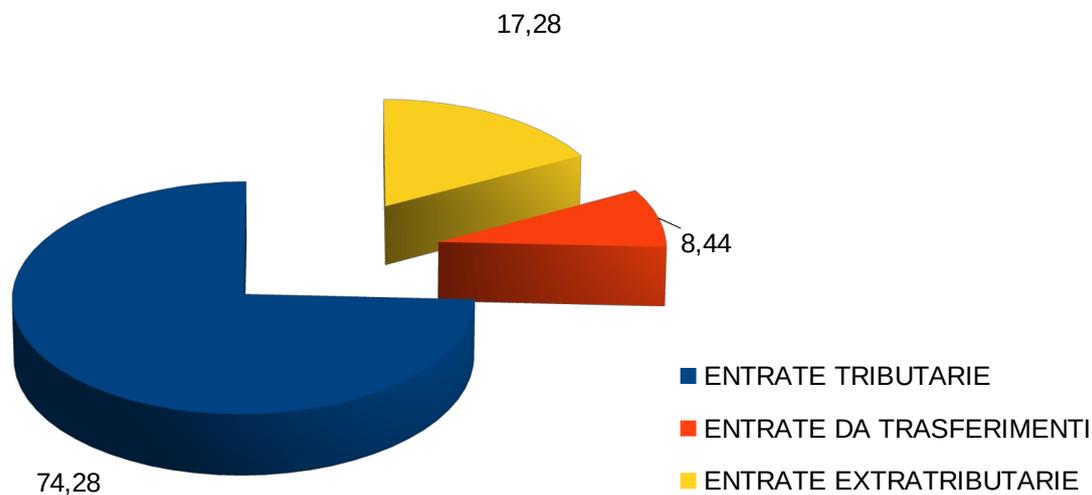


Figura 3: Composizione importo accertato delle entrate correnti

Le entrate tributarie classificate al titolo I° sono costituite dalle imposte (Ici, Addizionale Irpef, Compartecipazione all'Irpef, Imposta sulla pubblicità, Imposta sul consumo di energia elettrica e altro), dalle tasse (Tarsu, Tosap) e dai tributi speciali (diritti sulle pubbliche affissioni).



Tra le entrate derivanti da trasferimenti e contributi correnti da parte dello Stato, delle Regioni di altri enti del settore pubblico, classificate al titolo II°, rivestono particolare rilevanza i trasferimenti erariali, diretti a finanziare i servizi ritenuti necessari degli enti locali.

Le entrate extra-tributarie sono rappresentate dai proventi dei servizi pubblici, dai proventi dei beni patrimoniali, dai proventi finanziari, gli utili da aziende speciali e partecipate e altri proventi. In sostanza si tratta delle tariffe e altri proventi per la fruizione di beni e per o servizi resi ai cittadini.

Evoluzione delle entrate correnti per abitante

Tabella 9: *Evoluzione delle entrate correnti per abitante*

Anni	Entrate tributarie (accertato)	Entrate per trasferimenti (accertati)	Entrate extra tributarie (accertato)	N. abitanti	Entrate tributarie per abitante	Entrate per trasferimenti per abitante	Entrate extra tributarie per abitante
2016	147.759.668,11	26.941.229,61	33.462.042,30	135413	1.091,18	198,96	247,11
2017	138.377.342,64	31.064.700,28	35.674.585,62	134466	1.029,09	231,02	265,31
2018	136.829.248,89	34.119.935,53	36.353.594,23	133896	1.021,91	254,82	271,51
2019	138.858.378,77	24.884.277,81	34.834.841,13	133037	1.043,76	187,05	261,84
2020	127.188.430,18	36.904.968,67	29.229.786,48	131947	963,94	279,70	221,53
2021	124.572.955,77	64.196.800,93	32.861.955,85	130952	951,29	490,23	205,95
2022	133.493.595,96	32.733.286,45	54.907.116,01	130002	1026,86	251,79	422,36

Dalla tabella emerge come le ultime norme sui trasferimenti erariali hanno influito sull'evoluzione delle entrate correnti per ogni abitante a causa del continuo cambiamento di classificazioni dei trasferimenti erariali previsti negli ultimi anni dal sistema di finanza locale.

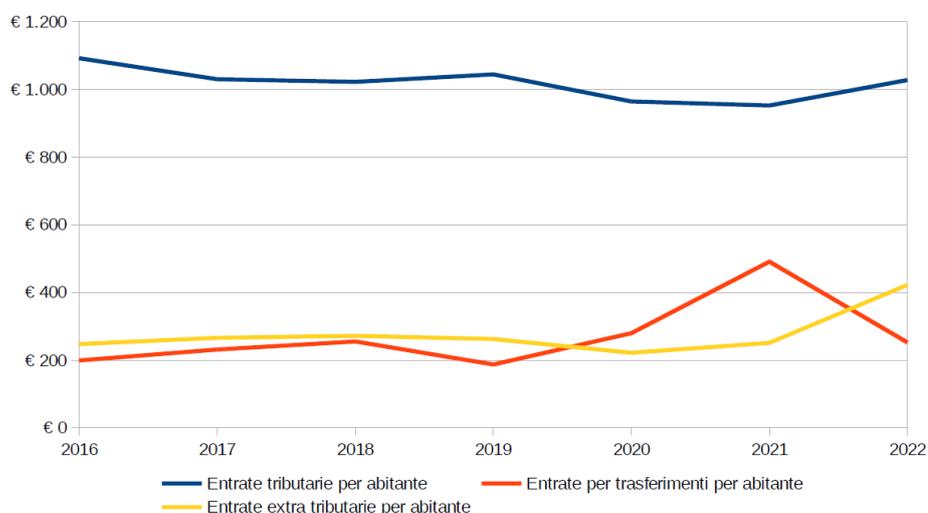


Figura 4: *Raffronto delle entrate correnti per abitante*

Nelle tabelle seguenti sono riportate le incidenze per abitanti delle entrate correnti dall'anno 2016 all'anno 2022

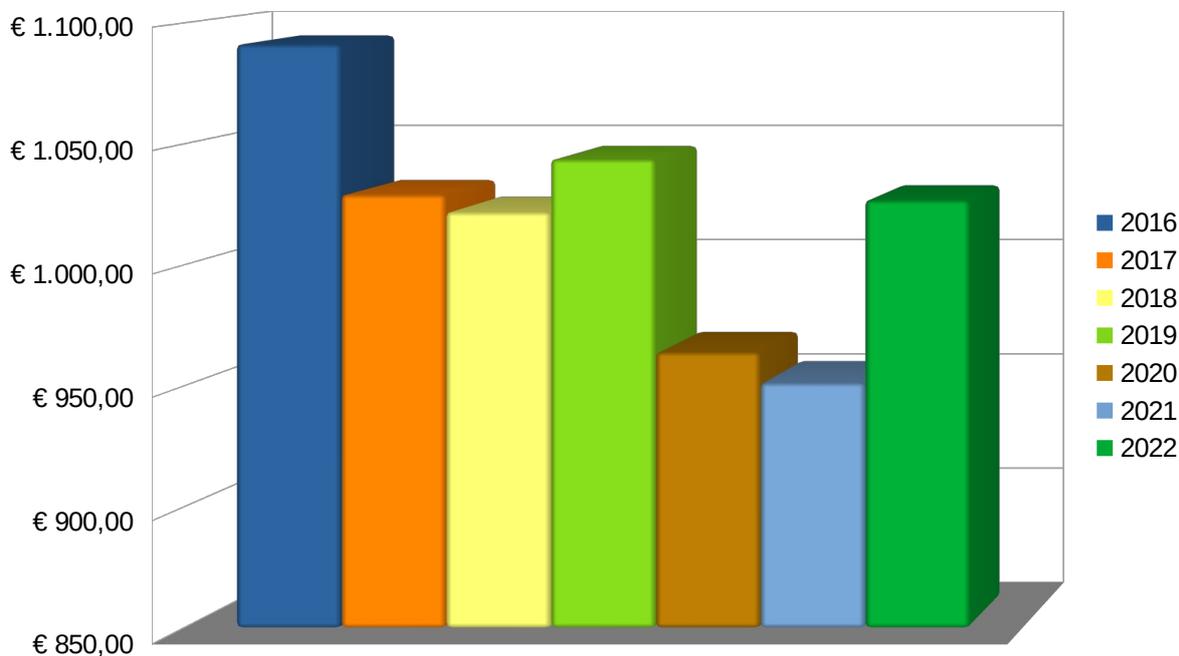


Figura 5: Evoluzione delle entrate tributarie per abitante

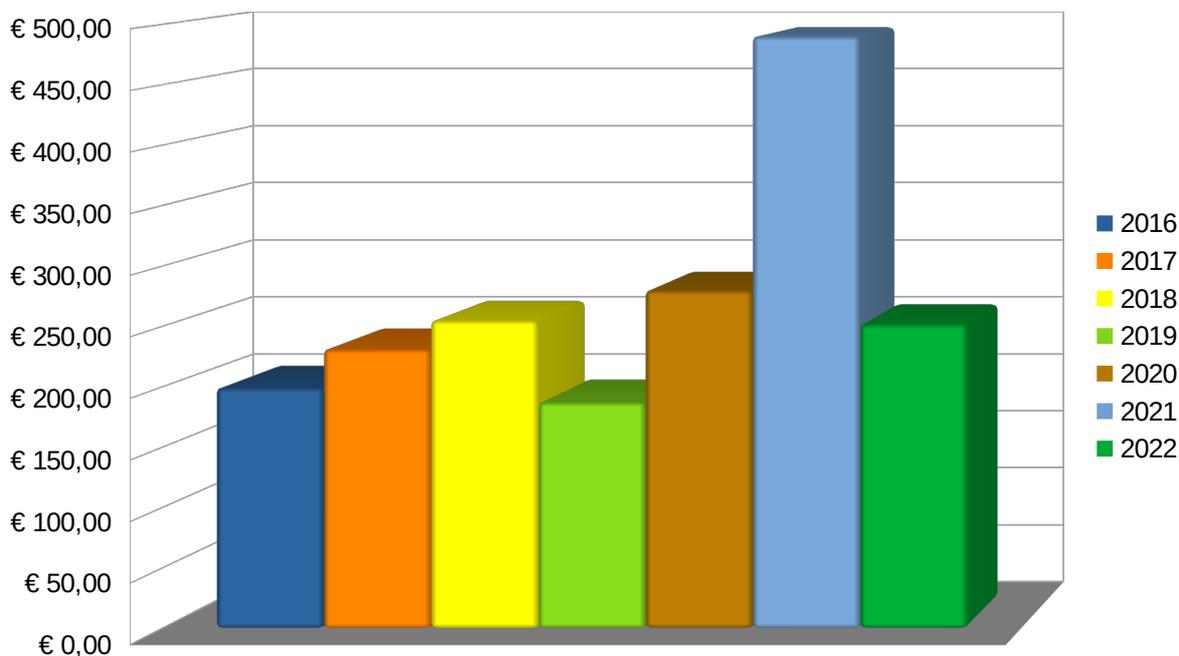


Figura 6: Evoluzione delle entrate per trasferimenti per abitante

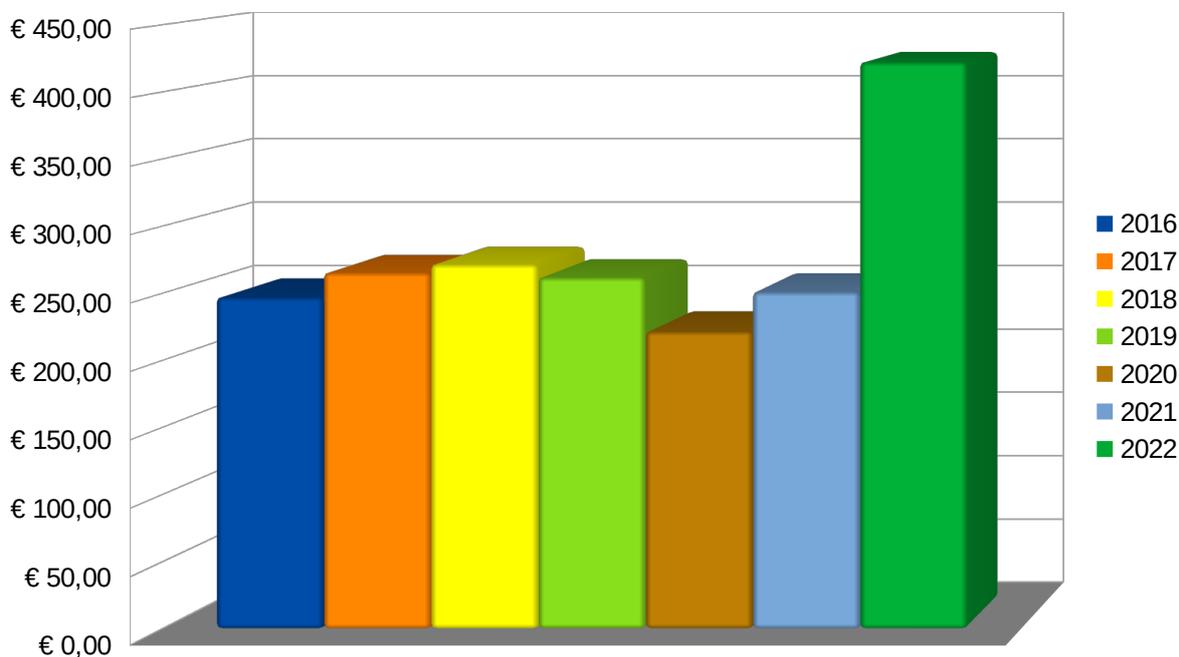


Figura 7: Evoluzione delle entrate extra tributarie per abitante

Analisi della spesa – parte investimenti ed opere pubbliche

Il principio contabile applicato della programmazione richiede l'analisi degli impegni assunti nell'esercizio e in quelli precedenti sulla competenza dell'esercizio in corso e nei successivi.

Tale disposizione si ricollega con l'art. 164, comma 3, del TUEL: "In sede di predisposizione del bilancio di previsione annuale il consiglio dell'ente assicura idoneo finanziamento agli impegni pluriennali assunti nel corso degli esercizi precedenti".

Nelle pagine che seguono sono riportati gli impegni di parte capitale assunti nell'esercizio in corso e nei precedenti. Riporta, per ciascuna missione, programma e macroaggregato, le somme già impegnate. Si tratta di investimenti attivati in anni precedenti e non ancora conclusi.

La tabella seguente riporta, per ciascuna missione e programma, l'elenco degli investimenti attivati in anni precedenti ma non ancora conclusi.

In applicazione del principio di competenza finanziaria potenziato, le somme sono prenotate o impegnate sulla competenza degli esercizi nei quali si prevede vengano realizzati i lavori, sulla base dei cronoprogrammi, ovvero venga consegnato il bene da parte del fornitore.

In sede di formazione del bilancio, è senza dubbio opportuno disporre del quadro degli investimenti tuttora in corso di esecuzione e della stima dei tempi di realizzazione, in quanto la definizione dei programmi del triennio non può certamente ignorare il volume di risorse (finanziarie e umane)



assorbite dal completamento di opere avviate in anni precedenti, nonché i riflessi sul Rispetto dei vincoli di finanzia pubblica

Impegni di parte capitale assunti nell'esercizio in corso e successivo

Tabella 10: Impegni di parte capitale assunti nell'esercizio in corso e successivo

Missione	Programma	Impegni anno in corso	Impegni anno successivo
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	1- organi istituzionali	0,00	0,00
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 – Segreteria generale	0,00	0,00
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 – Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	0,00	0,00
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	4 – Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	0,00	0,00
Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 – Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	2.934.188,30	0,00
Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 – Ufficio tecnico	0,00	0,00
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	7 – Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile	0,00	0,00
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi	898.457,31	0,00
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 – Risorse Umane	0,00	0,00
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	11- Altri servizi generali	333.930,95	0,00
2 – Giustizia	1- Uffici giudiziari	0,00	0,00
3 – Ordine pubblico e sicurezza	1 – Polizia locale e amministrativa	0,00	0,00
4 – Istituzione e diritto allo studio	1- Istruzione prescolastica	1.488.101,77	15.000,00
4 – Istituzione e diritto allo studio	2 – altri ordini di istruzione non universitaria	6.211.065,29	42.001,64
4 – Istituzione e diritto allo studio	5 – istruzione tecnica superiore	0,00	0,00
4 – Istituzione e diritto allo studio	6 – Servizi ausiliari dell'istruzione	0,00	0,00
4 – Istituzione e diritto allo studio	7 – Diritto allo studio	0,00	0,00
5 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	1 – Valorizzazione dei beni di interesse storico	605.631,18	0,00



5 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	2 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	10.273.694,33	9.050.000,00
6 – Politiche giovanili, sport e tempo libero	1 – Sport e tempo libero	0,00	0,00
6 – Politiche giovanili, sport e tempo libero	2 – Giovani	0,00	0,00
7 – Turismo	1- Sviluppo e valorizzazione del turismo	37.454,31	0,00
8 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 – Urbanistica e assetto del territorio	3.004.143,22	0,00
8 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico	32.152.737,39	0,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1 – Difesa del suolo	8.493.079,61	0,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	0,00	0,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	3- Rifiuti	237.681,59	0,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	4- Servizio idrico integrato	6.898.802,22	1.474.557,14
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	5 – Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica	0,00	0,00
10- Trasporti e diritto alla mobilità	2 - Trasporto pubblico locale	35.474.523,99	10.922.474,62
10- Trasporti e diritto alla mobilità	5 – Viabilità e infrastrutture stradali	0,00	0,00
11- Soccorso civile	1 – Sistema di protezione civile	930.465,73	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1- Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2- Interventi per la disabilità	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	3- Interventi per anziani	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	4 – Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	5 – Interventi per famiglie	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	6 – Interventi per il diritto alla casa	0,00	0,00



12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7 – Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	8 – Cooperazione e associazionismo	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	9 – Servizio necroscopico e cimiteriale	0,00	0,00
14- Sviluppo economico e competitività	1- Industria PMI e Artigiano	0,00	0,00
14- Sviluppo economico e competitività	2 – Commercio – reti distributive tutela dei consumatori	0,00	0,00
14- Sviluppo economico e competitività	4- Reti e altri servizi di pubblica utilità	0,00	0,00
17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1- Fonti energetiche	12.841.136,52	0,00
20 – Fondi e accantonamenti	1- Fondo di riserva	0,00	0,00
20 – Fondi e accantonamenti	2 – Fondo crediti di dubbia esigibilità	0,00	0,00
20 – Fondi e accantonamenti	3 – Altri fondi	0,00	0,00
50 – Debito pubblico	2- Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligatori	0,00	0,00
60 – Anticipazioni finanziarie	1- Restituzione anticipazione di tesoreria	0,00	0,00
99 – Servizi per conto terzi	1- Servizi per conto terzi e partite di giro	0,00	0,00
	Totale	122.851.171,35	44.355.859,52



Analisi della spesa - parte corrente

Il principio contabile applicato della programmazione richiede anche un'analisi delle spese correnti quale esame strategico relativo agli impieghi e alla sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica.

L'analisi delle spese correnti consente la revisione degli stanziamenti allo scopo di razionalizzare e contenere la spesa corrente, in sintonia con gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione e con i vincoli di finanza pubblica.

A tal fine si riporta qui di seguito la situazione degli impegni di parte corrente assunti nell'esercizio e in quelli precedenti sulla competenza dell'esercizio in corso e nei successivi.

Impegni di parte corrente assunti nell'esercizio in corso e successivo

Tabella 11: Impegni di parte corrente assunti nell'esercizio in corso e successivo

Missione	Programma	Impegni anno in corso	Impegni anno successivo
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	1- Organi istituzionali	3.505.373,70	173.400,38
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	2- Segreteria generale	6.135.342,36	471.838,14
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	3- Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	3.749.679,35	147.747,54
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	4- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	3.056.890,47	851.000,00
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	5- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	3.024.089,59	18.636,13
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	6- Ufficio tecnico	926.236,66	0,00
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	7- Elezioni e consultazioni popolari-Anagrafe e stato civile	1.980.114,67	0,00
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	8- Statistica e sistemi informativi	919.145,37	2.500,00
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	10- Risorse umane	1.501.837,61	44.469,00
1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione	11- Altri servizi generali	6.861.443,27	352.338,58
2- Giustizia	1-Uffici giudiziari	4.404,49	0,00
3 – Ordine pubblico e sicurezza	1- Polizia locale e amministrativa	13.382.032,56	239.826,40



4- Istruzione e diritto allo studio	1- Istruzione prescolastica	1.892.257,50	35.150,00
4 – Istituzione e diritto allo studio	2 – altri ordini di istruzione non universitaria	2.285.727,62	405.995,41
4 – Istituzione e diritto allo studio	5 – istruzione tecnica superiore	30.000,00	0,00
4 – Istituzione e diritto allo studio	6 – Servizi ausiliari dell’istruzione	3.060.947,26	2.526.706,00
4 – Istituzione e diritto allo studio	7 – Diritto allo studio	1.907,50	0,00
5 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	1 – Valorizzazione dei beni di interesse storico	15.000,00	0,00
5 – Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	2 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	4.702.529,10	0,00
6 – Politiche giovanili, sport e tempo libero	1 – Sport e tempo libero	2.508.044,96	395.332,00
6 – Politiche giovanili, sport e tempo libero	2 – Giovani	445.807,51	158.808,00
7 – Turismo	1- Sviluppo e valorizzazione del turismo	3.399.550,81	1.060.315,32
8 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 – Urbanistica e assetto del territorio	194.563,24	0,00
8 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico	865.534,60	0,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente	1 – Difesa del suolo	2.524.035,02	0,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente	2 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	3.938.030,79	25.000,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente	3- Rifiuti	34.472.410,54	582.439,53
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente	4- Servizio idrico integrato	30.350,01	0,00
9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente	5 – Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica	2.000,00	0,00
10- Trasporti e diritto alla mobilità	2 - Trasporto pubblico locale	1.088.435,27	0,00
10- Trasporti e diritto alla mobilità	5 – Viabilità e infrastrutture stradali	10.987.991,30	63.555,95
11- Soccorso civile	1 – Sistema di protezione civile	503.782,37	438.705,00



12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1- Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	7.630.147,43	5.429.028,85
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2- Interventi per la disabilità	892.006,02	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	3- Interventi per anziani	11.347.174,88	620.391,18
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	4 – Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	6.545.679,49	138.000,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	5 – Interventi per famiglie	736.014,68	314.751,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	6 – Interventi per il diritto alla casa	378.217,45	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7 – Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari	879.080,20	26.625,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	8 – Cooperazione e associazionismo	0,00	0,00
12- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	9 – Servizio necroscopico e cimiteriale	1.867.822,70	3.910,00
14- Sviluppo economico e competitività	1- Industria PMI e Artigiano	128.620,19	0,00
14- Sviluppo economico e competitività	2 – Commercio – reti distributive tutela dei consumatori	1.164.106,49	24.000,00
14- Sviluppo economico e competitività	4- Reti e altri servizi di pubblica utilità	1.134.760,44	0,00
17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1- Fonti energetiche	0,00	0,00
20 – Fondi e accantonamenti	1- Fondo di riserva	0,00	0,00
20 – Fondi e accantonamenti	2 – Fondo crediti di dubbia esigibilità	0,00	0,00
20 – Fondi e accantonamenti	3 – Altri fondi	0,00	0,00
50 – Debito pubblico	2- Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligatori	0,00	0,00
60 – Anticipazioni finanziarie	1- Restituzione anticipazione di tesoreria	0,00	0,00
99 – Servizi per conto terzi	1- Servizi per conto terzi e partite di giro	0,00	0,00
	Totale	150.699.125,57	14.550.469,41



Indebitamento

L'analisi dell'indebitamento partecipa agli strumenti per la rilevazione del quadro della situazione interna all'Ente. E' racchiusa nel titolo 4 della spesa e viene esposta con la chiave di lettura prevista dalla classificazione di bilancio del nuovo ordinamento contabile, il macroaggregato:

Tabella 12: Indebitamento

Macroaggregato	Impegni anno in corso	Debito residuo
1 - Rimborso di titoli obbligazionari	901.475,00	2.704.425,00
3 - Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	6.002.488,88	163.581.913,47
TOTALE	6.903.963,88	166.286.338,47

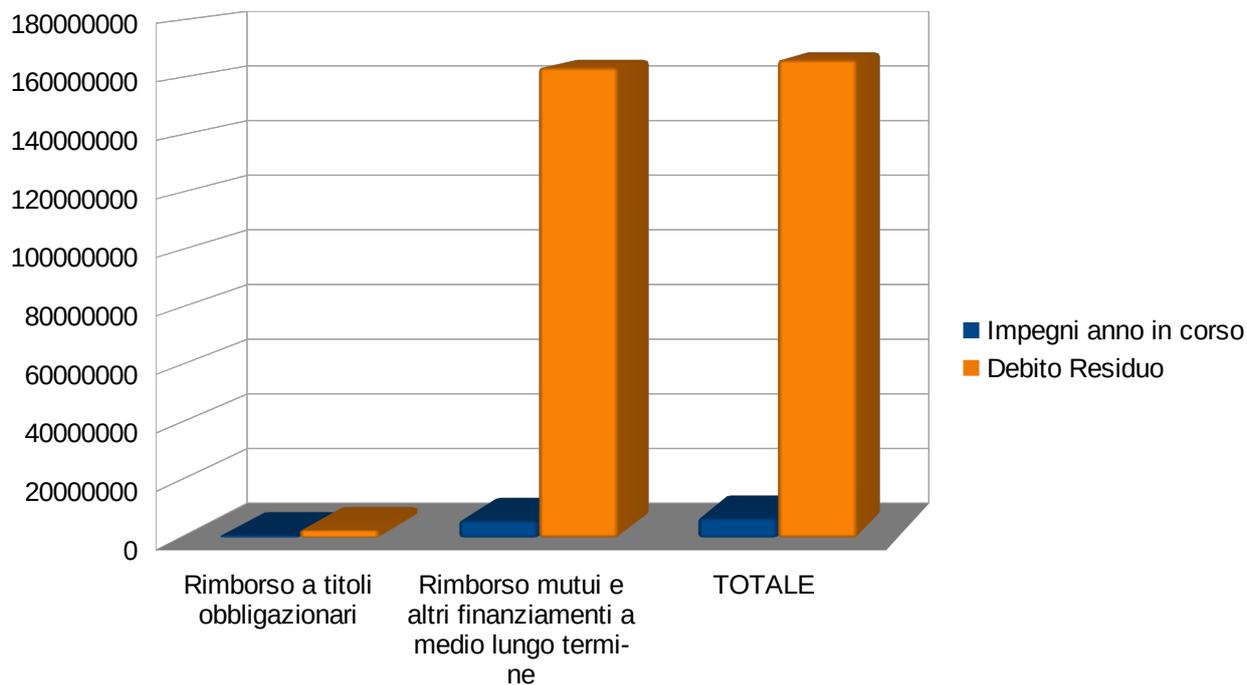


Figura 8: Indebitamento al 30/06/2023



Risorse umane

Il quadro della situazione interna dell'Ente si completa con la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo.

E' rilevante evidenziare la riduzione del personale negli ultimi anni come si evince dalla tabella sottostante:

Tabella 13: Personale a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno

Anno	Direttore Generale	Segretario	Dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	Cat A	Restante Personale	Totale
2022	1	1	15	203	449	136	0	6	810
2021	0	1	17	227	490	157	0	6	898
2020	0	1	16	163	392	182	0	6	760
2019	0	1	18	199	450	221	0	6	895
2018	0	1	19	228	497	245	0	6	996
2017	0	1	19	250	517	263	0	6	1056
2016	0	1	18	271	507	282	0	5	1084
2015	0	1	20	288	520	292	1	0	1120
2014	0	1	24	303	534	311	6	0	1179
2013	0	1	22	313	525	322	9	0	1192
2012	0	0	21	314	529	377	10	0	1211
2011	0	1	24	326	555	355	10	0	1271
2010	0	1	26	336	571	374	11	0	1319

2 Valore pubblico, performance e anticorruzione





2.1 Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto al livello di partenza, misurato attraverso l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sul territorio e sulla comunità di riferimento.

L'incremento del benessere reale della collettività è perseguito attraverso le risorse tangibili (umane, finanziarie, strumentali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (competenze organizzative e relazionali, capacità di dare adeguate risposte alle esigenze della comunità amministrata, adozione di pratiche di prevenzione della corruzione, capacità di adottare scelte in linea con la sostenibilità ambientale, semplificazione delle relazioni con il cittadino, ecc.).

L'azione del Comune si fonda sui Documenti di programmazione istituzionale, ed in particolare sul Documento Unico di Programmazione, articolato nelle Sezioni Strategica (SeS) e Operativa (SeO), con cui l'Amministrazione definisce gli obiettivi strategici e operativi da raggiungere nel medio-lungo periodo in funzione della creazione di Valore pubblico.

L'intero ciclo della programmazione definisce, a cascata, rispetto alle Linee programmatiche di mandato, gli obiettivi a livello strategico, operativo e gestionale, finalizzati a supportare i processi decisionali orientati alla creazione di Valore Pubblico, fornendo informazioni sia riguardo alla capacità delle politiche e delle azioni pubbliche di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini (dimensione strategica-operativa), sia riguardo ai risultati quali-quantitativi ottenuti dalla gestione dell'intera struttura organizzativa, attraverso la combinazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, nonché dei processi per l'erogazione dei servizi e la realizzazione degli obiettivi prefissati (dimensione gestionale).

Gli obiettivi strategici, rappresentati nel DUP a livello di Missione di bilancio, rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato, nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente locale. Gli obiettivi operativi, rappresentati a livello di Programma di bilancio, costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici, attraverso la realizzazione dei risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

La programmazione di natura gestionale, rappresentata dagli obiettivi ed indicatori di performance, attiene agli obiettivi di breve periodo che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi operativi, strategici e di mandato da cui discendono.

La redazione documentale di DUP e PIAO nasce dalla necessità per gli enti locali di conseguire il VALORE PUBBLICO, ovvero la massimizzazione del benessere della collettività amministrata. L'Amministrazione esplicita le proprie politiche, tese a realizzare obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030 e del BES (Benessere Equo e Sostenibile) elaborati da ISTAT e CNEL.



Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. Partendo dalle linee strategiche di mandato, le politiche dell'ente mirano ad ottenere per la cittadinanza benessere economico, sociale ed ambientale.

Il cambiamento e il miglioramento della città non possono prescindere dal piano strategico delle opere pubbliche, che sono già previste e finanziate e che devono realizzarsi nel prossimo quinquennio.

1. Nuovo Ospedale di Salerno. Non è di competenza comunale ma, finanziato dalla Regione, sarà costruito nella zona di San Leonardo- Fuorni.
2. Il PalaSalerno. Nuovo Palazzetto dello Sport nella zona dello stadio Arechi. Finanziato con le economie delle Universiadi.
3. Il nodo Cernicchiara. Il sistema di viabilità al servizio di porta Ovest e di collegamento diretto con il sistema autostradale.
4. I vettori meccanizzati del Vallone Cernicchiara. Il sistema di collegamento dei vettori meccanizzati tra la zona del Cernicchiara e il quartiere Carmine.
5. Prolungamento della Metropolitana dallo Stadio Arechi all'aeroporto Costa d'Amalfi
6. Il Ripascimento del litorale:
 - Ambito 2 (Polo Nautico-Foce dell'Irno).
 - Ambito 1 (da Masuccio Salernitano a Piazza della Libertà).
 - Ambito 4 (dal Marina di Arechi alla foce del Picentino).

Proprio a seguito del ripascimento del litorale, in ragione di una spiaggia fruibile e di grandi dimensioni, è auspicabile un'iniziativa con i proprietari dei lidi e degli stabilimenti con la finalità di giungere a un progetto urbanistico unitario che restituisca in pieno la visuale del mare e renda il lungomare un luogo aperto tutto l'anno per chalet, ecc.

- PIP Nautico. La costruzione del pontile per l'alaggio e il varo dei natanti, nella zona del cosiddetto "Capitolo San Matteo".
- Trincerone ovest. Consistente nella copertura fascio-binario del sistema di accesso al complesso dell'ex Carcere maschile.
- Trincerone est. Collegamento del trincerone con Via SS Martiri-Via Dalmazia e collegamento da via F.lli Cacciatore al trincerone lato ovest (altezza ex ufficio del catasto).
- Soppressione del passaggio a livello di via Magnone. Il tratto da Via Irno a via F.lli Magnone e il proseguimento dal passaggio a livello al centro abitato di Brignano (compreso nel Bando delle Periferie).
- Boulevard Arbostella-Zona industriale.



- Parco Dunale, dal Marina d'Arechi alla foce del fiume Fuorni.
- Parco ex D'Agostino, con messa in sicurezza del fronte cava Elettificazione dell'area del Porto Commerciale, di concerto con l'autorità portuale, consistente nell'alimentazione elettrica di tutto il porto commerciale, che diventerebbe così il primo porto green d'Europa.
- Parcheggio a rotazione e box interrati pertinenziali in Piazza Cavour.
- Messa in sicurezza del territorio e dissesto idrogeologico.
- Edilizia scolastica.
- Realizzazione parco naturalistico ex D'Agostino
- Recupero e rivitalizzazione degli edifici mondo (Palazzo San Massimo, ex carcere maschile, ex carcere femminile)
- Opere invisibili, sottoservizi di infrastrutture fognarie

PICS (PIANI INTEGRATI CITTA' SOSTENIBILI)

- Riqualficazione del Parco del Mercatello
- Palazzo di Città
- Ex Circolo Sociale
- Chiesa dei Morticelli
- Efficientamento energetico della pubblica illuminazione

PROGETTI DI FINANZA

- Stadio Vestuti
- Nuovo Cimitero
- Nuovo impianto sportivo del Parco Arbostella

IMPIANTISTICA SPORTIVA

- Recupero dei campetti di quartiere
- Nuovi campetti di quartiere



Sono, inoltre, programmati:

- BANDO PERIFERIE LOTTO A. Riqualificazione sito prefabbricati via degli Etruschi.
- BANDO PERIFERIE LOTTO G. Prolungamento via f.lli Magnone.
- Teatro Pier Paolo Pasolini. Intervento di recupero.
- Museo e biblioteca multimediale palazzo Fruscione.
- Museo virtuale Scuola Medica Salernitana. Intervento di recupero.
- Corso Vittorio Emanuele.
- Messa in sicurezza acquedotto medievale Via Arce (su disposizione della Soprintendenza di Salerno, l'impresa sta provvedendo alla redazione di un progetto diverso da quello concordato ed approvato).
- Nuova sede della Polizia Municipale (via Picarielli)
- Azioni di agopuntura urbana e tactical urbanism, progetti di rigenerazione urbana silente e alveari urbani.

Mobilità

Una Smart City, Salerno Città Europea

L'Europa e l'Italia hanno intrapreso una strada ambiziosa quella dello sviluppo sostenibile e della lotta ai cambiamenti climatici.

L'innovazione è per questo un terreno originale e produttivo per le transizioni energetiche, climatica, sociale ed ambientale. Salerno città smart deve puntare a integrare lo sviluppo tecnologico con diverse funzioni quali: mobilità, gestione delle risorse energetiche, naturali, idriche e nel ciclo dei rifiuti, qualità dell'aria, uso del territorio, rete di servizi, edilizia ma anche economia, partecipazione sociale, aumento di occupazione e sicurezza del cittadino.

Mobilità: intermodalità e direttrici strategiche

Nel solco di queste prospettive, il territorio non può prescindere da un'attenta politica sulla mobilità delle persone, favorendo l'intermodalità ferro-gomma introdotta dal sistema di tariffazione integrata Unico Campania.

Il tradizionale modello di esercizio rigido può risultare inefficace in un momento storico caratterizzato da una totale mancanza di dati di base sulla domanda di trasporto. Risulta pertanto necessario definire delle linee di azione che permettano di riorganizzare i servizi di Trasporto Pubblico

Locale adattandoli all'evoluzione della mobilità, dalla fase di ripartenza fino allo scenario di regime post Covid.



Un “Modello ad offerta flessibile” che, ai servizi garantiti ad orari fissati (programmati sulla base degli spostamenti generati e attratti dai punti di traffico significativi, ovvero dai “certroidi” rilevanti di origine e destinazione degli spostamenti ad alta domanda di mobilità), aggiunge un numero variabile di “servizi a chiamata”, attivati in funzione del volume delle prenotazioni pervenute, ovvero di un coefficiente di riempimento prestabilito.

Va messa in campo una riprogettazione del sistema di trasporto collettivo efficace ed efficiente, che razionalizzi l’offerta dei servizi, anche eliminando le sovrapposizioni tra le diverse modalità di trasporto, garantendo il diritto alla mobilità attraverso un approccio non temporaneo, ovvero finalizzato solo alla gestione della fase di ripartenza post Covid, ma basato su una flessibilità utile a gestire i cambiamenti delle esigenze collettive. In questo contesto, lo sviluppo integrato delle linee metropolitane non può che inquadrarsi nelle fondamentali direttrici della Piana del Sele (Pontecagnano, Battipaglia, Aeroporto) e Valle dell’Irno (Università).

Abbattimento Barriere Architettoniche

Al fine di avere una città più vivibile e più solidale, sono necessari:

1. Pavimentazione adatta sia ai portatori di handicap su sedia a rotelle che ai non vedenti;
2. Erogazione di permessi ai singoli condomini per le rampe di ingresso/uscita dai singoli portoni per permettere l’ingresso/uscita dei disabili;
3. Assistenza domiciliare più presente;
4. Obbligo per i locali di futura o recente costruzione dell’abbattimento delle barriere architettoniche in maniera fissa o mobile;
5. Obbligo per le scuole dell’abbattimento delle barriere architettoniche;
6. Possibilità per anziani o disabili di avere ticket gratuiti per il trasporto in taxi con 1 accompagnatore;
7. Installazione sulle spiagge pubbliche di strutture o sedie job per i disabili.

Mobilità Urbana

Redazione del PUMS (piano urbano della mobilità sostenibile)

- Piano per l’ubicazione delle colonnine elettriche;
- Mobilità alternativa, bike sharing, car sharing, monopattini;
- Metrò pedonale

Viabilità

Nuovo parcheggio al rione Canalone;

Piano di manutenzioni stradali.



Salerno Città della Solidarietà

In quest'ultimo anno la salute ed il benessere delle persone e delle famiglie sono state messe a dura prova, con l'emergere di nuovi bisogni (sociali, sanitari e non) che si sono aggiunti ai vecchi.

Nonostante le enormi sofferenze che hanno dovuto patire i cittadini, la pandemia può diventare un'occasione irripetibile di sviluppo che ci porta oggi a ripensare il territorio in una visione d'insieme fondata sull'idea di comunità. Tenere unite le parti interessate, i cittadini, il terzo settore, la società civile organizzata, il mondo delle parrocchie, le istituzioni per dare vita ad un grande progetto che coniughi in modo armonico salute, benessere, occupazione e sviluppo territoriale.

L'idea è quella di ampliare e consolidare la rete dei soggetti e degli operatori che costituiscono la vera ricchezza del nostro welfare cittadino. Una rete delle maestranze capace di co-programmare e coprogettare per dare risposta ai bisogni emersi nel territorio e restituire autonomia e dignità a chi l'ha perduta. Predisporre un programma per il sociale che attraversi i diversi ambiti di applicazione, a cominciare dalla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, estendendo l'accesso ai servizi educativi e per l'infanzia, dalla predisposizione di servizi e attività per combattere i fenomeni di vulnerabilità ed esclusione sociale che affliggono le diverse categorie di persone, i disabili, i malati cronici, gli anziani, i minori a rischio, fino alla ricerca di nuove strategie per combattere ogni forma di povertà in cui incorrono, in particolare, le famiglie mono-genitoriali con figli minori e gli immigrati. Nel corso dell'anno appena trascorso, l'amministrazione comunale ha impegnato circa 19 milioni di euro del proprio bilancio che si sono sommati ad altri 10 milioni di euro di fondi nazionali ed europei, per dare vita alla rete dei servizi sociali cittadini più estesa dell'intera regione. La sicurezza e la vivibilità di Salerno sono anche il prodotto di questo importante investimento in welfare, in totale controtendenza rispetto al resto della nostra regione che spende mediamente circa 7 euro pro-capite contro i 152 pro-capite della nostra città. Una spesa in linea con le regioni più avanzate d'Italia e d'Europa che fa di Salerno un caso unico per l'intero mezzogiorno.

- 9 asili nido comunali, 2 spazi-gioco per bambine e bambini, una ludoteca, servizi di baby sitting domiciliare, 18 centri polivalenti per minori e adolescenti, 3 centri polivalenti per disabili, strutture di accoglienza residenziale e semi residenziale per disabili psichiatrici, servizi di trasporto, servizi di assistenza specialistici scolastici, assistenza domiciliare, assegni di cura per le persone non autosufficienti gravissime, 140.000 ore di assistenza domiciliare per gli anziani, il centro polivalente Petraglia e sostegni per oltre 2 milioni di euro per anziani in residenza. Il Comune ha dovuto far fronte in più occasioni ai numerosi sbarchi di migranti avvenuti in città, mostrando una notevole capacità di gestione di situazioni complesse e delicate, grazie a un'organizzazione efficace ed efficiente. La macchina operativa dei servizi sociali del comune ha lavorato in prima linea, garantendo un'accoglienza adeguata agli immigrati e la piena sicurezza ai cittadini. La città di Salerno ha mostrato la sua capacità di essere città solidale e inclusiva. Attualmente impegna oltre 2 milioni di euro per l'accoglienza di minori stranieri non accompagnati e oltre 850 mila euro per l'accoglienza residenziale di stranieri rifugiati.



Il Comune si è impegnato molto nelle aree periferiche della città per combattere il degrado sociale e urbano, intervenendo prontamente nei quartieri per risolvere problemi, disagi e conflitti, promuovendo luoghi di aggregazione e spazi aperti per gli incontri e la socializzazione.

Per l'azione di contrasto alle povertà sono impegnati oltre 4 milioni di euro, oltre alle risorse che provengono dal reddito di cittadinanza.

C'è ancora tanto da fare insieme ai cittadini! La città è grande e complessa. Salerno conta circa 34 mila anziani ultrasessantacinquenni ai quali va garantita un'efficace rete di sostegno e sicurezza anche con l'ausilio delle tecnologie digitali.

Sicuramente va potenziata l'assistenza domiciliare integrata, la teleassistenza e la tele- medicina, unitamente alle istituende case sociosanitarie programmate nel PNRR (1 ogni 45 mila abitanti). Vanno potenziate le politiche per la popolazione giovanile a partire dall'istituzione di una rete estesa di housing sociale. Vanno, infine, potenziati i servizi di sostegno alle responsabilità familiari e di lotta alle povertà educative. Il comune di Salerno intende ora consolidare e ampliare i risultati conseguiti in questi anni ed intende farlo promuovendo un costante confronto con i cittadini e le organizzazioni di Terzo Settore, riconoscendo e valorizzando il loro ruolo di enti di prossimità. Si è fatto tanto ma si è consapevoli che il tanto non basta. Bisognerà migliorare la qualità dell'offerta con la ricerca costante di nuove collaborazioni e nuove modalità erogative. A tal fine il Comune di Salerno si impegnerà nei prossimi mesi in una straordinaria campagna di sensibilizzazione delle istituzioni regionali e governative sui temi dell'innovazione sociale, in grado di garantire la responsabilità e l'accesso a fonti di finanziamento qualificate, a partire dalle risorse del PNRR, e un impatto sociale positivo delle politiche pubbliche sul territorio.

È auspicabile, infine, la definizione di un'intesa tra ASL e comune sulle politiche e sui problemi della disabilità.

Interventi nelle Periferie

- **Bando Periferie Lotto C.** Completamento sottoparcheggio in Matierno;
- **Bando Periferie Lotto D.** Nuovo tratto fognario Pastorano;
- **Bando Periferie.** Demolizione prefabbricati via Torre Bianca;
- **Bando Periferie .** Demolizione prefabbricati Ogliara;
- **Bando Periferie Lotto B.** Nuovo intervento ERP, opere di urbanizzazione primaria (in corso di ultimazione).
- **Bando Periferie Lotto E.** Riqualificazione del sito dei prefabbricati di Ogliara (in corso di ultimazione).
- **Bando Periferie Lotto F.** Riqualificazione Parco del Montestella; (in corso di ultimazione).



La Città dello Sport

Uno Sport “Comune a tutti”.

Lo sport giocherà un ruolo fondamentale per un rilancio sociale e la crescita di questo Paese nel post pandemia. La pratica sportiva è da sempre promotrice di sani e corretti stili di vita ed influisce sul benessere psico fisico dei nostri concittadini, svolgendo altresì una grande funzione aggregativa ed educativa per le giovani generazioni. Vogliamo quindi costruire una grande comunità sportiva ove ogni sua componente possa giocare al meglio il suo ruolo. L'amministrazione comunale ha il dovere di porsi accanto a tutti i soggetti che animano la vita sportiva della nostra città (associazioni, federazioni, enti di promozione sportiva, discipline associate) fornendo risposte concrete alle esigenze organizzative dello sport salernitano

Salerno Città dello Sport, Associazioni e Società sportive al centro del progetto

Il grande entusiasmo che vive la città per la promozione in serie A della nostra amata Salernitana dovrà tramutarsi in un traino per tutto il movimento sportivo dilettantistico e di base al quale siamo chiamati a prestare eguale attenzione.

Vogliamo essere protagonisti anche nella massima serie per dimostrare come Salerno, per la sua storia e per la passione dei suoi tifosi, meriti il palcoscenico più bello del calcio italiano. Una città che, attraverso la sofferenza vissuta sulla propria pelle per la perdita di quattro suoi figli, vuole dimostrare come sia cresciuta in cultura sportiva e abbia una tifoseria ormai matura per affrontare sfide di alto profilo calcistico.

L'amministrazione comunale metterà in campo ogni iniziativa per assicurare la propria vicinanza alla squadra ed alla nuova società che si è insediata per garantire stabilità e un futuro roseo alla casacca granata. In questi anni, Salerno è stata ad ogni modo capace di esprimere, grazie alla lungimiranza ed alla passione di dirigenti capaci, importanti esperienze sportive che hanno regalato successi di grande prestigio.

Si pensi alla PDO Salerno Handball Team, più volte campione di pallamano femminile e che ha portato in alto il nome della città di Salerno in Europa ove si è fatta valere con grande determinazione.

Si pensi alla Ginnastica Salerno - maschile e femminile – ed alle promozioni in A1 nonché alle conquiste degli scudetti.

E, ancora, a Dario Socci, salernitano purosangue, che nel pugilato, attraverso le sue prestazioni, ha sfiorato il titolo italiano nella categoria pesi Welter.

E alla Virtus Salerno che sta cercando di scalare in fretta le vette del proprio campionato per arrivare al più presto nella pallacanestro che conta.

Si pensi altresì alle tantissime associazioni sportive dilettantistiche – alcune di esse realtà storiche della nostra città - che ogni giorno garantiscono a migliaia di bambini e giovani un luogo sicuro,



fatto di tecnici competenti e dirigenti appassionati, consentendogli di crescere attraverso una variegata proposta sportiva.

Sebbene lontane dai riflettori, queste realtà associative svolgono una rilevante funzione sociale per la nostra comunità e vanno sostenute concretamente per svolgere al meglio la propria missione.

Commercio

Centro Agroalimentare

Ristrutturazione sia strutturale che gestionale, con l'individuazione di un nuovo soggetto giuridico.

Al Comune dovrebbe rimanere il solo controllo gestionale.

Polo Fieristico (Centro Agroalimentare).

Si potrebbe proporre un bando pubblico per la ristrutturazione del Polo in questione; fondamentale per le esigenze di una città che vuole essere sempre più città turistica, soddisfacendo le richieste dei tanti che chiedono di poter fare degli eventi e dei convegni in città, e che per carenze strutturali sono costretti a rivolgersi altrove.

Mercati

- Ristrutturazione del Mercato non alimentare di Via Sica;
- Copertura del Mercato di Via Robertelli (Torrione);
- Ristrutturazione e copertura del Mercato di Via De Crescenzo (Zona Orientale)

Bando per chioschi

Appare necessario indire un bando pubblico per l'installazione di nuovi chioschi ed edicole sul territorio comunale: l'ultimo bando è di vent'anni fa, la città è cresciuta, urge effettuare una ricognizione su quelli esistenti e prevederne altri dove ci sia la compatibilità urbanistica.

Iniziative di supporto al commercio

Sarebbe di grande supporto per le attività commerciali, per le strutture alberghiere e i tour operator, avere un grande cartellone unico delle attività culturali e degli spettacoli che si svolgono in città in tempo utile per una normale programmazione.

Le attività commerciali devono essere supportate da eventi: commercio, turismo e grandi eventi devono essere collegati tra di loro.

Piano particolareggiato (dehors)

Già approvato il piano particolareggiato dei dehors su Via Roma (dalla chiesa di Santa Lucia al Teatro Verdi) finita la pandemia, i gestori dovranno provvedere a mettersi in regola. Lo scopo è stato quello di rendere i dehors di Via Roma più coerenti ed esteticamente gradevoli. Sarebbe



auspicabile intervenire ancora con altri piani particolareggiati per Dehors in altre zone della città, favorendo magari un concorso di idee tra giovani architetti.

Cultura ed Eventi

La Città del Turismo e dell'accoglienza

- Nuove linee di sviluppo: l'economia della cultura.

Il sistema produttivo culturale è il complesso delle attività economiche trasversali a tutti i macrosettori produttivi finalizzati alla realizzazione e alla distribuzione di prodotti creativi o culturali e delle attività non industriali orientate all'intrattenimento e/o all'educazione del pubblico.

Rientrano nella prima categoria le industrie creative (architettura, comunicazione e branding, design, produzione di stile, artigianato) e le industrie culturali (film, video, radio tv, videogiochi e software, musica, stampa), mentre nella seconda tipologia si annoverano sia le rappresentazioni artistiche, divertimenti, convegni e fiere che le attività connesse alla valorizzazione e alla gestione del patrimonio storico-artistico (musei, biblioteche, archivi e monumenti).

E' una Nuova Frontiera strategica! L'ampio patrimonio storico artistico presente, la grande tradizione in ambito creativo e artigianale, nonché l'importanza del turismo sono gli elementi "naturali" per un'altra crescita economica.

- Il Comune di Salerno deve promuovere adeguate politiche in tale direzione.
 1. le produzioni creative artigianali locali – se di elevata qualità ed effettivamente distinte di un territorio – possono essere esportate, contribuendo all'apertura del sistema economico locale;
 2. attraverso le produzioni culturali è possibile promuovere l'immagine di un territorio, favorendo l'incremento dei flussi turistici;
 3. la realizzazione di manifestazioni ed attività culturali genera delle ricadute economiche dirette nelle aree interessate;
 4. la realizzazione di manifestazioni ed attività culturali può orientare le scelte dei turisti sia in termini di destinazione che di permanenza media in un territorio;
 5. i settori ad alto contenuto innovativo possono favorire la nascita di indotti e contribuire alla conversione dei sistemi produttivi più tradizionali.
- In questo contesto è giusto pensare che, proprio in questa fase di crisi, le politiche orientate alla valorizzazione della produzione culturale possono rappresentare non solo una alternativa rispetto ai settori economici tradizionali, ma anche un vero e proprio driver di sviluppo.
- La vocazione turistica di Salerno è il volano di sviluppo socioeconomico sul quale puntare per migliorare contestualmente la qualità della vita dei cittadini e l'ambiente che ci circonda. Gli attrattori ambientali, architettonici e culturali, presenti in città e nei dintorni vanno messi



a sistema utilizzando intelligenza ed armonia, recuperando e valorizzando l'esistente, soprattutto con interventi puntuali (come già si è cominciato a fare) lungo il litorale cittadino, per recuperarne una completa balneabilità.

- Va favorita la nascita di una rete, di un sistema turistico, capace di porre la meta Salerno nei cittadini italiani, europei e non solo.

L'investimento che l'amministrazione comunale deve fare sul turismo riguarda il funzionamento delle attività e dei servizi ad esso dedicati e alla promozione, lo sviluppo, la programmazione e il coordinamento delle iniziative esistenti e da attuare sul territorio. Una città turistica deve divertire i suoi ospiti, l'animazione delle strade e del lungomare deve essere uno degli attrattori fondamentali.

Gli innumerevoli movimenti e le tante associazioni culturali devono essere incentivate a partecipare sia ai grandi eventi (come Luci d'Artista) sia a quelli che verranno creati nel normale tran tran dei fine settimana.

Salerno Riceve, ospita, Diverte, Educa, Cresce.

In sintesi riceve dal mare, cielo e terra, ospita negli alberghi, nelle case, nei campeggi, diverte e ristora di giorno e di notte in estate e in inverno, educa con le arti e la cultura, cresce economicamente e demograficamente.

Palazzo del Turismo. Dovrà essere il luogo d'incontro e di partenza di un nuovo spirito sinergico utile alla città. Crescere è anche vigilare: la salvaguardia ambientale, la qualità del lavoro, il contrasto alle mafie, il rispetto delle differenze devono essere punti qualificanti sempre presenti nell'azione amministrativa che deve esercitare con puntualità la sua prerogativa di controllo e di indirizzo. Con le sue azioni il palazzo del Turismo deve promuovere e migliorare l'immagine turistica della città in Italia e in Europa e di collaborare con le scuole per formare cittadini orgogliosi di vivere nella propria città e rispettosi l'uno dell'altro.

Il Polo Elementare rivolto agli alunni delle classi 4° e 5° delle scuole primarie, con appuntamenti a scadenze mensili sarà la base per la formazione civica e storica dei cittadini, principali attori della città turistica.

Così, via via tutte le generazioni dovranno sentirsi coinvolte e saranno parte integrante della città turistica. Le tradizioni gastronomiche, artigianali, musicali, storiche, religiose dovranno essere gli ingredienti basilari del Palazzo del Turismo, che dovrà unire in modo sinergico le realtà culturali esistenti, al fine di realizzare un Cartellone Annuale, strumento necessario per far crescere le presenze turistiche nella città.

Il Palazzo dovrà essere un luogo di aggregazione socio-culturale, dove con spirito di volontariato, i partecipanti si scambiano saperi ed elaborano progetti, per animare le strade e le piazze cittadine e contribuire alla formazione civica e culturale nelle scuole

Un luogo che sia anche sede di laboratori mediatici artistici e artigianali, di esposizioni tematiche permanenti, di commercio territoriale equo e solidale.



Sarebbe auspicabile anche una Consulta della Cultura, dello Sport, del Tempo Libero e del Turismo.

Fondazioni

Un ruolo molto importante spetterà alle Fondazioni culturali Alfonso Gatto e Filiberto Menna.

Proprio intorno a quest'ultima c'è un finanziamento della regione per un progetto di Museo dell'Arte Contemporanea con il vasto patrimonio del "Fondo Menna". Tale Museo sarà ubicato nella palazzina svizzera dell'ex fabbrica MCM di Fratte.

Salerno comunità universitaria

L'Università di Salerno lasciò la cinta urbana nel 1987 per trasferirsi nella Valle dell'Irno. Il progetto prevedeva il coagulo delle sedi universitarie in un Campus e l'accentramento di funzioni e servizi. L'idea fu giusta perché oggi, l'Ateneo salernitano è la terza università del mezzogiorno ed uno dei pochi in Italia a configurarsi nella forma strutturale del Campus.

Se è da escludere il ritorno in città delle "strutture" (perché battaglia di retroguardia) è giusto interrogarsi sulla relazione identitaria e culturale fra l'Ateneo e la città che gli regala il nome. Ma anche sul vero valore sociale ed economico di una Università (determinato dall'arcipelago di iniziative sul versante fra didattica e ricerca) e dal suo giacimento di intelligenze e creatività costituito dalla comunità studentesca: ad alto valore aggiunto in termini di fermenti e insediamenti progettuali innovativi.

Il re-insediamento degli studenti universitari nella cinta urbana di Salerno (in numero significativo gli studenti fuori-sede provenienti dalla provincia, da Basilicata, Calabria e mobilità internazionale Erasmus) configurerebbe un grande, straordinario progetto sociale di riconfigurazione urbana.

Salerno è una città che sul piano sociale e per tratto economico produttivo non può che puntare su un terziario avanzato e sperimentale sul versante sia funzionale (pubblico) che economico (commerciale). Una città che "invecchia", però, tende a rinchiudersi in modelli superati. A perimetrare in ambiti angusti il suo processo di crescita culturale e di sviluppo dell'intrapresa economica. La presenza di una forte Comunità studentesca avrebbe ricaduta straordinaria sia sul versante del fermento creativo e progettuale, sia sul terreno economico/reddituale di segmenti tradizionali di comparti commerciali e residenziali. Salerno (oltre l'asfissia della pandemia) deve oltrepassare l'atrofia del mercato immobiliare dei fitti (con evidente vantaggio per piccoli proprietari di case attualmente sfitte) sconfiggere la rassegnazione sul terreno della innovazione sociale, costruire le condizioni funzionali per una vera "città dei giovani".

La Salerno possibile deve incontrare le politiche regionali del Diritto allo Studio universitario che non è elementare assemblaggio di norme bensì una Politica di crescita e sviluppo.

La cinta urbana di Salerno si configura proprio in questi termini: Diritto sociale, Diritto allo studio, Diritto per un'intera comunità di reinventarsi. Si propone che il Comune metta in campo politiche volte a favorire la locazione agli studenti universitari (nell'ambito del Comune di Salerno) iscritti all'Università di Salerno e studenti stranieri fruitori del programma Erasmus con una griglia di costi calmierati e pubblici. 1) Calmierati: il Diritto allo Studio non è una prassi ma una politica di



Giustizia Sociale. 2) Pubblici, perché in nome della legalità, si può e si deve fare “professione di trasparenza”. Come distribuire Giustizia Sociale e Legalità?

1) “disinnescare la bolla di evidente ingiustizia” garantendo ai proprietari di appartamenti il fitto a studenti universitari (previa certificazione di affitto e Isee) una dinamica di “disincentivi fiscali di pertinenza municipale e/o regionale”. 2) spalmare” sugli studenti “fuori-sede” residenti a Salerno, una filiera di agevolazioni immediatamente economiche sul versante delle iniziative messe in campo dal Comune e nel reticolo commerciale ma, prima ancora, culturale (eventi, musei, luoghi dell’aggregazione giovanile, esercizi commerciali, etc.). Come Siena, Pisa, Urbino, Verona.... Insomma le città universitarie. Cioè dove l’Ateneo “informa” la città, la racconta e la plasma nei termini della Comunità e non solo dell’Interesse “particolare”. Laddove l’Università di Salerno non è solo tale perché “ci vuole un nome” quanto perché la comunità universitaria è una risorsa e non soltanto un’evocazione lontana. Salerno/città universitaria (attraverso la triangolazione Università/Regione Campania / Città di Salerno) si configura non solo nei termini di una ricomposizione dello “strappo urbano” del 1987 ma soprattutto nell’Idea di riagganciare un segmento sociale strategico come la comunità universitaria ai fermenti di trasformazione della città.

Il Diritto allo Studio è un Diritto Sociale? Sì! Ma la realtà degli studenti fuori-sede è anche una problematica relativa all’identità urbana.

La città e l’ambiente

Nel 2008 l’Amministrazione Comunale ha sperimentato, con il supporto tecnico del CONAI, un sistema di raccolta differenziata porta a porta su tutto il territorio cittadino conseguendo rilevanti risultati che hanno garantito alla città di Salerno una visibilità nazionale. La nuova organizzazione del servizio ha visto un coinvolgimento di tutta la cittadinanza anche mediante incontri condominiali. È fisiologico che negli anni la raccolta differenziata abbia registrato un calo sia da un punto di vista quantitativo che da un punto di vista qualitativo. Deve altresì aggiungersi che in forza dell’attuazione della Legge della Regione Campania n.14/2016 è cambiata anche la dotazione organica della società partecipata Salerno Pulita, quale soggetto gestore del servizio di gestione integrata dei rifiuti nel comune di Salerno. Attualmente è in essere una riorganizzazione dell’intero servizio finalizzata al conseguimento di obiettivi più ambiziosi. Dopo questa sintetica descrizione riportiamo alcune misure che è possibile adottare: Le Case dell’Acqua sono un servizio di erogazione acqua pubblica potabile di qualità, naturale o frizzante, refrigerata o a temperatura ambiente tramite apposite strutture (impianti di filtrazione ed erogazione) poste in genere in chioschi. Con questa iniziativa non solo si mira a promuovere l’utilizzo dell’acqua potabile distribuita dalla rete idrica comunale ma anche a ridurre il consumo delle bottiglie di plastica e quindi dei rifiuti urbani da recuperare/smaltire. La tariffazione puntuale dei rifiuti urbani (TARIP), in sostituzione dell’attuale sistema tariffario (TARI), potrà essere dapprima applicata in via sperimentale ad un quartiere della città, per poi essere estesa gradualmente all’intero territorio comunale. La TARIP, prevista e disciplinata dalla Legge del 27/12/2013 n. 147ess.mm.ii. e dal Decreto Ministero dell’Ambiente di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze del 20 aprile 2017, è applicata, in quota parte, con riferimento alla reale produzione dei rifiuti da parte



delle singole utenze, nel rispetto del principio “chi inquina paga”. Con l’adozione della TARIP e le sue modalità di applicazione si registrerà:

1. un graduale miglioramento della quantità e della qualità della raccolta differenziata dei rifiuti;
2. una riduzione della quantità dei rifiuti da conferire a smaltimento;
3. un controllo ed una tracciabilità dei rifiuti a seguito della corrispondenza di ogni utenza ad un distinto codice a barre.

a) Tutela del territorio

A seguito degli incendi che periodicamente negli ultimi anni hanno investito l’area del Masso della Signora e le frazioni collinari è opportuno avviare un’intensa attività di rimboschimento e di copertura vegetale, come le prime misure da adottare per una difesa attiva del territorio comunale.

Tali misure, oltre alla riduzione dei deflussi, contribuiscono alla laminazione delle acque e all’incremento dei volumi idrici immagazzinati nel terreno, la cui azione combinata riduce il pericolo di allagamenti. Pur nella difficoltà di reperire risorse economiche, sempre in un’attività di prevenzione, è necessario svolgere una periodica e costante attività di ripulitura degli alvei fluviali e delle aree di immediata prossimità, garantendo condizioni di massima sicurezza contro il pericolo di esondazioni e di maggiore decoro ed igiene urbana. L’area del Masso della Signora, da cui si ammira il panorama di Salerno, dovrà essere recuperata e trasformata in un “belvedere urbano” attrezzato.

b) Risparmio energetico

Promuovere ulteriori interventi di riqualificazione energetica, con la conversione degli impianti di riscaldamento e di raffreddamento degli edifici pubblici di competenza del Comune e la promozione di interventi analoghi da parte degli altri Enti distribuiti sul territorio cittadino. Tali azioni permetterebbero di realizzare degli ulteriori risparmi di spesa.

c) Il litorale cittadino

Attivare un servizio di pulizia del mare e di rimozione dei rifiuti galleggianti sul litorale cittadino con l’utilizzo di “spazzamare”. Dopo la realizzazione di un’importante opera di ripascimento degli arenili del litorale di Salerno da parte dell’Amministrazione Comunale è necessario assicurare la pulizia degli specchi d’acqua, in modo di migliorare la balneazione nella nostra città. Tale servizio permetterà di fronteggiare la criticità dell’inquinamento superficiale delle acque marino-costiere dovuto all’afflusso turistico, al consistente traffico di imbarcazioni che scaricano direttamente a mare, nonché alla presenza di rifiuti e mucillagini trasportate dalle correnti. A tale iniziativa dovrà accompagnarsi anche una puntuale attività di individuazione, monitoraggio e controllo degli scarichi abusivi che terminano a mare. Salerno Sistemi S.p.A., società controllata dal Comune di Salerno, ha stipulato di recente il contratto di appalto da parte della società dei lavori di **“Efficientamento e Adeguamento dell’Impianto di Depurazione Comprensoriale a Servizio dell’Area Salernitana”**. Si tratta di un intervento di efficientamento di importo complessivo pari a



circa 14.000.000,00 di euro finanziato dalla Regione Campania, che consentirà la realizzazione di una serie di lavori volti ad apportare i seguenti benefici alla gestione dell'impianto e, conseguentemente, alla collettività, attraverso:

- La riduzione dell'impatto ambientale sulla matrice atmosfera grazie alla copertura delle vasche di pretrattamento ed al trattamento odorigeno dell'aria esausta estratta da dette vasche;
- La riduzione dell'impatto ambientale sulla matrice acqua grazie all'installazione di una serie di filtri prima dello scarico dell'effluente depurato nel fiume Picentino e, quindi, a mare;
- La riduzione dell'impatto ambientale sulla matrice suolo grazie ad un comparto di essiccamento dei fanghi di depurazione, con una riduzione degli smaltimenti di circa il 60-70%;
- L'ammmodernamento del sistema di monitoraggio e telecontrollo di tutte le apparecchiature, tale da migliorare ulteriormente la tempestività degli interventi in caso di anomalie alle apparecchiature ubicate sia presso l'impianto di depurazione sia presso i sollevamenti fognari ubicati sul litorale di Salerno e Pontecagnano Faiano;
- L'ottimizzazione energetica e il relativo monitoraggio delle principali apparecchiature. L'intervento si propone, tra le altre cose, di garantire la riqualificazione ambientale della zona industriale di Salerno, allo scopo di migliorare le condizioni di vivibilità e di sviluppo del territorio servito. Gli obiettivi perseguiti relativamente alla protezione ambientale e sanitaria, unitamente all'indiscutibile utilità sociale, evidenziano la straordinarietà dell'opera per il territorio servito. Al fine di ridurre nel tempo tali impatti Salerno Sistemi è impegnata in un'opera di progettazione per la pianificazione e realizzazione, nel medio periodo, delle seguenti attività:
 - conservazione, laddove
 - esistente, del funzionamento di reti separate, attraverso la corretta gestione delle stesse;
 - realizzazione o risanamento dei tratti di fogna nera in adiacenza ai torrenti/impluvi tombati
 - esistenti (Porto, via Canali, Via Duomo, Rafastia, Marziello, via G. Centola, Rumaccio, Vermicone, Santa Margherita, Pisciotta, Mercatello, Mariconda, ecc.), al fine di eliminare le interconnessioni con tali impluvi;
 - ripristino della separazione delle reti esistenti a partire dalle direttrici principali (da Lungomare
 - Trieste a via Allende e da via San Leonardo a via Roma), fino alle altre strade principali e secondarie.



d) Salerno Città Giardino

Incentivare forme di collaborazione tra i cittadini e l'Amministrazione per la cura di alcuni spazi verdi e far crescere l'idea della città intesa come bene comune.

Negli anni l'Amministrazione Comunale ha investito nella crescita del verde cittadino con la creazione di parchi urbani e la piantumazione di alberature senza trascurare gli spazi verdi minori e le rotatorie stradali che, pur funzionali alla moderazione e snellimento del traffico, contribuiscono al decoro urbano per la presenza al loro interno di fiori e piante di diverso tipo. La corretta gestione di tali spazi verdi risulta particolarmente impegnativa, soprattutto da un punto di vista organizzativo. L'Amministrazione Comunale ha sperimentato alcune forme di collaborazione tra pubblico e privato nella cura di aiuole (l'area antistante la chiesa di San Pietro in pieno centro cittadino) accogliendo la proposta di "adozione di un'area verde" avanzata da un operatore commerciale che ha registrato il gradimento collettivo. Si potrebbe incentivare tale collaborazione in favore di cittadini singoli o attraverso formazioni sociali che manifestino un interesse di partecipazione, prevedendo anche l'adozione di uno specifico regolamento. Tale iniziativa rappresenterebbe un nobile esempio di cittadinanza attiva con cui i residenti potrebbero valorizzare e personalizzare un bene comune del quartiere, esprimendo il loro spirito di creatività ed il loro senso di appartenenza. Recupero tutela e ampliamento del **Verde Pubblico** Salvaguardare le zone verdi esistenti in città' (poggio di torrione, fondo valle del cernicchiara ecc.) recuperandole all'utilizzo dei cittadini attraverso proposte di cogestione da parte di comitati o associazioni così da creare zone dove vivere momenti di aggregazione e educazione al rispetto dell'ambiente, ampliare la piantumazione di alberi in città anche coinvolgendo la popolazione rendendo verdi i propri balconi (città foresta), tutelare ampliare e valorizzare l'anello verde che abbraccia la città. La piazza e il sottopiazza della Concordia vanno piantumate. In questa grande area rimessa a verde va innestato un luogo adatto alle grandi manifestazioni di spettacolo gratuite, superando la stasi di recinti e gradinate di tubi innocenti. Va tutelato il suolo agricolo e boschivo favorendone la fruizione e mantenendo la sua destinazione d'uso.

Per il patrimonio edilizio pubblico occorre procedere al recupero (eventualmente incentivato anche dall'eco-bonus) del patrimonio edilizio esistente, mentre la nuova edilizia dovrebbe diventare autosufficiente dal punto di vista energetico, utilizzando l'energia solare o altre fonti ecologiche.

Appare necessaria la riqualificazione dell'edilizia nella zona orientale della città, andrebbe avviato un grande piano di ristrutturazione degli stabili dei rioni nei quali ci sono insediamenti abitativi di proprietà comunale, o comunque, che furono concessi dallo IACP, rendendoli tutti autosufficienti sul piano energetico. L'inquinamento non incide solo sul clima, ma anche sulla salute pubblica. Sono indispensabili politiche di prevenzione primaria, oggi mancanti, per ridurre le malattie degenerative ed occorrono studi epidemiologici per individuare le cause che ne inducono l'aumento. Il Comune, in collaborazione con l'ASL, deve fornire risposte efficaci ed efficienti per rispondere alle esigenze del territorio. È necessario istituire un osservatorio permanente dedicato al benessere dei cittadini con amministratori e operatori del settore ed effettuare un censimento di tutti i fattori di rischi nocivi presenti sul territorio, predisponendo adeguati piani di intervento in grado di stabilire modalità e tempi di rimozione. Salerno deve restituire ai suoi cittadini la libera fruizione



delle spiagge, attualmente per lunghi tratti utilizzate esclusivamente da stabilimenti balneari privati, con delle strutture pubbliche minime (spogliatoi collettivi e servizi igienici).

L'indifferenziato ai raggi X

Nei prossimi mesi la produzione di rifiuti indifferenziati del Comune di Salerno e di altri 31 comuni della provincia, verrà sottoposta a specifiche analisi merceologiche. L'iniziativa è nata in collaborazione con l'Ente d'ambito Salerno per il servizio di gestione integrata dei rifiuti, ed è stata finanziata dal CONAI (Consorzio Nazionale Imballaggi). Il progetto, dal titolo T.Ri.Plus, ha il triplice obiettivo di aumentare la quantità, la qualità e il riciclo degli imballaggi nella raccolta differenziata del territorio. Le analisi saranno effettuate su campioni di rifiuti indifferenziati, prodotti, conferiti presso il TMB (ex Stir) di Battipaglia, l'impianto di trattamento meccanico biologico gestito da Ecoambiente Salerno SpA, società partecipata dall'Ente d'ambito. Fino al 30 di ottobre saranno analizzati ben 56 campioni per stabilire, le quantità di carta, cartone, vetro, plastica, metalli, alluminio e legno presenti nell'indifferenziato e che non avrebbero dovuto esserci, in quanto andavano correttamente differenziati per essere avviati al riciclo. I dati saranno poi elaborati e forniranno valide indicazioni per individuare le criticità della raccolta differenziata nel nostro Comune - che verrà dotato di una procedura tecnico-informatica - ed elaborare le azioni da adottare per migliorare la raccolta differenziata e raggiungere, mediante specifiche azioni di sensibilizzazione (che prevedono anche la presenza di facilitatori e il ricorso ad app e sondaggi per verificare la soddisfazione degli utenti per i servizi di raccolta), gli obiettivi di recupero e riciclaggio indicati dalla normativa per i rifiuti da imballaggio da conferire al sistema delle imprese aderenti al CONAI. Un progetto sperimentale, tra i primi nel Sud Italia, che il Comune di Salerno mette in campo per ridare impulso al miglioramento degli standard di raccolta differenziata, non solo in termini quantitativi, ma, soprattutto, in termini di qualità, rispetto a quello che si differenzia.



Modalità di finanziamento

L'efficienza degli investimenti pubblici e la qualità dei servizi al cittadino dipendono, in larga misura, dalla capacità amministrativa della Pubblica Amministrazione. Gli investimenti pubblici nell'ente sono stati e continueranno ad essere una priorità, supportata, in questo momento storico, finanziariamente dai fondi PNRR.

Il Comune di Salerno ha aderito a diversi progetti finanziati con i fondi PNRR e di seguito, si riporta il dettaglio degli interventi:

Progetti finanziati

1) Riqualficazione Edilizia Residenziale Pubblica ERP- Regione Campania. Decreto Dirigenziale n. 106 del 16.11.2021 - Bando per la riqualficazione dell'Edilizia residenziale pubblica che attinge allamisura 11 del Fondo Complementare al PNRR - Programma Sicuro Verde e sociale: riqualficazioneedilizia (DL.: 59/2011.)

Settore di competenza Opere e Lavori Pubblici: 3 proposte presentate, (pubblicato nel BURC n.25 del 7/03/2022) 2 ammesse a finanziamento (Località San Eustachio € 6.000.000 e Centro Storico € 4.000.000) e 1 ritenuta idonea ma non ammissibile a finanziamento (Via Martiri di Belfiore € 4.231.276,00).

Successivamente, per le due proposte ammesse a finanziamento, si è reso necessario rimodulare il budget inizialmente previsto per fronteggiare l'aumento dei costi delle materie prime, incrementando i suddetti importi ai seguenti valori:

- Sant'Eustachio – Cup I52C21000990002 - € 9.037.678,18

- Centro Storico – Cup I59J21019400002 - € 5.853.830,84

<https://www.territorio.regione.campania.it/news-blog/pnrr-piano-complementare-pubblicato-ilbando-per-la-riqualificazione-erp>.

2) Ministero degli Interni – MIMS - MEF per investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti alla riduzione di fenomeni di marginalizzazione e degrado sociale, nonché al miglioramento della qualità del decoro urbano. Il Comune di Salerno ha ottenuto un finanziamento di 20 milioni di euro per la progettazione del Parco d'Agostino, presentata nel giugno 2021, finalizzata alla riqualficazione della ex fabbrica d'Agostino e della cava limitrofa in località Brignano. Per l'annualità 2022 è stato previsto che sono ammessi a finanziamento solo gli enti a cui non è stato finanziato l'intero importo nell'anno 2021,rendendo così impossibile ogni altra domanda del Comune di Salerno che ha percepito l'intera somma.

Settore di competenza: Opere e Lavori Pubblici.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/03/06/21A01297/sg>

<https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/notizie/comunicato-del-31-dicembre-2022>



3) Progettualità in materia di servizi sociali, disabilità e marginalità sociale. Missione 5, Componente 2, Sottocomponente 1, Investimenti 1.1, 1.2 e 1.3 del PNRR in attuazione della Delibera di Giunta Regionale n. 627 del 28/12/2021.

Settore di competenza Politiche Sociali e Manutenzione Patrimonio Edilizio - Sono stati presentati progetti che attengono a tutte e 3 le linee di investimento ed ai relativi sub-investimenti. Il comune di Salerno ha partecipato come capofila dell'Ambito Territoriale S5 insieme ad altri due ATS (Palomonte e Cava) per i seguenti investimenti:

Linea 1.1.2 CUP I24H22000340006 Autonomia degli anziani non autosufficienti € 2.460.000,00;

Linea: 1.1.3 - CUP I24H22000350006 - Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata assistita - € 330.000,00;

Linea 1.1.4 - CUP I24H22000360006 - Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali - € 210.000,00;

Linea 1.3.1 - CUP I24H22000370006 Povertà estrema - Housing first - € 710.000,00;

Linea 1.3.2 - CUP I24H22000380006 Povertà estrema - Stazioni di posta - € 1.090.000,00;

L'Ambito Territoriale S5 ha presentato in autonomia i progetti relativi ai seguenti investimenti:

Linea: 1.1.1 - CUP I24H22000320006 Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini €211.500,00;

Linea: 1.2 - CUP I24H22000330006 - Percorsi di autonomia per persone con disabilità € 715.000,00.

Sono stati ammessi a finanziamento tutti gli interventi richiesti per un totale di € 5.726.500,00.

Attualmente sono state firmate 3 delle 7 convenzioni, mentre gli altri progetti sono in istruttoria formale per verificare la coerenza dei progetti rispetto a quanto previsto all'avviso

[https://www.lavoro.gov.it/Amministrazione-Trasparente/Bandi-gara-e-contratti/Pagine/Avviso pubblico-1-2022-PNRR.aspxbandoregionalehttps://www.regione.campania.it/regione/it/news/regione-informa/pnrr-progettualita-in-materia-di-servizi-sociali-disabilita-e-marginalita-sociale-aavr](https://www.lavoro.gov.it/Amministrazione-Trasparente/Bandi-gara-e-contratti/Pagine/Avviso-pubblico-1-2022-PNRR.aspxbandoregionalehttps://www.regione.campania.it/regione/it/news/regione-informa/pnrr-progettualita-in-materia-di-servizi-sociali-disabilita-e-marginalita-sociale-aavr).

4) Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento per lo Sport- Avviso pubblico di invito a manifestare interesse rivolto ai comuni capoluogo di regione e capoluogo di provincia, per la selezione di proposte di intervento finalizzate al recupero delle aree urbane tramite la realizzazione e l'adeguamento di impianti sportivi, (m5c2I3.1), Il Comune di Salerno ha formalizzato la candidatura per un Impianto sportivo in località Mercatello-Mariconda, per complessivi € 3.500.000,00.

Settori di competenza: Opere e Lavori Pubblici.

[https://www.sport.governo.it/media/3379/cluster-1-e-2-avviso-pubblico-di-invito-a-manifestare interesse.pdf](https://www.sport.governo.it/media/3379/cluster-1-e-2-avviso-pubblico-di-invito-a-manifestare-interesse.pdf).



5) Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 1 - **Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione**: dagli asili nido alle Università - Investimento 1.1: “Piano per asili nido e scuole dell’infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia”.

Presentata la proposta per la realizzazione di un asilo nido presso l'ex scuola materna Mariele Ventre. CUP I56F22000160006. Importo richiesto € 1.847.970,00.

Settori di competenza: Manutenzione Patrimonio Edilizio.

6) **Ministero dell’Interno . Direzione Centrale della finanza locale. Interventi riferiti a opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio** – Proposte beneficiarie del contributo M2C4I2.2 Via Escrivà € 800.000,00.

- Manutenzione straordinaria Viadotto Gatto € 980.000,00.
- Manutenzione Costone roccioso ss18 € 980.000,00.
- Manutenzione via Ligea € 980.000,00.

M2C4I2.1

- Stabilizzazione della strada Giovi San Bartolomeo € 300.000,00 - CUP I52B22000940006;
- Risanamento via Belvedere – via D’Anniello € 700.000,00 – CUP I57H2100519006;
- Ripristino sponde Fuorni via Tonnazzo € 15.000,00 - CUP I58H22000440006;

L’intervento relativo alla Manutenzione straordinaria del Viadotto Gatto ha già ricevuto la quota del 10% aggiuntiva prevista dal Fondo Opere Indifferibili 2022 e vede attualmente approvato il progetto esecutivo, la determina a contrarre e attivato la procedura negoziata per la gara.

Settori coinvolti: Settore Mobilità e trasporti, Ambiente.

7) **MIMS** - Progetto di “ciclovía urbana”, finanziato con risorse di cui al Decreto Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 344 del 12.08.2020, modificato dal D.M. 5 aprile 2022. Tale ultimo decreto, prevede, tra l’altro, che una quota di 50 milioni, imputati a progetti in essere per il rafforzamento della mobilità ciclistica per il periodo 2022-2026 - misura M2C2 - 4.1 (Investimenti in soft mobility) del PNRR, è da ricomprendere nell’importo di cui al D.M. 344/2020. L’importo complessivo del finanziamento ammonta ad euro 473.163,93 di cui 203.886,33 già concessi al Comune di Salerno ed è riferito ad un progetto di ciclovía urbana la cui progettazione è in fase di esecuzione.

Settore: Mobilità e trasporti, CUP: I51B21000010001

<https://www.mit.gov.it/normativa/decreto-ministeriale-n-344-del-12082020>

https://www.mit.gov.it/nfsmitgov/files/media/normativa/2020-12/dec%20962.04-12-2020%20comune%20di%20Salerno_0.pdf

8) **Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Trasformazione Digitale misura 1.4.3 “Adozione piattaforma pagopa”**.



Per tale progetto è stata presentata la candidatura in data 13.07.2022 e si è ottenuto un finanziamento complessivo di € 32.964,00 per la migrazione di 12 servizi sul portale pagopa. CUP: I51F22002130006

Settori coinvolti: Sistemi Informativi e Risorse Comunitarie.

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/PAdigitale2026_Candidature.

9) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Trasformazione Digitale MISURA 1.2 “Abilitazione al Cloud per la Pa Locali”-

Presentata in data 2.08.2022 la candidatura. La prima proposta è stata ritenuta idonea ma non finanziabile per mancanza di risorse, la seconda è stata ripresentata con l’apertura di una nuova finestra. Con questa seconda call, l’Ente ha ottenuto un finanziamento di € 908.000,00 per la realizzazione di diciassette servizi da migrare sul cloud. CUP:I51C22001180006

Settori Coinvolti: Sistemi Informativi e Risorse Comunitarie.

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/PAdigitale2026_Candidature.

10) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Trasformazione Digitale MISURA 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI” Presentata in data 22.09.2022 la candidatura. La prima proposta è stata ritenuta idonea ma non finanziabile per mancanza di risorse, la seconda è stata ripresentata con l’apertura di una nuova finestra.

Ottenuto un finanziamento di € 516.323,00 per la realizzazione di sette servizi da implementare sul portale istituzionale dell’Ente.

Settori coinvolti: Sistemi Informativi e Risorse Comunitarie.

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/PAdigitale2026_Candidature.

11) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Trasformazione Digitale MISURA 1.4.4 “Estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE” E' stata presentata in data 21.10.2022 la candidatura sul portale padigitale2026 ottenendo un finanziamento di € 16.000,00 per l’implementazione del portale istituzionale dell’Ente con le funzionalità della CIE.

Settori coinvolti: Sistemi Informativi e Risorse Comunitarie.

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/PAdigitale2026_Candidature.

12) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Trasformazione Digitale MISURA 1.4.5 “Piattaforma Notifiche Digitali”

E' stata presentata in data 03.11.2022 la candidatura sul portale padigitale2026 ottenendo un finanziamento di € 69.000,00 per l’abilitazione di due servizi relativi alle contravvenzioni del Codice della strada con la nuova piattaforma telematica delle notifiche, in modo da gestire il procedimento in forma digitale.



Settori coinvolti: Sistemi Informativi e Risorse Comunitarie.

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/PADigitale2026_Candidature.

13) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Trasformazione Digitale MISURA 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati” Presentata in data 1.2.2023 la candidatura sul portale padigitale2026 ottenendo un finanziamento di € 203.435,00 per l’attivazione della Piattaforma e l’erogazione di cinque (5) API. Abbiamo attivato il Cup e siamo in attesa del decreto di assegnazione delle risorse.

Settori coinvolti: Sistemi Informativi e Risorse Comunitarie.

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/PADigitale2026_Candidature.

14) MIC- Rimozione barriere fisiche, cognitive e sensoriali dei musei, candidatura presentata ad agosto 2022. Presentate le seguenti candidature:

1. progetto di miglioramento dell’accessibilità del Museo Città Creativa, richiesta contributo € 313.000,00;
2. progetto di miglioramento dell’accessibilità di Villa Carrara, importo di €. 500.000,00.

E' stato ottenuto il finanziamento per Museo Città creativa e si resta in attesa dell’ulteriore decreto di assegnazione delle risorse per Villa Carrara.

Settori coinvolti: Risorse Comunitarie, Mobilità Urbana Trasporti e Manutenzione

Progetti idonei ma non ancora finanziati

15) Agenzia coesione territoriale. Avviso pubblico per la candidatura di idee progettuali per interventi di riqualificazione e rifunzionalizzazione di siti per la creazione di ecosistemi dell’innovazione nel mezzogiorno. Due proposte presentate, con diversi partenariati, entrambe ritenute idonee e ammesse alla seconda fase della selezione. Una relativa al recupero degli Edifici Mondo e Palazzo San Massimo, una seconda proposta relativa alla realizzazione di un polo agroalimentare. Presentazione in data 25 marzo della candidatura alla seconda fase del suddetto avviso, in partenariato con CNR IRISS (ente capofila) e Fondazione Ebris, per la concessione del contributo pubblico da destinare alla creazione di un “Hub di innovazione città circolare del Mezzogiorno” negli edifici Mondo. Le stesse proposte, suddivise in lotti, sono state candidate anche alla misura “CIS La Grande Salerno”, promossa da Agenzia Coesione Territoriale e Ministro per il Sud, tuttora in istruttoria (fondi PSC).

Settori di competenza: Risorse comunitarie e Opere e Lavori Pubblici.

<https://www.agenziacoesione.gov.it/opportunita-e-bandi/manifestazione-ecosistemi/>.

16) M5C212.3.2 Programma innovativo della qualità dell’abitare (PINQUA).



Il decreto MIMS decreto 7 ottobre 2021, n. 383 assegna le risorse chiedendo ai beneficiari il cronoprogramma rimodulato per il rispetto dei tempi del PNRR (chiusura al 2026) entro il 5 dicembre 2021.

Pubblicati il 3 febbraio 2022 i decreti di ammissione definitiva al finanziamento per le proposte PinQua. Il Comune ha richiesto un finanziamento di € 7.998.026,44 a valere sul PNRR e cofinanzia il progetto con € 54.094,00 si resta in attesa di un probabile scorrimento della graduatoria.

Questo progetto, grazie al Fondo Opere Indifferibili, dovrebbe ricevere un incremento del 20%, portando il contributo complessivo a € 9.597.631,73.

La stessa proposta è stata candidata alla misura “CIS La Grande Salerno”, promossa da Agenzia Coesione Territoriale e Ministro per il Sud, tuttora in istruttoria (fondi PSC).

Settore di competenza: Risorse Comunitarie.

<https://qualitabitare.mit.gov.it/login>.

17) Investimento 2.3: Programmi per valorizzare l'identità dei luoghi: parchi e giardini storici. Si tratta di un “intervento di riqualificazione di parchi e giardini storici. LINEE DI AZIONE 2. restauro, valorizzazione di parchi e giardini storici, 3. formazione degli operatori.

La proposta è stata presentata per la Villa Comunale di Salerno ed è stato richiesto un finanziamento di € 1.495.911,34.

Questa proposta è stata candidata anche alla misura “CIS La Grande Salerno”, promossa da Agenzia Coesione Territoriale e Ministro per il Sud, tuttora in istruttoria (fondi PSC).

Settori di competenza :Ambiente e Politiche Sociali.

<https://cultura.gov.it/giardini>.

18) Nell’ambito dell’edilizia scolastica, risultano 4 distinti avvisi. La messa in sicurezza e/o realizzazione di palestre e di mense scolastiche. I suddetti interventi sono necessari per aumentare l’offerta di servizi educativi nella fascia 0-2 (asili nido) e nella fascia 3-6 (scuole dell’infanzia), grazie alla realizzazione di nuovi spazi o alla messa in sicurezza di strutture già esistenti.

Per la suddetta misura sono state presentate le seguenti Candidature:

- a) Intervento di messa in sicurezza e adeguamento impiantistico della palestra/scuola “Matteo Mari”. CUP I59I22000100006 - Importo totale € 498.865 - Importo richiesto € 498.865.
- b) Intervento di riqualificazione funzionale e messa in sicurezza della palestra scuola “Medaglie d’oro”. CUP I59I22000110006 - Importo totale € 604.943 - Importo richiesto € 604.943.

Entrambe le candidature sono state ritenute idonee ma non finanziabili.

- c) (finanziato l’Asilo Mariele Ventre)

Settore di competenza: Manutenzione patrimonio edilizio.



<https://pnrr.istruzione.it/avvisi>

19) Avviso Pubblico per la formazione della programmazione regionale degli interventi di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole da finanziare nell'ambito del PNRR - Missione 4 - Istruzione e Ricerca -Componente 1 - Investimento 3.3 "Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole" della Regione Campania. Scadenza 11 febbraio 2022.

Candidatura presentata per il plesso scolastico "Nicola Abbagnano" in via Cesare Battisti, CUP I59J22000500005 - Importo totale € 1.298.487,64 Importo richiesto a finanziamento € 1.298.487,64.

Risultata idonea ma non ammissibile come da BURC n. 21 del 24/02/2022.

Settore di competenza: Manutenzione Patrimonio:

http://www.burc.regione.campania.it/eBurcWeb/directServlet?DOCUMENT_ID=132608ATTAH_ID=198212h

<http://www.regione.campania.it/assets/documents/avviso-pubblico-art-5-pnrr-utimo.pdf>.

20) Contributo agli enti locali per la spesa di progettazione definitiva ed esecutiva, previsto dall'articolo 1, commi da 51 a 58, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, e successive modifiche ed integrazioni - annualità 2022 relativo agli interventi di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico, di messa in sicurezza ed efficientamento energetico delle scuole, degli edifici pubblici e del patrimonio dell'ente, nonché per investimenti di messa in sicurezza di strade, ponti, viadotti.

Candidature presentate:

- Adeguamento impiantistico e riqualificazione scuola Monterisi - CUP I51G18000140007 - Importo del CUP € 2.490.579,00 Richiesta contributo: € 150.231,18;
- Impianto sportivo "Piscina Vitale" Via Lungomare Clemente Tafuri Costo complessivo della progettazione: €186.166,31- Importo del codice unico progetto: € 2.646.000,00- CUP:I56F22000010001
- Intervento di mitigazione del rischio idrogeologico in località Sala Abbagnano II lotto; CUP: I52H15000000001 Importo CUP; € 5.000.000,00 - Costo complessivo progettazione: € 87.173,09.

Misure in attesa di esito

21) Mipaff - Invitalia. M5C1 I2.1 – Sviluppo della logistica agroalimentare tramite miglioramento della capacità logistica dei mercati agroalimentari all'ingrosso. Presentata in data 30.11.2022 la candidatura dal titolo "Progetto di ammodernamento, riqualificazione ed efficientamento del Centro Agro Alimentare di Salerno" per un programma di spesa pari a € 9.843.928,00.

Dalla prima graduatoria, per quanto concerne la quota Sud, la citata proposta risulterebbe essere la prima dei progetti non finanziabili per mancanza di risorse. A tal proposito, l'Ente si è attivato



mediante richieste di accesso agli atti al fine di capire le ragioni per cui altre proposte che, pur presentando il medesimo punteggio della nostra, sono avanti in graduatoria.

Successivamente è stato presentato ricorso al TAR Lazio con la richiesta di un riesame dell'istruttoria.

Settori coinvolti: Manutenzione Patrimonio, Risorse Comunitarie

Progetti risultati idonei ma non finanziabili

Settori di competenza Manutenzione patrimonio edilizio - Ambiente - Strutture Comunali

<https://dait.interno.gov.it/documenti/decreto-fl-10-06-2022-all-1.pdf>

<https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/documentazione/decreto-1deg-febbraio-2022>

22) Assegnazione ai comuni di contributi per investimenti relativi a opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio, nel limite complessivo di 450 milioni di euro per l'anno 2022.

Candidatura presentata per l'Ex Monastero San Michele - CUP I55I18000140001 - Importo totale € 70.000. Importo richiesto a finanziamento € 270.000

Settore di competenza: Manutenzione Patrimonio.



2.2 Performance

Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG), sono esplicitati gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigente ed i relativi indicatori. Il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. n. 74 del 25/05/2017 in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", agli art. 4 e 10, comma 1 lettera a), del titolo II "Misurazione, Valutazione e trasparenza della Performance", individua nel Piano della Performance lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, che si articola 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 le risorse attraverso l'adozione contestuale del PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attuazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione della performance organizzativa;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valutazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

Il processo di pianificazione prende avvio con le linee programmatiche di mandato amministrativo del Sindaco, approvate dal Consiglio Comunale, che delineano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.

A seguito dell'elezione del Sindaco e conseguente rinnovo del Consiglio Comunale, avvenuta nel mese di ottobre 2021, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 24.11.2021, sono state definite le nuove linee programmatiche e gli indirizzi generali di governo.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP), sezione strategica e sezione operativa, è il documento che declina le linee programmatiche, espresse dalla componente politica e dall'Amministrazione, in attività gestionale degli Uffici, che viene attuata tramite modalità operative che guidano l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici stessi e che sono garantite dalle risorse finanziarie correnti acquisibili e dagli investimenti da realizzare, con un orizzonte temporale di tre anni.

Il DUP 2023/2025 è stato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 29/03/2023.

La sottosezione della performance del PIAO presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi in conformità alle specificità istituzionali del Comune di Salerno. Il Piano rappresenta uno strumento organizzativo gestionale che declina missioni e programmi, così come esplicitati nelle linee programmatiche di mandato, in obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività, in coerenza con gli



stanziamenti di entrata e di spesa. Di conseguenza, c'è uno stretto legame con il bilancio di previsione: il raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun settore/servizio è collegato alla dotazione finanziaria di entrata e di spesa assegnata attraverso il PEG. Il Piano Esecutivo di Gestione è approvato annualmente dalla Giunta, sulla base del Bilancio annuale che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate ai centri di costo.

Ai sensi dell'art. 2 del DM 24 giugno 2022, essendo esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non inclusi nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), del DL n. 80/21, permane il PEG finanziario, ai sensi dell'art. 169 del TUEL, documento distinto ma imprescindibilmente collegato ai contenuti del PIAO.

Con il PIAO e il PEG finanziario vengono attribuite le risorse finanziarie, umane e strumentali ai dirigenti, con le quali attuare le varie azioni amministrativo/gestionali, compresa l'assunzione degli impegni di spesa per tutto il triennio di riferimento. Gli impegni di spesa e gli accertamenti di entrata possono essere collegati agli obiettivi cui si riferiscono e questo consente una rappresentazione immediata nel sistema dei flussi finanziari.

Eventuali adeguamenti dei collegamenti tra risorse e obiettivi non costituiscono variazioni, rientrando nelle competenze gestionali dirigenziali.

Il perseguimento delle finalità del Comune si basa su un'attività di programmazione che, partendo da un processo di analisi e valutazione dei bisogni della Comunità e delle risorse disponibili, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e ai programmi dell'amministrazione.

In considerazione del quadro normativo conseguente all'emanazione della L. 190/2012, dei Decreti Legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il Piano delle Performance è strutturato in coerenza con il "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità e Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità":

- attraverso l'integrazione tra i soggetti e l'individuazione delle responsabilità,
- attraverso la formulazione degli obiettivi, fasi, tempi e indicatori in materia di prevenzione;
- costruendo opportune relazioni tra le aree di rischio e l'attuazione delle misure specifiche e i relativi indicatori;
- esplicitando nel Piano delle Performance le attività svolte dall'Ente per la predisposizione, l'attuazione e l'implementazione del PTPC da inserire come obiettivi oggetto di valutazione ai fini della performance organizzativa e individuale.

Nella sua stesura devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- Trasparenza
- Intelligibilità
- Verificabilità



- Partecipazione
- Coerenza interna ed esterna
- Veridicità

Le principali caratteristiche che gli strumenti di pianificazione e rendicontazione devono prevedere o recepire per essere coerenti con il quadro delineato dal D. Lgs. 150/09 sono le seguenti:

- una pianificazione degli obiettivi di carattere triennale (nel DUP);
- obiettivi individuati annualmente e raccordati con la pianificazione strategica pluriennale.

Gli obiettivi indicati nel programma triennale devono essere formulati, ai sensi dell'art.10, comma 3, del d.lgs 33/2013, in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano delle Performance. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce, così, un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Il Piano della Performance è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113).

Nella programmazione degli obiettivi si è tenuto conto delle caratteristiche richieste dalle dimensioni di programmazione previste dalle linee guida PIAO, declinabili come segue:

Tabella 14: Obiettivi previsti dall'art. 3 Dm 132/2022

OBIETTIVI	FINALITÀ
Semplificazione	Favorire l'innovazione dei processi tramite il sistema di gestione documentale, metodologie e strumenti digitali, riduzione degli aspetti burocratici, passaggi interni alla strutturazione organizzativa. Aggiornamento dei regolamenti interni.
Digitalizzazione	Favorire la diffusione di dati utili per programmazione e gestione. Digitalizzazione dei processi tramite piattaforme tecnologiche. Creazione e implementazione di servizi digitali.
Efficienza	Valutata in relazione alla tempistica di completamento delle procedure.
Qualità dei procedimenti e dei servizi	Miglioramento dei procedimenti e dei servizi anche tramite l'istituto della partecipazione in termini di servizi erogati e degli interventi correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.



Accessibilità digitale	Migliorare l'accessibilità digitale, sia verso gli utenti interni che quelli esterni, imprese e cittadini, ampliando la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili a tutti gli utenti, in modo inclusivo.
Accessibilità fisica	Migliorare l'accessibilità negli spazi fisici tramite interventi di riqualificazione dell'esistente e realizzazione di nuovi interventi.
Favorire la pari opportunità e L'equilibrio di genere	Realizzare una formazione continua in ambito di cultura della parità. Realizzare azioni per favorire il benessere e la qualità della vita organizzativa.

Di seguito si riportano le azioni del Piano triennale delle Performance anche in coerenza con l'adesione alle misure previste dall'art. 43 del d.l. 17 maggio 2022, n. 50, demandando al PDO l'individuazione degli indicatori di risultato per ciascun Settore/Servizio comunale.

Codice Settore/Servizio : n. 1

DIREZIONE GENERALE

		2023	2024	2025
1.1	Integrazione e coordinamento tra i settori, risoluzione dei conflitti	✓	✓	✓
1.2	Nuova macrostruttura organizzativa e relativo funzionigramma	✓		
1.3	Proposta di adeguamento del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi	✓		
1.4	Adeguamento macrostruttura organizzativa e relativo funzionigramma alle nuove e mutate esigenze dell'Ente		✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 2

SETTORE AFFARI GENERALI

		2023	2024	2025
2.1	Amministrazione delle funzioni degli organi elettivi	✓	✓	✓
2.2	Servizi di supporto agli organi istituzionali	✓	✓	✓
2.3	Digitalizzazione documenti	✓	✓	✓
2.4	Archivio e sistema documentale	✓	✓	✓
2.5	Protocollo, albo pretorio e notifiche	✓	✓	✓
2.6	Cerimoniale e gestione delle sale di rappresentanza	✓	✓	✓
2.7	Teatri, attività culturali e relativi servizi	✓	✓	✓
2.8	Manifestazioni turistiche/culturali	✓	✓	✓
2.9	Attività di pubblico spettacolo	✓	✓	✓
2.10	Sviluppo progetti finalizzati a incrementare i flussi turistici	✓	✓	✓
2.11	Sviluppo e promozione, informazione e accoglienza turistica	✓	✓	✓
2.12	Accordi con università, imprese, sindacati	✓	✓	✓
2.13	Gestione innovativa di spazi per attività culturali	✓	✓	✓
2.14	Gestione teatro Verdi	✓	✓	✓
2.15	Gestione teatri comunali	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
2.16	Promozione del Sistema Museale in rete	✓	✓	✓
2.17	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓
2.18	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
2.19	Supporto tecnico per la predisposizione di un regolamento per la disciplina della concessione/locazione/affitto di beni immobili comunali o nella disponibilità del Comune (obiettivo condiviso con i settori: Avvocatura, Servizio Provveditorato, Politiche Sociali)	✓	✓	

Codice Settore/Servizio : n. 3

SEGRETERIA GENERALE



--	--

		2023	2024	2025
3.1	Piano anticorruzione triennio 2023-2025	✓	✓	✓
3.2	Rogito e adempimenti successivi contratti nella forma P.A.	✓	✓	✓
3.3	Assistenza agli organi (Sindaco, Giunta, Consiglio)	✓	✓	✓
3.4	Controlli interni di regolarità amministrativa	✓	✓	✓
3.5	Data Protection Officer (D.P.O.)	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓

Valore pubblico, performance e anticorruzione



Codice Settore/Servizio : n. 4	STAFF SINDACO
---------------------------------------	----------------------

		2023	2024	2025
4.1	Informazione e rapporti con la stampa	✓	✓	✓
4.2	Servizi di supporto all'organo di vertice	✓	✓	✓
4.3	Gestione puntuale delle attività strumentali all'esercizio delle funzioni di rappresentanza, di comunicazione, di informazione, di indirizzo, di controllo politico di cui all'art. 90 TUEL riferibili all'organo di vertice	✓	✓	✓
4.4	Istruttorie: interrogazioni ordinanze, deleghe, nomine	✓	✓	✓
4.5	Attività di controllo e coordinamento del programma politico sul territorio cittadino	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
4.6	Attività di promozione aste pubbliche	✓	✓	✓

Valore pubblico, performance e anticorruzione



Codice Settore/Servizio : n.5	SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI
--------------------------------------	--

		2023	2024	2025
5.1	Assicurare il regolare svolgimento dell'attività di stato civile	✓	✓	✓
5.2	Assicurare il regolare svolgimento dell'attività anagrafica	✓	✓	✓
5.3	Assicurare il regolare svolgimento dell'attività elettorale e leva	✓	✓	✓
5.4	Attuazione della legge n. 219 del 22/12/2017 sul testamento biologico	✓	✓	✓
5.5	Aggiornamento toponomastica e numerazione civica	✓	✓	✓
5.6	Censimento permanente della popolazione e indagini statistiche attività ANPR DPCM 109/2013	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
5.7	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture (controllo come agente contabile)	✓	✓	✓
5.8	Accelerazione pagamenti tariffe e tributi tramite PagoPA (obiettivo condiviso con il settore Sistemi informativi)		✓	✓
5.9	Reingegnerizzazione dei processi di erogazione dei servizi con finalità di riduzione dei costi e miglioramento della qualità dei servizi, in una logica value-based		✓	✓
5.10	Sviluppo degli uffici polifunzionali (obiettivo condiviso con il settore Tributi)		✓	✓
5.11	Monitoraggio ed ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Anagrafe, Elettorale, di Stato civile, Statistica, Toponomastica)	✓	✓	✓
5.12	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

Valore pubblico, performance e anticorruzione



Codice Settore/Servizio : n. 6	SETTORE PERSONALE
---------------------------------------	--------------------------

		2023	2024	2025
6.1	Governare lo sviluppo organizzativo dell'Ente		✓	✓
6.2	Valorizzazione del capitale umano comunale - Formazione ed aggiornamento	✓	✓	✓
6.3	Gestione buoni mensa in modalità elettronica	✓	✓	✓
6.4	Gestione delle risorse umane	✓	✓	✓
6.5	Dotazione organica - Piano triennale fabbisogno del personale 2023-2025	✓	✓	✓
6.6	Sorveglianza sanitaria d.lgs. 81/08	✓	✓	✓
6.7	Relazioni sindacali - CCDI	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
6.8	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
6.9	Interventi per il miglioramento della flessibilità aziendale e riorganizzazione degli uffici con eliminazione di ridondanze e inefficienze in una logica lean		✓	✓
6.10	Potenziamento degli uffici tecnici per l'adesione ai bandi PNRR	✓	✓	✓
6.11	Implementazione progetti di reingegnerizzazione dei processi organizzativi strategici per il corretto ed efficiente funzionamento dell'Ente (finanziati con fondi POR/PNRR/PNC) (obiettivo condiviso con i settori Sistemi informativi e Risorse comunitarie)	✓	✓	✓
6.12	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 7	SETTORE RAGIONERIA – SERVIZI FINANZIARI
--------------------------------	---

		2023	2024	2025
7.1	Pianificazione strategica - Documento Unico di Programmazione	✓	✓	✓
7.2	Predisposizione della Pianificazione strategica - Piano della Performance e Piano degli obiettivi	✓		
7.3	Predisposizione e gestione bilancio - Predisposizione dei documenti di programmazione	✓	✓	✓
7.4	Predisposizione e gestione bilancio - Gestione del bilancio	✓	✓	✓
7.5	Gestione entrate e finanziamenti onerosi - Gestione attività del passivo	✓	✓	✓
7.6	Gestione entrate e finanziamenti onerosi - Gestione finanziamenti onerosi	✓	✓	✓
7.7	Gestione entrate e finanziamenti onerosi - Gestione delle entrate	✓	✓	✓
7.8	Vigilanza sugli Enti e Società controllate e partecipate	✓	✓	✓
7.9	Supporto all'organo di revisione contabile	✓	✓	✓
7.10	Monitoraggio e controllo finanziario della gestione, dei residui e della cassa	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
7.11	Piano di razionalizzazione partecipazioni societarie con dismissioni di quote di partecipate non strategiche	✓	✓	✓
7.12	Analisi e programmazione del fabbisogno di cassa, con priorità sugli investimenti finanziati dal PNRR, per una gestione ottimale delle risorse vincolate e minimizzazione del ricorso all'anticipazione di tesoreria sulla base dei meccanismi di erogazione dei contributi in acconto e a rimborso delle spese effettivamente sostenute	✓	✓	✓
7.13	Interventi organizzativi per la riduzione della spesa per interessi (gara per la riscossione coattiva, sensibilizzazione dei dirigenti ecc.)	✓	✓	✓
7.14	✓ Rafforzamento del monitoraggio delle società partecipate, anche attraverso il controllo analogo, laddove previsto, e l'assegnazione di obiettivi annuali e pluriennali relativamente all'economicità della gestione e al corretto svolgimento delle procedure di acquisto, nonché monitoraggio della completa implementazione del software gestionale di controllo delle società partecipate e dei reciproci rapporti	✓	✓	✓
7.15	✓ Razionalizzazione dei costi delle partecipate, basata	✓	✓	✓



	sull'ottimizzazione degli spazi, sulla centralizzazione delle funzioni che possono beneficiare di economie di scala e di specializzazione (acquisti, manutenzione, gestione del personale, servizi legali, sicurezza e interoperabilità dei sistemi informatici), sull'ottimizzazione dell'impegno delle risorse umane, delle politiche finanziarie/fiscali di gruppo e della gestione del rischio. Valutazione dell'ipotesi di inclusione di tutte le in-house in un unico gruppo societario con a capo la Salerno Sistemi.			
7.16	Verifica della messa a regime del modulo "Patrimonio" nel sistema informativo comunale SIMEL (obiettivo condiviso con i settori: Servizio Provveditorato, Servizio Sistemi Informativi)	✓	✓	
7.17	Predisposizione delibera per incremento aliquota addizionale comunale IRPEF in linea con quanto definito nel Patto	✓	✓	✓
7.18	Gestione e aggiornamento registro inventariale di beni mobili, con particolare riferimento alle dotazioni strumentali dei settori: autoveicoli, motoveicoli, postazioni informatizzate		✓	
7.19	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓


Codice Settore/Servizio : n. 8 SETTORE RISORSE COMUNITARIE E CONTROLLO DI GESTIONE

		2023	2024	2025
8.1	Controllo di gestione	✓	✓	✓
8.2	Controllo Qualità	✓	✓	✓
8.3	Progettazione di strumenti di analisi dei costi	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
8.4	Scouting bimestrale delle opportunità di finanziamento POR/PON/PNRR/PNC/FSC	✓	✓	✓
8.5	Efficientamento delle procedure di spesa e rendicontazione attraverso un sistema centralizzato di gestione e controllo dei progetti che garantisca: accelerazione delle procedure di affidamento, impegno e spesa; rispetto dei tempi contrattuali e dei tempi medi di pagamento delle fatture connesse agli stati di avanzamento lavori	✓	✓	✓
8.6	Promozione di progetti da candidare per il finanziamento di interventi rivolti agli Enti Locali nell'ambito Europeo-Nazionale-altri Soggetti pubblici	✓	✓	✓
8.7	Analisi dei finanziamenti esterni (Stato, Regione, PNRR o altri bandi) e della rendicontazione condotta, con individuazione dei casi di mancata o incompleta rendicontazione, presentazione SAL, evasione dell'accredito.	✓	✓	✓
8.8	Implementazione progetti di reingegnerizzazione dei processi organizzativi strategici per il corretto ed efficiente funzionamento dell'Ente (finanziati con fondi POR/PNRR/PNC) (obiettivo condiviso con i settori Sistemi informativi e Personale)	✓	✓	✓
8.9	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓
8.10	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 9	SETTORE AVVOCATURA
---------------------------------------	---------------------------

		2023	2024	2025
9.1	Definizione transattiva del contenzioso giudiziale	✓	✓	✓
9.2	Patrocinio legale dell'ente dinanzi a tutte le giurisdizioni escluse le Commissioni Tributarie e le sanzioni amministrative diverse da quelle del Codice della Strada	✓	✓	✓
9.3	Attività di supporto per proposte di stesura/revisione di statuti e regolamenti disciplinari	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
9.4	Partecipazione al Comitato Valutazione Sinistri (attività condivisa con Servizio Provveditorato)	✓	✓	✓
9.5	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
9.6	Supporto tecnico per la predisposizione di un regolamento per la disciplina della concessione/locazione/affitto di beni immobili comunali o nella disponibilità del Comune (obiettivo condiviso con i settori: Affari Generali, Servizio Provveditorato, Politiche Sociali)	✓	✓	✓
9.7	Riduzione costi per sinistri sotto soglia SIR attivati giudizialmente, attraverso gestione transazioni e rapporti con compagnie assicurative (obiettivo condiviso con il Servizio Provveditorato)	✓	✓	✓
9.8	Controllo e contenimento dei debiti fuori bilancio derivanti dai sinistri	✓	✓	✓
9.9	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

Valore pubblico, performance e anticorruzione



Valore pubblico,
performance
e anticorruzione

Codice Settore/Servizio : n. 10		SERVIZIO PROVVEDITORATO		
		2023	2024	2025
10.1	Gestione gare di appalto per lavori, servizi e forniture per tutti i settori dell'ente	✓	✓	✓
10.2	Gestione contratti attivi e passivi	✓	✓	✓
10.3	Valorizzazione del patrimonio immobiliare	✓	✓	✓
10.4	Redazione e aggiornamento del piano delle alienazioni	✓	✓	✓
10.5	Predisposizione e aggiornamento Piano di razionalizzazione e Piano degli acquisti di beni e servizi	✓	✓	✓
10.6	Gestione alloggi ERP: regolarizzazioni, aggiornamento piano e procedura di alienazione	✓	✓	✓
10.7	Aggiornamento catastale e valore degli immobili comunali	✓	✓	✓
10.8	Gestione sinistri attivi dell'Ente		✓	✓
10.9	Gestione polizze assicurative dell'Ente: valutazione del contratto di brokeraggio e ipotesi alternative.		✓	✓
10.10	Utilizzo piattaforma telematica		✓	✓
10.11	Gestione risarcimenti RCT	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
10.12	Gestione e aggiornamento registro inventariale di beni immobili patrimoniali (obiettivo condiviso con il settore Sistemi Informativi)	✓	✓	✓
10.13	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
10.14	Censimento degli immobili e dei terreni da acquisire a patrimonio disponibile, anche nella prospettiva di predisporre ipotesi di regolarizzazione (nel caso in cui, dall'attività di ricognizione, emergano irregolarità catastali e/o urbanistiche e/o manutentive e/o di detenzione) e di intervento/gestione per una piena valorizzazione economica (oltre che sociale e ambientale)	✓	✓	✓
10.15	Riduzione importo contratti di locazione rispetto al 2021 pari alla quota prevista nella corrispondente misura del patto, attraverso rinegoziazione a scadenza con adeguamento dei canoni di locazione e concessione, con una revisione in particolare di quelli a titolo gratuito o a canone agevolato		✓	✓
10.16	Pubblicazione aste pubbliche per alienazioni/concessioni per un importo annuo congruo rispetto alla quota di ripiano disavanzo prevista nel patto	✓	✓	✓
10.17	Riduzione di acquisti diretti per importi da 5.000 a 139.000 finalizzata all'ottenimento di ribassi		✓	
10.18	Riduzione costi per sinistri sotto soglia SIR attivati giudizialmente,	✓	✓	✓



	attraverso gestione transazioni e rapporti con compagnie assicurative (obiettivo condiviso con il settore Avvocatura)			
10.19	Verifica della messa a regime del modulo “Patrimonio” nel sistema informativo comunale SIMEL (obiettivo condiviso con i settori: Ragioneria, Servizio Sistemi Informativi)	✓	✓	✓
10.20	Supporto tecnico per la predisposizione di un regolamento per la disciplina della concessione/locazione/affitto di beni immobili comunali o nella disponibilità del Comune (obiettivo condiviso con i settori: Avvocatura, Affari Generali, Politiche Sociali)	✓	✓	✓
10.21	Partecipazione al Comitato Valutazione Sinistri (attività condivisa con il settore Avvocatura)	✓	✓	✓
10.22	Monitoraggio e analisi delle spese per noleggi di automobili e fotocopiatrici e delle utenze interne ed esterne al Comune, con particolare riferimento a edifici scolastici, asili nido, impianti sportivi, aree mercatali, aree verdi, società partecipate, per quanto di competenza e con chiara attribuzione delle spese ai centri di costo; individuazione degli outliers e proposte d’intervento (obiettivo condiviso con i settori: Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio, Strutture Comunali, Politiche Sociali, Pubblica Istruzione, Trasformazioni Edilizie, Ambiente)	✓	✓	✓
10.23	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Appalti, Casa, Patrimonio)	✓	✓	✓
10.24	Aumento entrate da fitti attivi attraverso verifiche reddituali ed anagrafiche con approvazione dei correlati piani di rateizzazione	✓	✓	✓
10.25	Affidamento al concessionario dei carichi relativi ai crediti maturati e esigibili con data risalente ad almeno trenta mesi prima del decorso del relativo termine di prescrizione del relativo diritto (obiettivo condiviso con i settori Tributi e Polizia locale).	✓	✓	✓
10.26	Avvio censimento e caricamento degli immobili e terreni disponibili sulla piattaforma invimit, anche per la candidatura al bando OPA	✓		
10.27	Procedura di censimento e caricamento degli immobili e terreni disponibili sulla piattaforma invimit		✓	✓
10.28	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

Valore pubblico,
performance
e anticorruzione



Codice Settore/Servizio : n. 11		SETTORE STRUTTURE COMUNALI		
		2023	2024	2025
11.1	Adeguamento e messa a norma strutture sportive	✓	✓	✓
11.2	Attuazione delle opere pubbliche di competenza del settore	✓	✓	✓
11.3	Gestione impianti sportivi a gestione diretta ed indiretta	✓	✓	✓
11.4	Gestione palestre scolastiche	✓	✓	✓
11.5	Servizio acquedotto e rapporti con Salerno Sistemi	✓	✓	✓
11.6	Gestione procedure prevenzione incendi	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
11.7	Gestione servizi cimiteriali: aumento Entrate attraverso ricerca, diffida e procedimento per la decadenza dei diritti relativi alle sepolture in stato di incuria ed abbandono; evidenza pubblica per la nuova assegnazione delle sepolture abbandonate; realizzazione di nuovi loculi; accordi con congreghe per compartecipazione alle spese	✓	✓	✓
11.8	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
11.9	Riduzione incidenza dei costi delle palestre scolastiche connessa all'erogazione dei servizi attraverso aumento tariffe e/o riduzione spese di funzionamento e utenze	✓	✓	✓
11.10	Riduzione incidenza dei costi degli impianti sportivi connessa all'erogazione dei servizi attraverso aumento tariffe e/o riduzione spese di funzionamento e utenze	✓	✓	✓
11.12	Monitoraggio e analisi delle spese per noleggi di automobili e fotocopiatrici e delle utenze interne ed esterne al Comune, con particolare riferimento a edifici scolastici, asili nido, impianti sportivi, aree mercatali, aree verdi, società partecipate, per quanto di competenza e con chiara attribuzione delle spese ai centri di costo; individuazione degli outliers e proposte d'intervento (obiettivo condiviso con i settori: Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio, Servizio Provveditorato, Politiche Sociali, Pubblica Istruzione, Trasformazioni Edilizie, Ambiente)	✓	✓	✓
11.13	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Gestione impianti sportivi, Servizi cimiteriali, Sport e tempo libero)	✓	✓	✓
11.14	Monitoraggio dei servizi di ufficio tecnico, urbanistica, edilizia privata e catasto per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Opere e Lavori Pubblici, Trasformazioni Urbanistiche, Trasformazioni Edilizie)	✓	✓	✓
11.15	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 12		SETTORE ATTIVITÀ' PRODUTTIVE - SUAP		
		2023	2024	2025
12.1	Gestione strumenti di comunicazione e promozione	✓	✓	✓
12.2	Accordi con Università, Imprese, Sindacati	✓	✓	✓
12.3	Gestione procedure SUAP predisposizione e adeguamento regolamenti in collaborazione con Avvocatura	✓	✓	✓
12.4	Semplificazione dei rapporti con le imprese	✓	✓	✓
12.5	Azioni di sostegno del settore commerciale	✓	✓	✓
12.6	Consolidamento e riqualificazione delle attività commerciali della città	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
12.7	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
12.8	Miglioramento riscossione canone unico patrimoniale per l'importo previsto dalla relativa misura del Patto	✓	✓	✓
12.9	Reingegnerizzazione dei processi di erogazione dei servizi con finalità di riduzione dei costi e miglioramento della qualità dei servizi, in una logica value-based.	✓	✓	✓
12.10	Misure di semplificazione per insediamenti produttivi in area ZES in attuazione di leggi e/o accordi con Stato e regioni	✓	✓	✓
12.11	Miglioramento riscossione canoni antenne	✓	✓	✓
12.12	Incremento attività di definizione pratiche di edilizia produttiva (obiettivo condiviso con i settori: Polizia Locale e Protezione Civile, Tributi, Trasformazioni Urbanistiche, Servizio Sistemi Informativi)	✓	✓	✓
12.13	Aumento Entrate susseguenti ad attività del progetto intersettoriale grandi evasori (obiettivo condiviso con i settori: Tributi, Polizia Locale e Protezione Civile, Servizio Sistemi Informativi)		✓	✓
12.14	Aumento del canone unico patrimoniale per passi carrabili e accessi a raso	✓	✓	✓
12.15	Monitoraggio dei servizi di ufficio tecnico, urbanistica, edilizia privata e catasto per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Opere e Lavori Pubblici, Strutture Comunali, Trasformazioni Urbanistiche, Trasformazioni Edilizie)	✓	✓	✓
12.16	Monitoraggio delle funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Trasformazioni Edilizie, Trasformazioni Urbanistiche, Ambiente)	✓	✓	✓



12.17	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (Area 1: SUAP, Area 2: attività economiche)	✓	✓	✓
12.18	Intensificazione attività finalizzata all'aumento delle entrate comunali e all'eventuale riduzione di evasione ed elusione (obiettivo condiviso con i settori: Tributi, Trasformazioni Urbanistiche, Servizio Sistemi Informativi, Polizia Locale e Protezione Civile)	✓	✓	✓
12.19	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

Valore pubblico,
performance
e anticorruzione


Codice Settore/Servizio : n. 13 SETTORE POLIZIA LOCALE e PROTEZIONE CIVILE

		2023	2024	2025
13.1	Controllo regolare esercizio pubblici esercizi	✓	✓	✓
13.2	Controllo regolare esercizio attività commerciali ed artigianali	✓	✓	✓
13.3	Contrasto delle attività abusive	✓	✓	✓
13.4	Contenere il rumore generato durante le attività notturne	✓	✓	✓
13.5	Vigilanza ambientale antiprostituzione e antirandagismo	✓	✓	✓
13.6	Pianificazione ed organizzazione dei servizi esterni: task-force per il contrasto all'evasione	✓	✓	✓
13.7	Gestione dei procedimenti sanzionatori	✓	✓	✓
13.8	Servizi di regolazione della viabilità	✓	✓	✓
13.9	Prevenzione e accertamento delle violazioni	✓	✓	✓
13.10	Accertamento di violazioni di natura penale	✓	✓	✓
13.11	Prevenzione guida in stato di ebbrezza e stupefacenti	✓	✓	✓
13.12	Controllo delle attività soggette ad autorizzazione	✓	✓	✓
13.13	Presidio e controllo del territorio a tutela della convivenza	✓	✓	✓
13.14	Efficacia del dispositivo di protezione civile	✓	✓	✓
13.15	Aggiornamento piano di emergenza	✓	✓	✓
13.16	Costituzione di una rete di collaborazione all'interno del Comune	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
13.17	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
13.18	Incremento attività di definizione pratiche di edilizia produttiva (obiettivo)	✓	✓	✓



	condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Tributi, Trasformazioni Urbanistiche, Servizio Sistemi Informativi)			
13.19	Monitoraggio sinistri (attraverso videosorveglianza) (obiettivo condiviso con il Servizio Sistemi Informativi)		✓	✓
13.20	Aumento Entrate susseguenti ad attività del progetto intersettoriale grandi evasori (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Tributi, Servizio Sistemi Informativi)		✓	✓
13.21	Incremento ispezioni e verbali di polizia amministrativa (con particolare riferimento alla polizia annonaria e al decoro urbano)		✓	✓
13.22	Aggiornamento del piano protezione civile		✓	✓
13.23	Intensificazione attività finalizzata all'aumento delle entrate comunali e all'eventuale riduzione di evasione ed elusione (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Urbanistiche, Servizio Sistemi Informativi, Tributi)	✓	✓	✓
13.24	Affidamento al concessionario dei carichi relativi ai crediti maturati e esigibili con data risalente ad almeno trenta mesi prima del decorso del relativo termine di prescrizione del relativo diritto (obiettivo condiviso con i settori Tributi e Patrimonio).	✓	✓	✓
13.25	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 14

SETTORE TRASFORMAZIONI URBANISTICHE

		2023	2024	2025
14.1	Gestione dei beni del Demanio e repressione abusi edilizi	✓	✓	✓
14.2	Controllo e vigilanza attività edilizia senza titolo e attività produttive	✓	✓	✓
14.3	Richiesta e rilascio autorizzazioni paesaggistiche e certificati destinazione urbanistica	✓	✓	✓
14.4	Approvazione Piani Urbanistici parziali e/o Attuativi in variante	✓	✓	✓
14.5	Pubblicazione Piani Urbanistici parziali e generali	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
14.6	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
14.7	Incremento attività di definizione pratiche di edilizia produttiva (obiettivo condiviso con i settori: Polizia locale, Tributi, Attività Produttive – SUAP, Sistemi informativi)	✓	✓	✓
14.8	Promozione ravvedimenti operosi IMU aree edificabili (obiettivo condiviso con il settore Tributi)	✓	✓	✓
14.9	Monitoraggio dei servizi di ufficio tecnico, urbanistica, edilizia privata e catasto per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Opere e Lavori Pubblici, Strutture Comunali, Trasformazioni Edilizie)	✓	✓	✓
14.10	Monitoraggio delle funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Edilizie e Ambiente)	✓	✓	✓
14.11	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Archivio storico Urbanistica, Attuazione del PUC, Autorizzazioni paesaggistiche, Certificazioni urbanistiche, Condoni, Demanio, Provvedimenti amministrativi)	✓	✓	✓
14.12	Intensificazione attività finalizzata all'aumento delle entrate comunali e all'eventuale riduzione di evasione ed elusione (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Tributi, Servizio Sistemi Informativi, Polizia Locale e Protezione Civile)	✓	✓	✓
14.13	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

Valore pubblico,
performance
e anticorruzione



Codice Settore/Servizio : n. 15

SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI

		2023	2024	2025
15.1	Attività di realizzazione di una piattaforma integrata dei servizi al cittadino ambito programma PICS	✓	✓	✓
15.2	Assistenza tecnica agli apparati e alle infrastrutture di rete	✓	✓	✓
15.3	Attivazione nuovi servizi on line rivolti alla cittadinanza	✓	✓	✓
15.4	Attività connesse alla realizzazione di impianti Wi-Fi per la cittadinanza	✓	✓	✓
15.5	Gestione ed ampliamento del sistema di videosorveglianza cittadino	✓	✓	✓
15.6	Assicurare un livello integrato di informatizzazione dell'Ente	✓	✓	✓
15.7	Attività di supporto ai software gestionali dell'Ente	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
15.8	Implementazione nel sistema informativo di un modulo di incrocio delle banche dati per azioni di contrasto all'evasione e all'elusione (progetto Scacco)	✓	✓	✓
15.9	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
15.10	Monitoraggio sinistri (attraverso videosorveglianza) (obiettivo condiviso con il settore Polizia Locale e Protezione Civile)		✓	✓
15.11	Verifica della messa a regime del modulo "Patrimonio" nel sistema informativo comunale SIMEL (obiettivo condiviso con i settori: Ragioneria, Servizio Provveditorato)	✓	✓	✓
15.12	Accelerazione pagamenti tariffe e tributi con PagoPA (obiettivo condiviso con il settore Servizi Demografici ed Elettorali)		✓	✓
15.13	Gestione e aggiornamento registro inventariale di beni immobili patrimoniali (obiettivo condiviso con il Servizio Provveditorato)	✓	✓	✓
15.15	Aumento Entrate susseguenti ad attività del progetto intersettoriale grandi evasori (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Polizia Locale e Protezione Civile, Tributi)		✓	✓
15.16	Incremento attività di definizione pratiche di edilizia produttiva (obiettivo condiviso con i settori: Polizia Locale e Protezione Civile, Tributi, Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Urbanistiche)	✓	✓	✓
15.17	Intensificazione attività finalizzata all'aumento delle entrate comunali e all'eventuale riduzione di evasione ed elusione (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Urbanistiche, Tributi, Polizia Locale e Protezione Civile)	✓	✓	✓



15.18	Implementazione progetti di reingegnerizzazione dei processi organizzativi strategici per il corretto ed efficiente funzionamento dell'Ente (finanziati con fondi POR/PNRR/PNC) (obiettivo condiviso con i settori Risorse comunitarie e Personale)	✓	✓	✓
15.19	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

*Valore pubblico,
performance
e anticorruzione*



Codice Settore/Servizio : n. 16		SETTORE TRASFORMAZIONI EDILIZIE		
		2023	2024	2025
16.1	PUC-NTA adeguamento RUEC progettazione e realizzazione geoportale sulla piattaforma web ente	✓	✓	✓
16.2	Snellimento e miglioramento dell'iter per il rilascio di permessi a costruire (risultato atteso Pdc definiti/Pdc presentati: 70%)	✓	✓	✓
16.3	Contrasto abusivismo e vigilanza attività edilizia privata	✓	✓	✓
16.4	Censimento delle superfici utilizzabili, per il fotovoltaico, non inferiore a 30.000 mq	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
16.5	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
16.6	Monitoraggio e analisi delle spese per noleggi di automobili e fotocopiatrici e delle utenze interne ed esterne al Comune, con particolare riferimento a edifici scolastici, asili nido, impianti sportivi, aree mercatali, aree verdi, società partecipate, per quanto di competenza e con chiara attribuzione delle spese ai centri di costo; individuazione degli outliers e proposte d'intervento (obiettivo condiviso con i settori: Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio, Servizio Provveditorato, Strutture Comunali, Politiche Sociali, Pubblica Istruzione, Ambiente)	✓	✓	✓
16.7	Monitoraggio dei servizi di ufficio tecnico, urbanistica, edilizia privata e catasto per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Opere e Lavori Pubblici, Strutture Comunali, Trasformazioni Urbanistiche)	✓	✓	✓
16.8	Monitoraggio delle funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP , Trasformazioni Urbanistiche e Ambiente)	✓	✓	✓
16.9	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Conservazione e uso razionale dell'energia, di Piano e progettazione, Front Office, Sportello Unico per l'Edilizia)	✓	✓	✓
16.10	Nell'ambito del bilancio energetico, controllo della produzione di energia elettrica degli impianti fotovoltaici sulle strutture comunali (obiettivo condiviso con il settore Ambiente).	✓	✓	✓
16.11	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 17		SETTORE OPERE E LAVORI PUBBLICI		
		2023	2024	2025
17.1	Verifiche progetti opere pubbliche	✓	✓	✓
17.2	Predisposizione piano triennale ed elenco annuale opere pubbliche	✓	✓	✓
17.3	Collaudo e vigilanza opere pubbliche realizzate da privati	✓	✓	✓
17.4	Esecuzione ordinanze di abbattimento degli abusi edilizi	✓	✓	✓
17.5	Rilascio pareri e licenze agibilità per iniziative sportive e di pubblico spettacolo	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
17.6	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
17.7	Valutazione PPP per la valorizzazione del patrimonio	✓	✓	✓
17.8	Monitoraggio dei servizi di ufficio tecnico, urbanistica, edilizia privata e catasto per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Edilizie, Strutture Comunali, Trasformazioni Urbanistiche)	✓	✓	✓
17.9	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (con particolare riferimento all'Ufficio tecnico di progettazione ed esecuzione di lavori pubblici)	✓	✓	✓
17.10	Compimento e ampliamento del Programma di riqualificazione urbana (PICS) per l'illuminazione a risparmio finanziato dalla Regione Campania	✓	✓	✓
17.11	Attuazione del programma integrato e coordinato di interventi per la riqualificazione urbanistico-Ambientale e rivitalizzazione socio-culturale dei rioni collinari	✓	✓	✓
17.12	Attuazione del programma Rigenerazione Urbana PICS	✓	✓	✓
17.13	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 18	SETTORE AMBIENTE
--	-------------------------

		2023	2024	2025
18.1	Servizi di ecologia, controllo e relativa attività amministrativa	✓	✓	✓
18.2	Contenimento della produzione dei rifiuti	✓	✓	✓
18.3	Controllo del corretto conferimento rifiuti servizio integrato di raccolta differenziata	✓	✓	✓
18.4	Gestione servizi igiene ambientale canili comunali	✓	✓	✓
18.5	Riduzione inquinamento aria	✓	✓	✓
18.6	Piano di azione sul rumore ambientale D. Lgs. 194/2005	✓	✓	✓
18.7	Censimento puntuale, manutenzione e gestione dei parchi e delle aree verdi presenti sul territorio comunale	✓	✓	✓
18.8	Sensibilizzazione sui rischi idrogeologici manutenzione pulizia fiumi e sismici	✓	✓	✓
18.9	Monitoraggio, manutenzione e controllo scarichi acque, emissioni atmosferiche e/o sonore	✓	✓	✓
18.10	Funzioni in materia di attività estrattiva	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
18.11	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
18.12	Efficientamento dei costi per la gestione dei rifiuti ed eventuale revisione del contratto di servizio in scadenza	✓	✓	✓
18.13	Gestione e monitoraggio del servizio smaltimento rifiuti e del servizio pulizia strade, per quanto di competenza (in raccordo con Salerno Pulita S.p.A.)	✓	✓	✓
18.14	Monitoraggio delle funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente per quanto di competenza, con conseguente massimizzazione degli output (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Edilizie e Trasformazioni Urbanistiche)	✓	✓	✓
18.15	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Ecologia – Inquinamento acustico, Ecologia – Inquinamento atmosferico, acque, suolo e sottosuolo, elettromagnetico, balneazione cittadina, Immissione acque reflue in corpi idrici superficiali, Randagismo, Servizi ambientali e raccolta differenziata, Verde	✓	✓	✓

Valore pubblico, performance e anticorruzione



	pubblico, Vincoli idrogeologici)			
18.16	Monitoraggio e analisi delle spese per noleggi di automobili e fotocopiatrici e delle utenze interne ed esterne al Comune, con particolare riferimento a edifici scolastici, asili nido, impianti sportivi, aree mercatali, aree verdi, società partecipate, per quanto di competenza e con chiara attribuzione delle spese ai centri di costo; individuazione degli outliers e proposte d'intervento (obiettivo condiviso con i settori: Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio, Servizio Provveditorato, Strutture Comunali, Politiche Sociali, Pubblica Istruzione, Trasformazioni Edilizie)	✓	✓	✓
18.17	Costa d'Ambito 2 :Lavori di rifacimento	✓	✓	✓
18.18	Costa d'Ambito 1 :Lavori di rifacimento	✓	✓	✓
18.17	Nell'ambito del bilancio energetico, controllo della produzione di energia elettrica degli impianti fotovoltaici sulle strutture comunali (obiettivo condiviso con il settore Trasformazioni Edilizie)	✓	✓	✓
18.19	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

Valore pubblico,
performance
e anticorruzione


Codice Settore/Servizio : n. 19 SERVIZIO MANUTENZIONE PATRIMONIO EDILIZIO

		2023	2024	2025
19.1	Interventi di manutenzione edifici sedi di uffici comunali	✓	✓	✓
19.2	Interventi manutenzione straordinaria edilizia residenziale pubblica alloggi comunali	✓	✓	✓
19.3	Gestione e manutenzione impianti elettrici e impianti termici comunali per uffici e scuole	✓	✓	✓
19.4	Gestione attività contratto Salerno Pulita S.p.A. per servizio pulizia uffici/bagni pubblici e traslochi	✓	✓	✓
19.5	Adeguamento strutturale ed efficientamento scuole materne	✓	✓	✓
19.6	Adeguamento strutturale ed efficientamento scuole (I e II ciclo)	✓	✓	✓
19.7	Gestione delle attività per la funzionalità degli uffici giudiziari	✓	✓	✓
19.8	Adeguamento strutturale ed efficientamento asili nido comunali	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
19.9	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
19.10	Valutazione adesione a bandi GSE per l'efficientamento energetico degli edifici pubblici e delle strutture a carico del Comune. Elaborazione di progettualità unitarie di intervento sugli edifici scolastici (che comprendono vulnerabilità, adeguamento sismico e risparmio energetico), fino a utilizzare tutte le opportunità di finanziamento disponibili, con impatto sui consumi energetici, sulla sicurezza degli edifici, sulla possibilità di partecipare ai bandi PNRR	✓	✓	✓
19.11	Valutazione ipotesi PPP sull'efficientamento energetico	✓	✓	✓
19.12	Efficientamento dei costi per la pulizia delle strutture ed eventuale revisione del contratto di servizio in scadenza	✓	✓	✓
19.13	Decalogo buone prassi per il risparmio energetico per la piccola manutenzione	✓		
19.14	Monitoraggio e analisi delle spese per noleggi di automobili e fotocopiatrici e delle utenze interne ed esterne al Comune, con particolare riferimento a edifici scolastici, asili nido, impianti sportivi, aree mercatali, aree verdi, società partecipate, per quanto di competenza e con chiara attribuzione delle spese ai centri di costo; individuazione degli outliers e proposte d'intervento (obiettivo condiviso con i settori:	✓	✓	✓



	Servizio Provveditorato, Strutture Comunali, Politiche Sociali, Pubblica Istruzione, Trasformazioni Edilizie, Ambiente)			
19.15	Censimento, monitoraggio puntuale, organizzazione e manutenzione degli edifici sul territorio comunale di competenza, con particolare riferimento agli edifici scolastici e agli asili nido, e relative suddivisioni di aree: palestre, mense, spazi esterni	✓	✓	✓
19.16	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Rapporti Salerno Pulita S.p.A. per gli uffici comunali, Richiesta intervento manutentivo alloggi comunali, Segreteria di direzione)	✓	✓	✓
19.17	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

Valore pubblico,
performance
e anticorruzione



Codice Settore/Servizio : n. 20	SETTORE TRIBUTI
--	------------------------

		2023	2024	2025
20.1	Intensificazione attività finalizzata all'aumento delle entrate comunali e all'eventuale riduzione di evasione ed elusione (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Urbanistiche, Servizio Sistemi Informativi, Polizia Locale e Protezione Civile)	✓	✓	✓
20.2	Incremento standard di servizio	✓	✓	✓
20.3	Miglioramento dei servizi on line	✓	✓	✓
20.4	Deflazione del contenzioso tributario con risorse interne	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
20.5	Predisposizione convenzione con autorità portuale e delibera di giunta per introduzione diritti d'imbarco	✓	✓	✓
20.6	Trasmissione dei ruoli non oltre venti mesi prima del decorso del relativo termine di prescrizione del relativo diritto	✓	✓	✓
20.7	Incremento accertamenti in misura superiore del 5% rispetto alla media del triennio 2019/2021 e comunque coerente con il valore target annuale di copertura del disavanzo al netto del FCDE, con notifica atti entro il 30/10	✓	✓	✓
20.8	Riduzione agevolazioni e aumento delle aliquote dell'IMU per alcune categorie	✓	✓	✓
20.9	Incremento accertamenti susseguenti alla trasmissione di pratiche urbanistiche e di condono edilizio (obiettivo condiviso con i settori: Polizia locale, Attività Produttive – SUAP, Trasformazioni Urbanistiche, Sistemi informativi)	✓	✓	✓
20.10	Aumento Entrate susseguenti ad attività del progetto intersettoriale grandi evasori (obiettivo condiviso con i settori: Attività Produttive – SUAP, Polizia Locale e Protezione Civile, Servizio Sistemi Informativi)		✓	✓
20.11	Manovra IMU come da proposta di adesione al Patto (obiettivo condiviso con il settore Trasformazioni Urbanistiche)	✓	✓	✓
20.12	Sviluppo degli uffici polifunzionali (obiettivo condiviso con il settore Servizi Demografici ed Elettorali)		✓	✓
20.13	Supporto tecnico per la predisposizione di regolamenti per promuovere maggiori entrate attraverso l'incentivazione del personale addetto all'IMU-TARI per l'incremento degli accertamenti rispetto all'anno precedente e l'incentivazione del personale addetto alla difesa dell'Ente dinanzi alle Commissioni Tributarie (obiettivo condiviso con i settori: Avvocatura, Personale)		✓	✓
20.14	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (uffici Contenzioso tributario, Imposta di soggiorno, IMU-TASI, Pubbliche affissioni, TARI)	✓	✓	✓
20.15	Affidamento al concessionario dei carichi relativi ai crediti maturati e esigibili con data risalente ad almeno trenta mesi prima del decorso del relativo termine di	✓	✓	✓



	prescrizione del relativo diritto (obiettivo condiviso con i settori Polizia Locale e Patrimonio).			
20.16	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓

*Valore pubblico,
performance
e anticorruzione*



Codice Settore/Servizio : n. 21	SETTORE PUBBLICA ISTRUZIONE
--	------------------------------------

		2023	2024	2025
21.1	Ampliare, la fascia oraria di funzionamento delle scuole comunali dell'infanzia predisponendo e organizzazione di pre e post accoglienza	✓	✓	✓
21.2	Sostegni alle scuole e alle agenzie educative del territorio		✓	✓
21.3	Aggiornamento tariffe compartecipazione costo mensa scolastica	✓	✓	✓
21.4	Introduzione tariffe compartecipazione costo trasporto scolastico	✓	✓	✓
21.5	Erogazione servizio refezione scolastica	✓	✓	✓
21.6	Erogazione servizio trasporto scolastico	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
21.7	Riduzione incidenza spesa per i servizi mensa e trasporto attraverso aumento delle tariffe o contenimento dei costi	✓	✓	✓
21.8	Proposta di accorpamento delle sedi scolastiche		✓	
21.9	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓
21.10	Gestione e monitoraggio puntuale dei servizi a domanda individuale di competenza, con conseguente verifica e massimizzazione degli output e degli utenti serviti: servizi di Asili nido, Refezione scolastica, Trasporto scolastico, Assistenza/trasporto disabili, Centri estivi (obiettivo condiviso con il settore Politiche Sociali)	✓	✓	✓
21.11	Monitoraggio e analisi delle spese per noleggi di automobili e fotocopiatrici e delle utenze interne ed esterne al Comune, con particolare riferimento a edifici scolastici, asili nido, impianti sportivi, aree mercatali, aree verdi, società partecipate, per quanto di competenza e con chiara attribuzione delle spese ai centri di costo; individuazione degli outliers e proposte d'intervento (obiettivo condiviso con i settori: Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio, Servizio Provveditorato, Strutture Comunali, Politiche Sociali, Trasformazioni Edilizie, Ambiente)	✓	✓	✓
21.12	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 22

SETTORE POLITICHE SOCIALI

		2023	2024	2025
22.1	Inserimento di minori presso strutture residenziali	✓	✓	✓
22.2	Accoglienza diurna e semi-residenziale a favore di minori	✓	✓	✓
22.3	Interventi di riduzione strutturale della spesa	✓	✓	✓
22.4	Progetti di affido familiare	✓	✓	✓
22.5	Interventi per la disabilità	✓	✓	✓
22.6	Progetti accoglienza diurna persone disabilità	✓	✓	✓
22.7	Interventi a favore degli anziani	✓	✓	✓
22.8	Piano di Zona per la programmazione sociale	✓	✓	✓
22.9	Gestione Centro Polifunzionale	✓	✓	✓
22.10	Progetto SPRAR e accoglienza profughi	✓	✓	✓
22.11	Servizi di cura primaria per indigenti	✓	✓	✓
22.12	Programmazione e gestione piano freddo	✓	✓	✓
22.13	Inclusione sociale territoriale	✓	✓	✓
22.14	Attività ordinaria di gestione asili nido	✓	✓	✓
22.15	Interventi integrazione scolastica alunni disabili scuole cittadine	✓	✓	✓
22.16	Iniziative a sostegno di studenti stranieri e famiglie	✓	✓	✓
PAC	Adempimenti di competenza previsti dal piano anticorruzione e dal piano della trasparenza	✓	✓	✓
22.17	Programmazione del ciclo di spesa in relazione alla tempestività degli impegni, al raccordo con le disponibilità di cassa e al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	✓	✓	✓



22.18	Implementazione di progetti finanziati su bandi nazionali ed europei anche in funzione della riduzione degli impegni di spesa sui fondi comunali.	✓	✓	✓
22.19	Implementazione delle attività di ADI	✓	✓	✓
22.20	Razionalizzazione delle locazioni/comodati alle associazioni		✓	
22.21	Supporto tecnico per la predisposizione di un regolamento per la disciplina della concessione/locazione/affitto di beni immobili comunali o nella disponibilità del Comune (obiettivo condiviso con i settori: Affari Generali, Avvocatura, Servizio Provveditorato)	✓	✓	✓
22.22	Gestione e monitoraggio puntuale di interventi e servizi, contributi economici e strutture delle politiche per il sociale, con conseguente aumento del numero degli utenti serviti e del totale annuo delle ore di assistenza prestata (in raccordo con Salerno Solidale S.p.A.)	✓	✓	✓
22.23	Gestione e monitoraggio puntuale dei servizi a domanda individuale per quanto di competenza, con conseguente verifica e massimizzazione degli output e degli utenti serviti: Assistenza/trasporto disabili, Centri estivi (obiettivo condiviso con il settore Pubblica Istruzione)	✓	✓	✓
22.24	Monitoraggio e ottimizzazione delle ore settimanali di apertura al pubblico dei servizi di competenza (Aree: Contrasto alla povertà, Disabilità, Immigrazione, Integrazione socio-sanitaria, Minori, Persone anziane, Responsabilità familiari; uffici Autorizzazioni e accreditamenti, Direzione asili nido, Monitoraggio e verifiche, Segretariati sociali)	✓	✓	✓
22.25	Monitoraggio e analisi delle spese per noleggi di automobili e fotocopiatrici e delle utenze interne ed esterne al Comune, con particolare riferimento a edifici scolastici, asili nido, impianti sportivi, aree mercatali, aree verdi, società partecipate, per quanto di competenza e con chiara attribuzione delle spese ai centri di costo; individuazione degli outliers e proposte d'intervento (obiettivo condiviso con i settori: Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio, Servizio Provveditorato, Strutture Comunali, Politiche Sociali, Pubblica Istruzione, Trasformazioni Edilizie, Ambiente)	✓	✓	✓
22.26	Erogazione finanziamenti: definizione delle modalità relative ai tempi di impegno e di liquidazione delle risorse	✓	✓	✓



Codice Settore/Servizio : n. 23 CENTRO AGROALIMENTARE – MERCATO ITTICO – MERCATO ORTOFRUTTICOLO

		2023	2024	2025
23.1	Assicurare il regolare svolgimento delle operazioni commerciali nell'ambito del Mercato Ittico	✓	✓	✓
23.2	Assicurare il regolare svolgimento delle operazioni commerciali nell'ambito del Mercato Ortofrutticolo	✓	✓	✓
23.3	Regolamentare il conferimento rifiuti per migliorare la raccolta differenziata anche attraverso azioni di comunicazione e controllo	✓	✓	✓

Valore pubblico, performance e anticorruzione



2.3 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere

2.3.1 Le azioni positive

Premessa

Con deliberazione di Giunta Comunale n.101 del 19/04/2023 è stato approvato la sottosezione – Programmazione/Azioni positive della Sezione 2 Valore Pubblico Performance e Anticorruzione del PIAO 2023-2025, che costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, con l'obiettivo di promuovere, nell'ambito del Comune di Salerno, la parità e le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere di chi lavora.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano viene adottato nel rispetto delle previsioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea - art 21 "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità", e - art 23 "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione....."

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, contiene disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle



commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12); stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8); Introduce il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ossia un adempimento semplificato che permette di riunire in un unico atto di programmazione piani differenti, tra gli altri, i piani delle performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione, garantendo la massima semplificazione ed allo stesso tempo una visione complessiva dei diversi atti e assicurando qualità e trasparenza delle azioni poste in essere.

Da ultimo, nel corso del 2022 sono state emanate ulteriori linee guida ad opera del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022, le quali si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione Europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Dati sul personale

Al fine di poter verificare il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico del Comune di Salerno.

Al 31 dicembre 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti n. 803 di cui:

- **Donne n. 253**
- **Uomini n. 550**

Dirigenti n. 15 di cui:

- **Uomini n. 11**
- **Donne n. 4**

Tabella 15: Personale non dirigenziale al 31/12/2022

Categoria	Uomini	Donne
A	0	0
B	122	14
C	306	143
D	111	92



Tabella 16: Personale suddiviso per categorie disaggregate e per genere

Categoria	Uomini	Donne
B1	0	0
B2	1	3
B3	7	0
B4	2	1
B5	4	1
B6	6	1
B7	36	2
B8	66	6
C1	107	40
C2	7	6
C3	11	12
C4	22	9
C5	4	5
C6	155	71
D1	50	39
D2	0	1
D3	6	4
D4	38	19
D5	1	2
D6	1	4
D7	15	23

Tabella 17: Posizioni organizzative conferite al personale di categoria D per genere

Uomini	Donne
28	26

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che le donne sono: n. 253, pari al 31,50% tra il personale non dirigente, n. 26 pari al 48,15% tra il personale titolare di posizione organizzativa, mentre, nella qualifica dirigenziale, sono presenti nella percentuale del 26,7%, poco al di sotto di un terzo del totale.



Analisi contesto 2022

Il Piano Azioni Positive vigente prevedeva quattro tipi di intervento:

- promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisce l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata,
- promuovere un modello organizzativo comunale volto a garantire pari opportunità di carriera tra le lavoratrici e i lavoratori,
- favorire il benessere e la crescita professionale del personale,
- favorire in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, promuovendo la cultura del valore e del rispetto delle differenze.

L'anno 2022 è stato un anno di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già

avviate e sperimentate di lavoro agile al fine della riduzione dei costi, miglioramento della produttività e una migliore qualità della vita

L'Ente si è impegnato pertanto, ad attivare ulteriori postazioni informatiche per rendere possibile il lavoro a distanza, nonché l'attivazione di tutte le misure necessarie alla tutela dei lavoratori fragili. Particolare attenzione è stata, altresì, rivolta ai genitori dipendenti con figli minori.

L'esperienza del ricorso massivo al lavoro agile maturata nel periodo della pandemia ha contribuito a rendere consapevole l'amministrazione comunale circa le potenzialità, e taluni rischi, delle soluzioni organizzative che inglobano il lavoro agile quale forma di svolgimento dell'attività lavorativa.

Proprio in relazione allo smart working, inteso non più come modalità emergenziale, ma come strumento ordinario e innovativo di lavoro, atto anche a garantire ai lavoratori di operare serenamente nell'ambiente familiare e attenuare potenziali storture nel suo utilizzo, è stato adottato il relativo regolamento, che tende a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti. Trattandosi di strumento destinato, per il momento al 15% del personale, esclusi i dirigenti e alcune categorie di lavoratori per il profilo di appartenenza, sono stati individuati dei criteri di scelta che favoriscono, in una scala di priorità, i dipendenti la cui presenza sul posto di lavoro risulti particolarmente gravosa a causa di forme di disabilità, i genitori di bambini piccoli ovvero impegnati nell'assistenza dei propri familiari, anche temporanea, con l'obiettivo di assicurare le migliori condizioni di lavoro.

Sono state attivate nuove procedure concorsuali, nel rispetto delle pari opportunità, sia riguardo alla composizione delle Commissioni di concorso che riguardo al bando.

Un rilievo particolare assume, nell'ambito del reclutamento, l'adesione di questo Ente al Piano Lavoro Regione Campania, che, a seguito di un corso – concorso, ha determinato, ulteriori



assunzioni di circa 32 unità per l'anno 2022, per lo più alla prima esperienza lavorativa nell'ambito degli enti locali.

Dette assunzioni hanno costituito vere e proprie occasioni di crescita e di promozione delle pari opportunità per tutti i dipendenti.

L'immissione in ruolo di nuovi dipendenti ha determinato un ricorso maggiore ad istituti contrattuali, meno utilizzati da lavoratori, quali quelli relativi ai congedi parentali, alla tutela della maternità, ecc.

Il 2023 vede l'adozione del PIAO, ovvero un documento unico di programmazione e governance che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso e il raggiungimento degli obiettivi della piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché degli obiettivi di anticorruzione e pari opportunità, garantendo la massima semplificazione ed allo stesso tempo una visione complessiva dei diversi atti di programmazione assicurando qualità e trasparenza delle azioni intraprese.

2.3.2 Obiettivi e Azioni Positive

Il presente piano si pone come strumento di attuazione delle politiche di genere, di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione.

Infatti, la stessa e, in particolare, il Comune di Salerno hanno vissuto, negli ultimi anni, un processo di riduzione epocale del personale dipendente, solo in parte compensato dalle assunzioni degli ultimi due anni, dalla digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, dalla trasparenza dell'azione amministrativa e dall'introduzione della performance organizzativa e individuale.

E' necessaria una riprogrammazione dei procedimenti lavorativi, lo sviluppo e l'utilizzo di nuove competenze, che deve legarsi necessariamente ad un rinnovamento delle risorse umane, nel rispetto dell'esperienza e delle competenze di chi è già da tempo nell'organizzazione.

Su tali presupposti, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa e in continuità con il precedente P.A.P. 2022 - 2024, i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2023, 2024, 2025 questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1: porre in essere le misure atte a bilanciare in modo equilibrato il lavoro e la vita privata di donne e uomini, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, che non può prescindere dal benessere organizzativo;

OBIETTIVO 2: promuovere un modello organizzativo comunale volto a garantire l'integrazione tra i neoassunti e lavoratori di lungo corso, anche attraverso strumenti che offrano pari opportunità di carriera tra loro e tra lavoratrici e lavoratori;

OBIETTIVO 3: favorire la crescita professionale del personale;



OBIETTIVO 4: promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e tra il personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diffondendo con misure idonee la cultura del valore e del rispetto delle differenze.

Tabella 18: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - **Obiettivo 1**

<p>Obiettivo 1: “porre in essere le misure atte a bilanciare in modo equilibrato il lavoro e la vita privata di donne e uomini, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, che non può prescindere dal benessere organizzativo”</p>	
<p>Obiettivo</p>	<p>Agevolare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, favorendone l'equilibrio, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Individuare misure e criteri idonei per il lavoro agile, anche con aggiustamenti successivi, che tengano conto dell'applicazione pratica del nuovo regolamento in materia nonché della regolamentazione contenuta nel CCNL Enti Locali 2019/2021.</p> <p>Dimostrare sensibilità laddove esistano problematiche legate alla genitorialità o ad altri fattori, individuando soluzioni che permettano di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio.</p>
<p>Finalità strategiche</p>	<p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p> <p>Utilizzare lo strumento dello smart-working in via ordinaria, migliorando le condizioni e gli strumenti per farvi ricorso, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Ciò presuppone una mentalità diversa sia in chi sovrintende alla attività amministrativa che negli operatori. Deve attuarsi sempre di più un'amministrazione per obiettivi e risultati, in luogo del modo di agire precedente, per utilizzare al meglio lo strumento, senza abusi o controlli inutilmente rigidi.</p>
<p>Azione Positiva 1</p>	<p>Predisporre, tenuto conto dei diversi profili e</p>



	dell'articolazione dell'orario di servizio, un orario di lavoro, per tutti i lavoratori dipendenti, improntato al principio della piena flessibilità.
Azione Positiva 2	Garantire, oltre a quanto previsto al punto precedente, un'ulteriore flessibilità, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, secondo le specificazioni dell'art. 36, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022 Comparto Funzioni Locali.
Azione Positiva 3	Garantire ai dipendenti, individuando criteri di accesso condivisi, il ricorso al part – time, su richiesta, nelle sue diverse forme verticale, orizzontale, ciclico.
Azione Positiva 4	Agevolare l'utilizzo al meglio di permessi e ferie delle persone con problemi familiari e/o personali o che rientrino in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.
Azione Positiva 5	Predisposizione di corsi di formazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni, in ossequio a quanto previsto dall'art. 67 CCNL Enti Locali 2019-2021.
Azione Positiva 6	Monitoraggio dell'attuazione del lavoro agile, quale misura di lavoro ordinario, a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento che ne disciplina in termini quantitativi e qualitativi l'applicazione. Possibili aggiustamenti progressivi a seguito dei profili critici riscontrati nell'utilizzo concreto della misura. Tenere conto del cd. diritto di disconnessione e adottare misure per evitare che la mancata "presenza" nei luoghi di lavoro possa essere elemento di discriminazione sia riguardo alla corresponsione di compensi accessori che a eventuali sviluppi di carriera, siano essi giuridici



	e/o economici.
Soggetti e uffici coinvolti	Settore Personale – Dirigenti – Segretario Generale – OO.SS. - Direttore Generale
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti

Tabella 19: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - **Obiettivo 2**

Obiettivo 2: "promuovere un modello organizzativo comunale volto a garantire l'integrazione tra i neoassunti e lavoratori di lungo corso, anche attraverso strumenti che offrano pari opportunità di carriera tra loro e tra lavoratrici e lavoratori"	
Obiettivo	In linea con le finalità di cui all'art. 54 del CCNL 16 novembre 2022 Comparto Funzioni Locali, assumere la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale. Programmare le relative attività in modo da consentirne l'accesso a tutti i dipendenti. Garantire pari opportunità sia alle lavoratrici che ai lavoratori e l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
Finalità Strategiche	Elevare la professionalità dei dipendenti. Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.
Azione Positiva 1	Garantire uguali opportunità di accesso, senza distinzioni di sesso, ai corsi individuali nei piani di formazione.
Azione Positiva 2	Ove possibile, articolare i corsi in orari e sedi agevolmente accessibili anche ai lavoratori portatori di handicap o che abbiano obblighi di famiglia ovvero orario di lavoro part-time.
Azione Positiva 3	Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo e a vario titolo (ad es. congedo di maternità, congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o a malattia etc.) anche prevedendo speciali iniziative formative dirette a colmare eventuali lacune e a mantenere le competenze ad un livello costante
Azione Positiva 4	Predisporre riunioni con ciascun Responsabile di Settore/Servizio al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative



	formative specifiche in base alle effettive esigenze
Azione Positiva 5	Rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, sul modello di quanto previsto per il contrasto della corruzione, anche in autoformazione con moduli e-learning. Iniziative di formazione specifica sull'empowerment femminile
Soggetti e Uffici coinvolti	Responsabili di Settori/Servizio - Settore Personale - Segretario Generale – Direttore Generale – OO.SS
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti

Tabella 20: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - **Obiettivo 3**

Obiettivo 3: "favorire la crescita professionale del personale"	
Obiettivo	In linea con le finalità di cui all'art. 54 del CCNL 16 novembre 2022 Comparto Funzioni Locali, assumere la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale. Programmare le relative attività in modo da consentirne l'accesso a tutti i dipendenti. Garantire pari opportunità sia alle lavoratrici che ai lavoratori e l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
Finalità Strategiche	Elevare la professionalità dei dipendenti. Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.
Azione Positiva 1	Garantire uguali opportunità di accesso, senza distinzioni di sesso, ai corsi individuali nei piani di formazione.
Azione Positiva 2	Ove possibile, articolare i corsi in orari e sedi agevolmente accessibili anche ai lavoratori portatori di handicap o che abbiano obblighi di famiglia ovvero orario di lavoro part-time.
Azione Positiva 3	Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo e a vario titolo (ad es. congedo di maternità, congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze



	familiari o a malattia etc.) anche prevedendo speciali iniziative formative dirette a colmare eventuali lacune e a mantenere le competenze ad un livello costante.
Azione Positiva 4	Predisporre riunioni con ciascun Responsabile di Settore/Servizio al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze
Azione Positiva 5	Rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, sul modello di quanto previsto per il contrasto della corruzione, anche in autoformazione con moduli e-learning. Iniziative di formazione specifica sull'empowerment femminile
Soggetti e Uffici coinvolti	Responsabili di Settori/Servizio - Settore Personale - Segretario Generale – Direttore Generale – OO.SS
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti

Tabella 21: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - **Obiettivo 4**

Obiettivo 4: "promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e tra il personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diffondendo con misure idonee la cultura del valore e del rispetto delle differenze"	
Obiettivo	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.
Finalità Strategiche	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sul tema delle pari opportunità e di genere. Relativamente ai Responsabili di Settore/Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
Azione Positiva 1	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione – non esclusa la sensibilizzazione



	<p>sul tema oggetto della tutela introdotta con l'art. 43 CCNL 16 novembre 2022, Comparto Funzioni Locali in favore delle donne vittime di violenza di genere – sulle tematiche riguardanti le pari opportunità.</p>
Azione Positiva 2	<p>Individuare modalità di ascolto dei lavoratori finalizzate al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica negli ambienti di lavoro.</p> <p>Richiedere al medico di struttura un'attenzione specifica sui segnali di stress legati all'attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra.</p> <p>Favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti anche predisponendo appositi canali dedicati e riservati.</p>
Azione Positiva 3	<p>Sensibilizzare e informare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni, anche a mezzo e-mail. Informare i cittadini mediante la pubblicazione di normative, disposizioni e novità in materia di pari opportunità, nonché, del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.</p>
Azione Positiva 4	<p>Adottare disposizioni, dove necessario, che permettano di eliminare eventuali forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale; organizzare, al proprio interno, corsi di informazione e sensibilizzazione rivolti al personale dipendente e agli organismi decisori; realizzare/supportare progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio.</p>
Azione Positiva 5	<p>Creare nell'ambito dell'organismo paritetico per l'innovazione ex art 6 CCNL 2019-2021 un canale dedicato per la promozione del benessere organizzativo, prevenzione e informazione sulle problematiche relative e fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche.</p>
Soggetti e Uffici coinvolti	<p>Segretario Generale - Dirigenti - Sistemi</p>



	informativi - Settore Personale – Direttore Generale, Organismo paritetico dell’innovazione
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti, ai Dirigenti, ai Responsabili di UOC, a tutti i cittadini.

2.3.3 Monitoraggio

L’attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive è svolta mediante:

- l’invio di apposita relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell’Ente da parte del CUG, come previsto dalla Direttiva n. 2-2019;
- la realizzazione di incontri, dove richiesti, tra i Settori comunali e il CUG al fine di attivare un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l’impatto delle azioni poste in atto.

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

2.3.4 Pubblicità e diffusione

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Salerno 2023-2025 sarà pubblicato in una sezione ad hoc del sito istituzionale e diffuso a tutti/e i/le dipendenti tramite il sistema “Intranet” dell’Amministrazione Comunale. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche gli aggiornamenti del Piano previsti dalla normativa, nonché i report annuali e finali di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive verrà inserito, come da previsione normativa, nella sezione Valore Pubblico del PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione.



2.4 Rischi corruttivi e Trasparenza

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Salerno (RPCT); essa è redatta in coerenza con il vigente quadro normativo e con le linee guida ANAC, tenendo, altresì, conto delle risultanze dei monitoraggi e delle verifiche sull'attuazione e l'idoneità delle misure adottate nei precedenti piani di prevenzione. È, infatti, precipuo proposito di questa Sezione del PIAO il continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio, con il massimo coinvolgimento di tutti gli interessati, con specifico orientamento alla semplificazione, ma con incisività negli ambiti maggiormente esposti ai rischi corruttivi. La sottosezione in parola è stata approvata con Deliberazione di Giunta n. 63 del 8/03/2023.

2.4.1 Contenuti

Principi generali

Il sistema organico di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si realizza mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Dal 2013 al 2018 sono stati adottati due PNA e tre aggiornamenti. L'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il PNA 2019 in data 13 novembre 2019 (deliberazione n. 1064).

Detto Piano costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (vale a dire le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, legge 190/2012) ed è predisposto ogni anno entro il 31 gennaio e riapprovato integralmente secondo le indicazioni dell'ANAC. Quest'anno il termine per l'approvazione del piano è stato prorogato al 31.03. 2023.

La progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si svolge secondo i seguenti principi guida: principi strategici; principi metodologici; principi finalistici (PNA 2019).

Principi strategici:

- 1) Coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo: l'organo di indirizzo politico amministrativo deve assumere un ruolo attivo nella definizione delle strategie di



gestione del rischio corruttivo e contribuire allo svolgimento di un compito importante e delicato, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT.

- 2) Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT, ma l'intera struttura organizzativa. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate. L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo .
- 3) Collaborazione tra amministrazioni: la collaborazione tra pubbliche amministrazioni che operano nello stesso comparto o nello stesso territorio può favorire la sostenibilità economica e organizzativa del processo di gestione del rischio, anche tramite la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse.

Principi metodologici:

- 1) prevalenza della sostanza sulla forma: il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione. A tal fine, il processo non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione.
- 2) Gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio, possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi.
- 3) Selettività: al fine di migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, è opportuno individuare le proprie priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo. In sostanza occorre selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adeguata efficacia.
- 4) Integrazione: la gestione del rischio deve essere parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. Pertanto, occorre garantire l'integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. A tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.



- 5) Miglioramento e apprendimento continuo: la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

Principi finalistici:

- 1) Effettività: la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità.
- 2) Orizzonte del valore pubblico: la gestione del rischio deve contribuire al valore pubblico inteso come miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, con conseguente riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Infine, non va sottaciuto che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (legge 190/2012, art. 14). Tale previsione è confermata dall'art. 44 della legge 190/2012 che stabilisce che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

La nozione di corruzione

La legge 190/2012, non contiene una definizione di "corruzione".

Tuttavia da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere il significato del termine corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal legislatore.

L'ANAC, in linea con la nozione elaborata a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la legge 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

Al termine "corruzione" è attribuito, secondo questa esegesi, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319-ter del Codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione



amministrativa dall'esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Ambito soggettivo

Le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti pubblici e privati, come individuati nell'art. 1, comma 2-bis, della legge 190/2012 e nell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013.

Per l'esatta individuazione dell'ambito soggettivo, atteso che le disposizioni richiamate prevedono regimi parzialmente differenziati, l'ANAC ha fornito indicazioni applicative con:

la deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 (“Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”);

la deliberazione n. 1134 dello 8 novembre 2017, recante “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

Per quel che concerne la trasparenza, l'ANAC ha chiarito il significato del criterio della “compatibilità”, introdotto dal legislatore all'art. 2-bis, commi 2 e 3, del d.lgs. 33/2013 dove è stabilito che i soggetti pubblici e privati, ivi indicati, applicano la disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni “in quanto compatibile”.

Nelle deliberazioni nn. 1310 e 1134, l'ANAC ha espresso l'avviso che il criterio della compatibilità vada inteso come la necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti.

Alla luce del quadro normativo e delle deliberazioni ANAC, i soggetti tenuti all'applicazione della disciplina sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza sono innanzitutto le pubbliche amministrazioni individuate e definite all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Le pubbliche amministrazioni sono le principali destinatarie delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e sono tenute a:

- adottare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT);
- nominare il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT);
- pubblicare i dati, i documenti e le informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività (in “Amministrazione trasparente”);
- assicurare, altresì, la libertà di accesso di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle stesse (accesso civico generalizzato), secondo quanto previsto nel d.lgs. 33/2013.



Sono altresì tenuti all'applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra gli altri: le società in controllo pubblico, le associazioni, fondazioni ed altri enti di diritto privato e altri enti di diritto privato (cfr. deliberazione n. 1134/2017).

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

In questo Ente, il Responsabile della prevenzione della corruzione è stato nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45/2013. Tale figura in possesso dei previsti requisiti morali richiesti per l'attribuzione di tale funzione, ha proposto l'adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione, approvato per la prima volta con deliberazione della Giunta Comunale n. 22/2014, aggiornato annualmente rispettivamente con delibera di Giunta n. 15/2015 per il triennio 2015/2017, con delibera n. 41 del 01.02.2016 per il triennio 2016/2018, con delibera n. 16/2017 il PTCP e Trasparenza per il triennio 2017/2019, con delibera n. 18/2018 il PTCP e Trasparenza per il triennio 2018/2020, con delibera n. 19/2019 il PTCP e Trasparenza per il triennio 2019/2021e con con delibera n. 22/2020 il PTCP e Trasparenza per il triennio 2020/2022, con delibera n. 67/2021 il PTCP e Trasparenza per il triennio 2021/2023, con delibera n. 22/2022 il PTCP e Trasparenza per il triennio 2022/2024.

Secondo il PTPC adottato, il Segretario Generale nella qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione svolge i seguenti compiti:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, per evitare monopoli di competenza;
- individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- riferisce sull'attività nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno;
- propone al Sindaco, secondo le scadenze stabilite la rotazione dei Dirigenti;



- definisce, d'intesa con i dirigenti, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti , per le attività svolte , al rischio della corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità e propone le eventuali modifiche al verificarsi di situazioni – organizzative e/o funzionali - che impongono una rivisitazione del sistema,
- verifica la effettiva rotazione del personale dipendente disposta dai dirigenti dei settori per evitare monopoli di competenza,
- individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione,
- riferisce sull'attività nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno,
- propone al Sindaco, la rotazione dei Dirigenti,
- redige ai sensi dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012, una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C. L'ANAC ha predisposto un modello unico di relazione annuale per tutte amministrazioni che debitamente compilato andrà caricato sulla piattaforma ANAC oltre ad essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

Ruolo dei dirigenti

I dirigenti dell'Ente svolgono, ai sensi della normativa vigente, un ruolo propulsivo e di controllo in materia di azioni di prevenzione della corruzione e sono garanti nell'ambito del proprio settore del rispetto del piano e dell'applicazione delle misure anticorruzione.

A tale fine i dirigenti:

- effettuano un monitoraggio continuo sull'attuazione delle misure anticorruzione con obbligo di relazionare al responsabile della prevenzione, tempo per tempo , ove riscontrino anomalie ovvero con cadenza semestrale, mediante report analitico, sull'applicazione e l'efficacia delle misure anticorruzione e sul rispetto dei tempi dei procedimenti ,
- nel caso di sforamento dei termini di conclusione dei procedimenti attestano le motivazioni di fatto e di diritto che hanno determinato il ritardo e danno conto delle sanzioni disciplinari irrogate per il mancato rispetto dei termini,
- coadiuvano il responsabile della prevenzione e della corruzione nel predisporre il piano annuale di formazione inerente le attività considerate a rischio ,
- propongono per il settore di competenza il personale da inserire nei programmi di formazione,



- forniscono ai cittadini utenti le informazioni relative ai procedimenti amministrativi che li riguardano , ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e all'ufficio competente per singola fase,
- inseriscono nei bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, eventualmente sottoscritti, costituiscono causa di esclusione dalla gara,
- dispongono la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva,
- adottano criteri oggettivi di rotazione nella nomina dei rup e si assicurano che siano in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 31 del codice dei contratti,
- procedono almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti aventi ad oggetto beni, servizi, forniture o lavori, alla indizione delle procedure di evidenza pubblica per selezionare il nuovo contraente. Per dare coerente attuazione a detto adempimento sarà necessario programmare e rendere pubblico, già in sede di approvazione del bilancio di previsione, l'elenco delle forniture e dei servizi da appaltare nel corso dell'anno,
- monitorano, mediante verifiche a campione , specie con riferimento ai procedimenti di maggiore rilevanza economica, i rapporti tra amministrazione e terzi, anche verificando eventuali rapporti di parentela o affinità tra i soggetti interessati ai provvedimenti amministrativi (autorizzazioni, concessioni, erogazioni di vantaggi economici, contratti) e i dipendenti dell'Ente,
- provvedono a curare l'invio tempestivo dei dati per la relativa pubblicazione al responsabile della trasparenza ai sensi del precedente art. 4 punto 4.1 e 2,
- sono obbligati ad astenersi , ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990, dal trattare una pratica, in caso di conflitto di interessi anche solo potenziale,
- provvedono entro il 15 del mese di gennaio di ogni anno a inoltrare al responsabile della prevenzione e della corruzione e a Nucleo Indipendente di Valutazione, una relazione finale e dettagliata sulle attività poste in essere per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità e delle regole contenute nel presente piano, nonché dei risultati ottenuti.

L'ufficio anticorruzione

L' ufficio anticorruzione che fa capo al Segretario Generale dell'ente, nella qualità di Rpc, si avvale dell'ufficio di segreteria generale di cui è responsabile in PO la Dott.ssa Maria Rosaria Iuele e della collaborazione di tutti i dirigenti. In particolare i dirigenti Avv. Anna Attanasio e dott. Lupacchini insieme al Segretario dell'Ente sono anche componenti della commissione di controllo interno, che con la periodicità prevista dall'apposito regolamento effettua le verifiche successive su una percentuale di atti e contratti selezionati mediante sorteggio, secondo un sistema informatico random.



L'ufficio si avvale inoltre, quale struttura di supporto, del servizio sistemi informativi, il cui dirigente è anche Responsabile Trasparenza in base ad una precisa scelta organizzativa dell'Ente che tiene in debito conto della complessità intrinseca sia delle attività svolte e che della struttura organizzativa.

Gli altri attori del sistema

I soggetti interni coinvolti nell'attività del P.T.C.P. sono:

1. L'autorità di indirizzo politico che, oltre ad aver il compito di approvare il P.T.P.C. e ad aver nominato il responsabile della prevenzione della corruzione, dovrà adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione a cominciare dagli aggiornamenti del P.T.P.C., entro il 31 gennaio di ogni anno;
2. il Responsabile della prevenzione della corruzione individuato nel Segretario Generale del Comune che ha proposto all'organo di indirizzo politico l'adozione del P.T.P.C. e che svolge i compiti indicati nel precedente punto 1.2;
3. i Dirigenti, che partecipano al processo di gestione del rischio nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. n. 165 del 2001 e svolgono inoltre i compiti sopra dettagliati al punto 1.5 ai fini dell'attività di prevenzione della corruzione;
4. Il Responsabile della trasparenza individuato, per una precisa scelta organizzativa che tiene conto della complessità della struttura e della specificità collegate, nella figura del Dirigente del settore informatico che:
 - svolge le funzioni indicate dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013 come modificato e integrato dal d.lgs 97/2016;
 - raccorda la propria attività con quella svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, segnala al RPC il nominativo dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di trasparenza, ai fini della interlocuzione formale con l'interessato e prima della trasmissione da parte dello stesso RPC all'ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare
5. Il Nucleo Indipendente di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno che :
 - partecipano al processo di gestione del rischio;
 - nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti, tengono conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
 - svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
 - esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, d.lgs. 165/2001);



- il NIV in particolare tiene in debito conto , ai fini della valutazione dei dirigenti, giusta integrazione in tal senso della delibera di G. C. n. 1426 del 23.12.2010, della relazione annuale dei dirigenti , inoltrata entro il 15 di gennaio di ogni anno per l'anno precedente, sulle attività poste in essere per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità e delle regole contenute nel presente piano, nonché dei risultati ottenuti;
6. Il DPO che è garante dell'osservanza del Regolamento Privacy UE (GDPR);
 7. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)che :
 - svolge i procedimenti disciplinari (articolo 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
 - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
 - opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” e dall'art. 1 comma 7 legge 190/2012 per l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza .
 8. i Dipendenti dell'amministrazione che:
 - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
 - segnalano le situazioni di illecito ai propri dirigenti o all'UPD ed i casi di personale conflitto di interessi.
 9. i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C.T e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento e segnalano le situazioni di illecito.

L'approvazione del PTPCT

Annualmente, tenuto conto delle esperienze maturate in tema di prevenzione della corruzione negli esercizi precedenti e delle indicazioni dell'ANAC, l'amministrazione su proposta del RPC, approva per il triennio successivo il piano anticorruzione , potenziando le tutele e le azioni di contrasto al rischio della corruzione. Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto(interno ed esterno), la valutazione del rischio(identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). Quanto al procedimento per l'adozione del piano il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (novellato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli “obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione” che costituiscono “contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT”. A tal fine il



responsabile della prevenzione della corruzione ha proposto l'adozione di linee di indirizzo che sono stati approvate dalla giunta comunale con delibera numero 12 del 23 gennaio 2023.

Allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholder con avviso pubblico del 9/1/2023 il responsabile della prevenzione della corruzione ha chiesto suggerimenti e/o proposte; atteso che nel termine assegnato del 24 gennaio 2023, giusta avviso pubblico ritualmente pubblicato all'albo pretorio dell'ente non sono pervenute osservazioni e/o suggerimenti, analogamente con nota mail del 11/1/2023 il responsabile ha chiesto ai dirigenti di formulare proposte e suggerimenti. La proposta di sottosezione rischi corruttivi e trasparenza contenuta nella sezione valore pubblico, performance e anticorruzione del PIAO per il triennio 2023-2025 elaborata dal responsabile dell'anticorruzione va sottoposta alla G.C. per l'approvazione entro il termine previsto.

La sottosezione rischi corruttivi e trasparenza contenuta nella sezione valore pubblico, performance e anticorruzione del PIAO per il triennio 2023-2025 deve essere trasmesso all'ANAC, ai sensi del comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012. La trasmissione dovrà avvenire attraverso il nuovo applicativo elaborato dall'Autorità ed accessibile dal sito della stessa ANAC.

Il PTPCT, infine, è pubblicato in "amministrazione trasparente". I piani devono rimanere pubblicati sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

Obiettivi strategici

Il PTPCT elenca gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo politico. Conseguentemente, l'elaborazione del piano, nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire.

Tra gli obiettivi strategici, degno di menzione è certamente "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10 comma 3 del d.lgs. 33/2013).

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'ANAC, gli obiettivi del PTPCT devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni quali: il piano della performance; il documento unico di programmazione (DUP).

In particolare, riguardo al DUP, il PNA "propone" che tra gli obiettivi strategico operativi di tale strumento "vengano inseriti quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPCT al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti".



PTPCT e performance

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che il PTPCT sia coordinato col contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione, in particolare con il Piano della performance.

L'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario agli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Il legame è ulteriormente rafforzato dalla disposizione contenuta nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 che espressamente attribuisce all'OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Gli obiettivi strategici, principalmente di trasparenza sostanziale, sono stati formulati coerentemente con la programmazione strategica e operativa degli strumenti di programmazione qui riportati:

documento unico di programmazione (DUP), art. 170 TUEL, e bilancio previsionale (art. 162 del TUEL);

piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi (artt. 169 e 108 del TUEL);

piano della performance triennale (art. 10 d.lgs. 150/2009);

2.4.2 Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è costituita dall'analisi del contesto, sia esterno che interno.

Contesto esterno

Partendo da una disamina della struttura economica-produttiva sono stati acquisiti dati estratti dall'indagine Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro consultabile sul sito www.sa.camcom.it.

In provincia di Salerno nel 2022 circa 6 imprese su 10 (il 57% delle imprese con dipendenti dell'industria e dei servizi) hanno programmato di assumere, con una percentuale che ritorna ai valori precedenti al periodo pandemico (il 57% delle imprese nel 2019).

Cresce la domanda delle imprese di figure nella fascia giovanile ed aumenta anche la difficoltà di reperimento per quasi tutti i profili professionali. In particolar modo fra le opportunità di lavoro delle professioni tecniche (9.940 entrate previste in v.a.) la percentuale di difficoltà di reperimento è pari al 38,9%.

I driver della ripresa si confermano sia le competenze digitali (il 62,7% delle imprese ha investito in almeno uno dei vari ambiti della trasformazione digitale) sia la transizione verso prodotti e



tecnologie a maggior risparmio energetico/minor impatto ambientale (il 24,3% delle imprese vi ha investito nel 2022).

Come si evince dal rapporto della Banca d'Italia - Economie Regionali – Aggiornamento Novembre 2022, nei primi nove mesi dell'anno la movimentazione complessiva di container nei porti di Napoli e Salerno è rimasta stazionaria rispetto al corrispondente periodo del 2021. Il traffico di rotabili è calato (-5,7 per cento) ed è inoltre proseguita la flessione delle spedizioni di veicoli destinati alla commercializzazione (-11,7 per cento).

L'analisi del contesto esterno permette di mettere in evidenza come le dinamiche attinenti al tessuto socio-economico e le caratteristiche culturali del territorio in cui l'Amministrazione comunale opera influenzino i fenomeni corruttivi.

Un documento significativo è rappresentato dall'ultima Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (consultabile sul sito www.direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it alle pagg. 168 e ss.).

Per la provincia di Salerno, che rappresenta una realtà in cui lo scenario criminale è fortemente condizionato dalle eterogenee connotazioni economico – sociali nei diversi ambiti geografici, si afferma come le organizzazioni di maggior spessore, pur non facendo registrare significativi cambiamenti negli assetti criminali, abbiano sviluppato sempre più incisive iniziative di penetrazione del locale tessuto dal punto di vista sociale, politico ed economico, confermando, in tal modo, la comunanza di interessi con la camorra partenopea e casertana. Difatti, nella provincia è confermata la presenza di una pluralità di sodalizi ciascuno con un proprio ambito territoriale di influenza e con un largo grado di autonomia sia nelle attività criminali sia nelle alleanze criminali con i clan napoletani e casertani.

La Relazione sull'amministrazione della giustizia presentata dalla Presidente della Corte di Appello di Salerno, pone in primo piano l'interesse delle organizzazioni criminali verso “le prospettive di espansione legate all'emergenza sanitaria, cercando di consolidare la loro presenza sul territorio mediante l'elargizione di prestiti di denaro a titolari di attività commerciali in difficoltà, allo scopo di “fagocitare” le imprese, facendone uno strumento per il riciclaggio ed il reimpiego di capitali illeciti”.

Specifiche riflessioni che richiamano i passaggi più significativi della relazione del Procuratore di Salerno, riguardano i processi evolutivi del fenomeno mafioso verso forme più subdole di penetrazione del tessuto economico-imprenditoriale che “prescindono completamente dall'uso della violenza e della minaccia” e sono fondate “sulla capacità di condizionamento della pubblica amministrazione e della classe politica, sulla cui selezione le vecchie reti di potere camorristico restano in condizioni di incidere significativamente”. In tal senso “uno dei settori maggiormente esposti alle infiltrazioni criminali è quello degli appalti, ambito nel quale, di frequente, si saldano condotte illecite di soggetti mafiosi, amministratori e dipendenti degli Enti che bandiscono le gare”.

Nella città di Salerno continuano le attività di contrasto a carico del clan -omissis - In particolare la DIA ha eseguito una misura cautelare personale nei confronti di alcuni imprenditori e professionisti



che concedevano prestiti di denaro a persone in stato di bisogno dalle quali pretendevano, con atti di intimidazione, la restituzione di somme ingigantite da tassi d'interesse in alcuni casi oscillanti tra il 300 % ed il 514 % annuo.

Numerosi arresti e sequestri sono stati poi eseguiti a carico degli elementi di gruppi criminali minori che gestiscono prevalentemente nel mercato degli stupefacenti e risultano composti da giovani leve in ascesa. In particolare, nell'ambito dell'operazione "Porta a porta" il 14 settembre 2021 i Carabinieri hanno eseguito una misura restrittiva a carico degli elementi di un sodalizio criminale dedito al traffico di eroina, cocaina e crack mediante un sistema di "centralinisti" con utenze fittizie dalle quali erano fissati gli appuntamenti per la cessione di stupefacenti. Mentre il porto commerciale "Manfredi" di Salerno sembra aver assunto un rilievo sempre più centrale nei traffici illegali internazionali in quanto "nodo finale" dei trasporti intercontinentali di sostanze stupefacenti e TLE destinati a tutta l'Europa.

Il processo di gestione del rischio ha tenuto conto delle caratteristiche dell'ambiente nel quale opera il Comune di Salerno.

Contesto interno

La consistente diminuzione delle unità dipendenti, sostanzialmente irreversibile negli ultimi anni è un elemento di criticità del contesto interno.

Infatti, se al 31.12.2011 la consistenza delle risorse umane dell'Ente registrava n. 1270 dipendenti (di cui n.24 dirigenti) al 31.12.2022 il numero di dipendenti è risultato pari a 806 oltre a 17 dirigenti.

Quindi, se da un lato vi è stata una consistente diminuzione e, si aggiunge, un fisiologico aumento dell'età media dei dipendenti, mancando un regolare turn over, dall'altro non può essere sottaciuto che vi è stato un incremento esponenziale degli adempimenti scaturente da nuove norme tra cui non ultime proprio quelle sulla trasparenza/anticorruzione, sugli appalti, sull'informatizzazione, che comportano impegnativi adempimenti.

Al fine di implementare l'organico, ma anche di potenziare la macchina amministrativa, con più provvedimenti a partire dal 2016 (del.ni n.60/2016 e n. 398/2016) (del.ni n. 38/2017- n. 161/2017 e n. 293/2017) e nel 2018(con del.ni 127/2018 e 400/2018), l'Amministrazione, anche per creare le condizioni necessarie alle finalità rotative, ha rimodulato le strutture apicali dell'Ente creandone di nuove di rilevante peso strategico, quali, ad esempio, il "Provveditorato" ed in più di un caso rivedendone anche le funzioni e le competenze.

Altre informazioni e notizie circa gli organi di indirizzo e politiche, obiettivi e strategie, risorse e tecnologie, qualità e quantità del personale possono essere acquisite dalla DGC n. 356/2022 di approvazione del piano degli obiettivi PEG/PDO, del piano triennale della performance delibera di Giunta n. 399/2022 e delle delibere di giunta n. 440/2022 approvazione DUP 2023-2025.

Completa l'analisi del contesto interno la disamina delle ipotesi reato contestati ai dipendenti e/o gli amministratori del Comune di Salerno, negli anni precedenti, i processi celebrati a carico dei



dipendenti hanno riguardato per lo più contestazioni di reato di abuso in atti di ufficio, accompagnati talora da contestazioni di falso in atto pubblico. Va tuttavia doverosamente aggiunto che i dipendenti condannati in primo grado e di conseguenza sospesi dalle funzioni gestionali sono stati poi assolti in grado di appello ovvero dinanzi alla Corte di Cassazione.

Per il 2022 le contestazioni penali hanno riguardato la presunta violazione degli artt. Art. 110 c.p.- art. 323 c.p. - art. 81 – art. 44, co.1 DPR 380/2001 nessuno dei quali è attratto nella sfera dei reati corruttivi.

In ogni caso di tali circostanze si è tenuto conto in fase di valutazione del rischio.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita dalla Giunta Comunale con più provvedimenti (del.ni n.60/2016 e n. 398/2016) (del.ni n. 38/2017- n. 161/2017 e n. 293/2017) e (con del.ni 127/2018 e 400/2018).

La struttura è ripartita, secondo quanto stabilito dallo statuto dell'Ente, in aree di attività ed articolate in Settori funzionali e Servizi. Ciascun servizio è organizzato in Uffici.

Al vertice di ciascuna settore è posto un dirigente, mentre alla guida di ogni servizio è designato un dipendente di categoria D, normalmente titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede: un segretario generale; n. 19 dirigenti; n.911 dipendenti, dei quali, i titolari di posizione organizzativa, sono n. 61.

Funzioni e compiti della struttura

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, nei settori organici:

dei servizi alla persona e alla comunità;

dell'assetto ed utilizzazione del territorio;

dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".



Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k) i servizi in materia statistica.

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, nella loro individuazione e nell'analisi.

L'obiettivo da raggiungere, secondo il PNA, è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.



L'identificazione consiste nell'accertamento dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che dovranno essere accuratamente esaminati e descritti per essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

Secondo l'ANAC l'individuazione in argomento dovrà fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio.

I processi identificati sono poi aggregati nelle "aree di rischio", applicando il criterio di raggruppare i processi omogenei.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre, alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, si è prevista un'ulteriore area definita "Altri servizi". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici del Comune, in genere privi di rilevanza economica come la gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, processi non riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. La mappatura dei processi è una condizione indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità della gestione del rischio. Infatti, solo una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione, che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Dirigenti di settore per la conoscenza immediata e diretta di ogni attività di competenza, per questa ragione sarà necessario implementare il confronto con essi e per i prossimi aggiornamenti annuali, costituire un gruppo di lavoro dedicato, per programmare adeguatamente l'attività di rilevazione dei processi in maniera tale da



rendere possibile con gradualità il passaggio a descrizioni sempre più analitiche ed estese, dei processi e delle attività che li compongono.

La rilevanza della mappatura dei procedimenti e della valutazione dei rischi è imposta anche dalla normativa antiriciclaggio. L'articolo 10 comma 3 del decreto legislativo numero 231/2007, infatti, richiede alle pubbliche amministrazioni di mappare i processi interni in modo da individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, valutandone le caratteristiche soggettive, i comportamenti e le attività dei soggetti interessati ai procedimenti amministrativi.

A tal fine è il caso di concentrare l'attenzione sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali, senza trascurare procedimenti a contenuto discrezionale e ad impatto socio economico particolarmente rilevante.

2.4.3 Valutazione e trattamento del rischio

La valutazione del rischio è una 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 fase si compone di tre subprocedimenti: identificazione, analisi e 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.

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. 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.

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi, può essere: l'intero processo ovvero le singole attività che lo compongono. Quest'ultimo può essere considerato l'obiettivo a cui tende in maniera graduale l'attività analitica messa in campo. L'analisi a un livello qualitativo più avanzato, vale a dire disaggregando le singole attività che compongono i processi, esposti maggior rischio corruttivo potrà essere completata, in stretta collaborazione con i dirigenti dell'Ente, nel triennio di riferimento dell'attuale piano.

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi sono stati utilizzati i seguenti strumenti: i risultati dell'analisi del contesto interno e esterno; le risultanze della mappatura dei processi; l'analisi di eventuali casi giudiziari accaduti in passato; incontri con i responsabili o il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità; gli esiti del monitoraggio svolto dal RPCT e delle attività di altri organi di controllo interno; le segnalazioni



ricevute tramite il “whistleblowing” o attraverso altre modalità; le esemplificazioni elaborate dall’ANAC per gli enti locali.

Identificazione dei rischi: una volta individuati gli eventi rischiosi, questi sono essere formalizzati e documentati nel PTPCT.

In sostanza occorre formare un elenco dei rischi dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di almeno un evento rischioso che possa verificarsi.

Analisi del rischio

L’analisi del rischio secondo il PNA si prefigge di 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 segue una elencazione non esaustiva:

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 gestione.

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.

L’analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l’approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.



Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

Criteri di valutazione

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

Gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto i seguenti indicatori che possono essere condivisi (PNA 2019, Allegato n. 1):

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.



Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, indicati è coordinata dal RPCT e oggetto di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

Le valutazioni devono essere da dati oggettivi che possono essere desunti secondo le indicazioni ANAC da:

- dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

La misurazione degli indicatori di rischio è stata svolta con metodologia "qualitativa" applicando una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. "Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica"

Pertanto, come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Tabella 22: Livelli di rischio

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++

La ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la valutazione del rischio.

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.

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.

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.

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

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 per l'incidenza su problemi specifici.



L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il nucleo del PTPCT.

In sintesi, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

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.

In questa fase l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

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;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Ciascuna misura risponde ai requisiti seguenti:

adeguatezza: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle 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 neutralizzare i 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; pertanto, sarà 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;
- 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 e sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione, pertanto la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione è l'obiettivo della strategia anticorruzione messa in campo.

Per ottenere il risultato atteso è importante che l'individuazione delle misure avvenga con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

Programmazione delle misure

La programmazione delle misure consente di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, diventando parte integrante dell'organizzazione e non 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: è 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 di verificarne l'effettiva adozione, in fase di monitoraggio;

responsabilità connesse all'attuazione della misura: occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare disguidi sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;



indicatori di monitoraggio e valori attesi: al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

2.4.4 Trasparenza sostanziale e accesso civico

La trasparenza intesa come accessibilità totale delle notizie concernenti l'organizzazione e l'attività del Comune di Salerno è assicurata tramite la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo i criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto di ufficio e di protezione dei dati personali.

Con riferimento alle attività individuate come potenzialmente a rischio di corruzione sono adottati meccanismi che assicurano la massima trasparenza dell'azione amministrativa e garantiscono l'accessibilità totale degli atti.

In particolare tutti gli atti destinati ad esplicare effetto nella sfera giuridica di altri soggetti, devono essere adottati con determinazione dirigenziale, ed in particolare quelli che comportano benefici economici devono essere altresì resi pubblici mediante pubblicazione sul sito web del Comune.

Pertanto, i provvedimenti di conclusione dei procedimenti amministrativi, saranno resi pubblici mediante pubblicazione sul sito web del Comune.

Qualora i procedimenti amministrativi si concludano con un provvedimento di natura diversa - autorizzazioni e/o concessioni- anche questi andranno pubblicati sul sito web con le stesse modalità sopra individuate.

Sarà cura dei dirigenti verificare, già in fase di formazione, che i provvedimenti siano assolutamente intelligibili anche ai non addetti ai lavori, di modo da rendere chiaro a tutti i cittadini il contenuto e la motivazione, vale a dire i presupposti di fatto e diritto che, in relazione all'istruttoria effettuata, hanno orientato la decisione.

Tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ex lege, saranno resi disponibili sul sito istituzionale secondo le modalità e tempi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto della privacy.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Obiettivo prioritario per Il Comune di Salerno è quello di garantire massima trasparenza della propria azione e radicare lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità morale del proprio personale.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.



Gli obiettivi già raggiunti e che rappresentano l'analisi della situazione di partenza del nuovo piano sono:

- Ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal D.lgs 33/2013 attraverso la strutturazione di apposita sezione pubblicata sul sito istituzionale www.comune.salerno.it denominata “Amministrazione Trasparente”
- Attuazione delle verifiche periodiche previste dall'ANAC e alimentazione costante dei contenuti pubblicabili
- Implementazione della piattaforma applicativa per la gestione della Gare e Appalti con alimentazione automatica delle piattaforme previste dalla autorità di vigilanza ai fini della trasmissione annuale dei dati relativi agli affidamenti. Contestuale e immediata pubblicazione degli stessi

L'Amministrazione, attraverso il responsabile della trasparenza, ha definito i seguenti ulteriori obiettivi strategici in materia di trasparenza:

- avviare un progetto di revisione dei contenuti informativi tale da favorire la massima coerenza e riconoscibilità di tutte le informazioni implementando progressivamente i contenuti minimi previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e d.lgs 97/2016, nei termini di seguito esplicitati;
- a seguito di una approfondita analisi delle tipologie di documenti sottoposti ad obbligo di pubblicazione, si è provveduto ad una catalogazione degli stessi secondo caratteristiche comuni, partendo dall'allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”, che consiste in una sorta di mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dalla normativa vigente.

Nel suddetto allegato, per ogni singolo obbligo, è riportato il riferimento normativo e l'aggiornamento previsto (Annuale, semestrale, tempestivo, etc.). A partire da queste caratteristiche sono state definite specifiche tipologie di documenti i quali, all'atto del popolamento delle informazioni sul sito istituzionale, consentiranno una automatica pubblicazione dello specifico adempimento di trasparenza nella corretta posizione della sezione “Amministrazione Trasparente” limitando, pertanto, la possibilità di errore. Tale impostazione è altresì abilitante di un più elevato livello automatizzazione di pubblicazione degli atti, che sarà possibile realizzare attraverso specifiche interfacce applicative attive tra la suite gestionale dell'ente, denominata SIMEL2, e il sito web istituzionale, con l'obiettivo di conseguire la pubblicazione automatica e senza alcun intervento umano, di quella categoria di documenti che sono già originati e/o le cui informazioni sono estrapolati interamente dallo stesso gestionale SIMEL2.

- adottare misure organizzative, ai sensi dell'art. 9 (“Documenti informatici, dati di tipo aperto e inclusione digitale”) del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito in Legge



17 dicembre 2012 n. 221, al fine di garantire in concreto l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati pubblicati, compreso il catalogo degli stessi e dei metadati;

- eliminare le informazioni superate o non più significative ed in ogni caso identificare i periodi di tempo entro i quali mantenere i dati online ed i relativi trasferimenti nella sezione di Archivio, conformemente alle esplicite prescrizioni del dlgs. n. 33/2013 e dlgs 97/2016. Per tale obiettivo è stato implementato un meccanismo di archiviazione "automatica" che, in funzione delle tempistiche di archiviazione stabilite per la specifica tipologia di documento, trasferisce quest'ultimo nella relativa sezione "Archivio".

Collegamenti con il Documento Unico di Programmazione

Il piano degli obiettivi da adottarsi dovrà contenere quelli attribuiti al responsabile della trasparenza, in aggiunta all'obiettivo strategico di cui al precedente punto 1

- pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dei dati previsti dal d.lgs. 33/2013 e s.m.i inviati dai vari dirigenti, ciascuno per i dati di propria competenza;
- definizione e monitoraggio del procedimento di attuazione della trasparenza

Gli stessi obiettivi sono riportati anche nel p.d.o. con l'indicazione del soggetto responsabile del loro perseguimento.

Indicazione degli uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma

Il responsabile della trasparenza per questa Amministrazione è il Dirigente dei Sistemi Informativi.

Referenti per la trasparenza all'interno dell'Amministrazione

Il responsabile della trasparenza si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Amministrazione, coincidenti con le figure dirigenziali, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

L'aggiornamento dei dati avviene a cura Responsabili dei settori/servizi dell'Ente interessati e la pubblicazione avviene a cura della Direzione dei Sistemi Informativi. E' utile elencare i singoli livelli previsti dalla sezione "Amministrazione trasparente":

- Disposizioni generali:
- Organizzazione:
- Consulenti e collaboratori:
- Personale:
- Bandi di concorso:
- Performance:
- Enti controllati



- Attività e procedimenti:
- Provvedimenti:
- Bandi di gara e contratti:
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici:
- Bilanci:
- Beni immobili e gestione patrimonio:
- Controlli e rilievi sull'amministrazione:
- Servizi erogati:
- Pagamenti dell'amministrazione:
- Opere pubbliche:
- Pianificazione e governo del territorio:
- Informazioni ambientali:
- Interventi straordinari e di emergenza:
- Altri contenuti :
 - Accesso civico:
 - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati
 - Prevenzione della Corruzione
 - Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni previste dal Codice della strada e loro utilizzo
 - Privacy
 - Dati ulteriori:

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

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della trasparenza e dei referenti individuati nel precedente paragrafo, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

La pubblicazione dei provvedimenti avviene contestualmente alla pubblicazione all'Albo pretorio. L'aggiornamento degli altri dati è effettuato con cadenza semestrale.



Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza

Il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal responsabile della trasparenza con cadenza semestrale e dal N.I.V., secondo le scadenze previste dall'ANAC.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 97/2016, che ha modificato l'art. 5 del d.lgs. 33/2013, si riconosce a chiunque:

- a) il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice");
- b) il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (accesso civico "generalizzato").

L'istanza va presentata al Responsabile per la Trasparenza, il quale è tenuto a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni. Sussistendone i presupposti, il RPT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

L'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il «Codice dell'amministrazione digitale» (CAD), a mezzo posta o direttamente presso gli uffici sopra indicati. Laddove la richiesta di accesso generalizzato non sia sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto, la stessa deve essere sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore.

In caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPT il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che conclude il procedimento di accesso civico come sopra specificato, entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990.

A fronte dell'inerzia da parte del RPT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art.116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti"/"Accesso civico" sono pubblicati gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.



Dati ulteriori

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della trasparenza, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013, pubblicherà eventuali ulteriori contenuti ritenuti utili a raggiungere un maggior livello di trasparenza e che non riconducibili a nessuna delle sotto sezioni indicate.

2.4.5 Altri contenuti del PTPCT

Il giusto tempo

Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi formerà oggetto di un apposito monitoraggio con cadenza periodica. I risultati di tale attività sono resi noti mediante pubblicazione sul sito web dell'Ente.

Ciascun dirigente di settore è incaricato della verifica puntuale del rispetto dei tempi dei procedimenti come dettati dalla legge o dai regolamenti.

Essi inoltre assicurano la tempestiva correzione di eventuali anomalie riscontrate e conseguentemente comunicano al responsabile della prevenzione e della corruzione.

L'eventuale mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti sarà altresì oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei controlli interni di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 21/1/2013 e di valutazione della performance da parte del NIV.

Al fine della realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, i dirigenti trimestralmente relazionano al Responsabile della prevenzione della corruzione circa il rispetto dei termini legali di conclusione dei procedimenti.

Formazione

Annualmente è predisposto un piano di formazione inerente il personale che svolge attività potenzialmente considerate a rischio di corruzione.

Il piano predisposto per l'esercizio 2020 ha subito gravi rallentamenti e interruzioni a causa della pandemia in corso. Qualche giornata formativa è stata svolta tramite webinar, ma non ha avuto un coinvolgimento massivo, così come è accaduto negli scorsi anni per l'attività formativa in presenza.

Il Piano formativo predetto si propone di incidere:

- sulla diffusione della conoscenza tecnica e/o specialistica riducendo di fatto i monopoli di competenza rendendo il più possibile le figure fungibili, al fine di garantire la rotazione degli incarichi;
- sullo sviluppo della legalità e dell'etica, creando un ambiente di evidente percezione del rispetto delle regole
- sulle metodologie formative, coniugando esperienza e teoria specie nelle attività a considerate a rischio di corruzione.



Per raggiungere questi obiettivi si organizzeranno annualmente appositi corsi formativi mirati, con personale docente (esterno e/o interno) particolarmente esperto dei temi della P.A.. Ciò al fine di realizzare processi di formazione continua, passando da una prima fase strutturale di base ai processi di aggiornamento sulle tematiche più rilevanti.

Ovviamente i costi di questa attività dovranno essere il più possibile contenuti, utilizzando forme di partenariato con altre pubbliche istituzioni e/o la Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione.

Per soddisfare le esigenze finanziarie relative alle iniziative dedicate alla prevenzione della corruzione, il bilancio di previsione annuale dovrà contenere un apposito stanziamento.

Sarà cura del responsabile della prevenzione e della corruzione, sentita la conferenza dei dirigenti, definire un piano di formazione per i dipendenti chiamati a prestare la loro opera in settori esposti al rischio di corruzione.

Codice di comportamento

In attuazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi, il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013, il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione". Con deliberazione n. 49 del 2014, la giunta ha adottato a seguito di procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione", il Codice di comportamento dell'ente.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione il 19 febbraio del 2020 ha licenziato le linee guida in materia di codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche, giusta deliberazione numero 177. Al paragrafo 6, rubricato collegamenti del codice di comportamento con il PTPCT, L'ANAC ha precisato che tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e i piani di prevenzione di ciascuna amministrazione. Tanto è che l'Autorità ha stabilito che la predisposizione del codice di comportamento sia compito del responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Di fatto l'autorità anticorruzione ha promosso un rilancio dei codici di comportamento proprio per il valore che si hanno per orientare le condotte di chi lavora nelle amministrazioni verso il perseguimento dell'interesse pubblico oltre che come strumento di prevenzione dei rischi di natura costruttiva. Al fine di aggiornare il codice di comportamento ai contenuti della deliberazione Anac numero 177 / 2020, il responsabile per la prevenzione della corruzione, collaborato dall'ufficio dei procedimenti disciplinari, ha elaborato una ipotesi integrazione del vigente codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Salerno. Detto codice è stato approvato seguendo il procedimento normato dall'articolo 54 del decreto legislativo 165 /2001. \

In ogni caso va precisato che gli schemi degli atti di incarico, contratto, bando, sono stati già integrati inserendo la condizione dell'osservanza del Codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od



opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.

Riguardo ai meccanismi di denuncia delle violazioni del codice trova piena applicazione l'art. 55-bis comma 3 del d.lgs. 165/2001 e smi in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Tutti i dirigenti, con riferimento al personale del proprio settore, adotteranno le misure necessarie per garantire il rispetto delle misure di prevenzione previste dal PTPC nonché dei doveri previsti del codice di comportamento dei dipendenti previsto dal c. 44 dell'art. 1 della legge 190/2012, approvato con DPR n. 62/2013 (c.d. Codice generale di comportamento) e del Codice di comportamento integrativo del Comune di Salerno, approvato con delibera di G.C. n.12/2014 come rivisitato e integrato, recependo i contenuti della deliberazione ANAC numero 177 / 2020, giusta delibera n. 66 del 23.3.,2021, adottando adeguate sanzioni disciplinari in caso di accertata violazione.

Resta a carico dei dirigenti la responsabilità disciplinare per omesso controllo, oltre alla specifica responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001, che si configura in caso di reiterate violazioni delle misure di prevenzione previste dal PTPC.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i, riscritto dalla legge 179/2017 (sulle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") stabilisce che il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnali, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non [possa] essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

Whistleblower è, pertanto, colui che testimonia un illecito o un'irregolarità avvenuta sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo alternativamente al responsabile per la prevenzione della corruzione o all'ANAC ovvero alla magistratura ordinaria o contabile affinché si possa procedere efficacemente al riguardo nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

Per proteggere l'autore di tali segnalazioni, che svolge un ruolo di interesse pubblico, in quanto da' conoscenza, tempestiva, di problemi o pericoli per l'ente di appartenenza e/o alla comunità, è garantito un elevato livello di riservatezza all'autore. Egli non può essere sanzionato, né demansionato, licenziato, trasferito o comunque in qualsiasi maniera vessato dal punto di vista lavorativo.

L'art. 54-bis, in sintesi, accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.



La segnalazione, infatti, per previsione espressa del comma 4 dell'art. 54-bis, è sempre sottratta all'accesso documentale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia è anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

Inoltre, in forza dell'art.54-bis, nel corso del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di procedura penale; mentre, nel procedimento che si svolge dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del denunciante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; infine, nel corso della procedura sanzionatoria/disciplinare, attivata dall'amministrazione contro il denunciato, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Al contrario, qualora la contestazione si basi, anche solo parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del denunciante e sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, "la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare", ma solo "in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità"..

Ogni autorità potenzialmente destinataria della segnalazione appronta le modalità di ricezione delle stesse. Per quanto riguarda le segnalazioni rivolte al Responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di Salerno esse vanno fatte mediante posta al seguente indirizzo segretariogenerale@comune.salerno.it espressamente indicando in oggetto che si tratta di una "segnalazione ex art. 54 bis d.lgs n.165/2001", secondo il modello pubblicato nella sezione amministrazione trasparente, altri contenuti, segnalazione illeciti - al link <http://www.comune.salerno.it/client/scheda.aspx?scheda=5710&stile=4&ti=1> .

I soggetti legittimati alla segnalazione e alle conseguenti tutele apprestate dalla legge sono: i dipendenti pubblici impiegati nelle amministrazioni elencate dal decreto legislativo 165/2001 (art. 1 comma 2), sia con rapporto di lavoro di diritto privato, che di diritto pubblico; i dipendenti degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile; i lavoratori ed i collaboratori degli appaltatori dell'amministrazione, imprese fornitrici di beni o servizi e/o che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Oggetto di segnalazioni devono essere fatti costituenti reati, ovvero atti, fatti che rischiano di procurare un danno dell'interesse pubblico . Le segnalazioni anonime saranno analizzate solamente se sufficientemente dettagliate e circostanziate.

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione che, previa valutazione della segnalazione pervenuta, effettuati gli accertamenti del caso, metterà in campo le azioni necessarie al ripristino della legalità. Tutti coloro che vengono coinvolti nella gestione della segnalazione de qua sono tenuti alla riservatezza.

La violazione dell'obbligo della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, resta salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente da accertare nelle sedi



competenti. Infine, dal 3/9/2020 è in vigore il “Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio” da parte dell’ANAC (GU, Serie Generale n. 205 del 18/8/2020), che trova applicazione ai procedimenti sanzionatori avviati successivamente alla sua entrata in vigore. Con il nuovo testo, l’ANAC ha distinto quattro tipologie di procedimento:

1. il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del co. 1 dell’art. 54-bis);
2. il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del co. 6 primo periodo dell’art. 54-bis,);
3. il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’inerzia del RPCT nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (co. 6 terzo periodo dell’art. 54-bis);
4. il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’assenza di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni (co. 6 secondo periodo dell’art. 54-bis).

Disciplina degli incarichi non consentiti

L’Ente applica con rigore la disciplina dell’art. 53 del d.lgs 165/2001 , il d.lgs 39/2013 e l’art.60 del DPR 3/1957.

Il dirigente del settore personale dovrà garantire la vigilanza sull’attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dei dirigenti e dipendenti dell’Ente, nonché in materia di autorizzazione agli incarichi esterni di cui al regolamento adottato con delibera di Giunta n. 49/2014, proponendo l’adozione di apposite misure atte a garantire l’efficacia dei controlli, anche con la previsione di indagini a campione attraverso l’utilizzo del casellario giudiziale. Delle verifiche relazionerà al responsabile della corruzione e prevenzione tempestivamente.

In ogni caso con riferimento alle ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità ed alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico etc), l’ente verifica l’insussistenza di ipotesi di inconfiribilità/incompatibilità a mezzo della richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall’interessato nei termini e alle condizioni dell’art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 e pubblicata prontamente nella sezione Amministrazione trasparente.

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

La legge 190/2012 ha integrato l’art. 53 del d.lgs. 165/2001 con il comma 16-ter per arginare il rischio di situazioni di corruzione connesse all’impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro, si tratta di una incompatibilità successiva alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni



successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione destinatari dell'esercizio dei poteri. Sono assimilati ai dipendenti pubblici anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dall'art.1 d.lgs.39/2013.

Il pubblico dipendente esercita poteri autoritativi o negoziali quando adotta provvedimenti amministrativi capaci di incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, disponendo di una concreta influenza sul provvedimento finale. Rientrano nei poteri autoritativi o negoziali i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici in violazione del divieto sono nulli, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

E', inoltre, fatto divieto ai soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto in esame, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Ogni operatore economico , potenzialmente contraente dell'ente, all'atto della partecipazione alle gara , da confermare prima della stipula del contratto , dovrà rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione stipulati con ex dipendenti pubblici, vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. , in conformità all'esplicita previsione presente nei bandi tipo adottati dall'ANAC.

Sarà, inoltre, cura del dirigente del settore Personale In ogni contratto di nuova nomina inserire l'impegno al rispetto del divieto di Pantouflage e alla stessa maniera acquisire, tramite richiesta via pec , dai dipendenti che rivestono qualifiche dirigenziali , prossimi alla pensione – almeno un anno prima – un analogo impegno .

La veridicità di dette dichiarazioni sarà oggetto di controllo a campione per contenere il rischio di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro, mediante consultazione di banche dati(Telemaco, INI-PEC) Eventuali situazioni dubbiose dovranno essere segnalate all'ANAC per le conseguenti sanzioni ove sia accertata la violazione .

Criteria di rotazione del personale

In funzione di quanto stabilito dalla deliberazione n. 41 dell'1.2.2016 avente ad oggetto: "Piano triennale di prevenzione della corruzione aggiornamento annualità 2016/2018", e di quanto stabilito nell'analogo documento degli anni precedenti, con specifico riguardo alla rotazione dei dirigenti e



dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione, si precisa che è stata attuata una rotazione graduale dei dirigenti, tale da non squilibrare l'efficacia dell'azione amministrativa, garantendo però lo spirito della normativa in argomento. Non va sottaciuto che il depauperamento progressivo del personale negli anni dovuto sia ai fisiologici pensionamenti, non sostituiti per i vincoli di finanza pubblica, ma soprattutto alla massiva fuori uscita dal lavoro di tante unità che hanno aderito al pensionamento anticipato della c.d. quota 100, ha impedito di fatto una fattiva programmazione dell'istituto della rotazione, il personale infatti è estremamente ridotto ed invecchiato. Tuttavia taluni avvicendamenti, riferibili a strutture connotate da profili di rischio delle aree di riferimento, hanno fatto seguito rimodulazione delle strutture Comunali ed al pensionamento dei dirigenti.

In ogni caso le azioni rotative fin qui adottate per fatti organizzativi sono comunque in linea con le modalità e le tempistiche programmate e con il carattere della progressività e gradualità. Del resto gli stessi obiettivi della rotazione del personale possono essere raggiunti mediante interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi o che scompongono i procedimenti amministrativi attribuendo le singole fasi procedurali a diversi soggetti/strutture. Detti interventi sono molto diffusi ed applicati nel Comune di Salerno.

Ulteriori iniziative ispirate all'applicazione del criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli, ai fini anticorruzione, sono già applicate e continueranno ad essere praticate attraverso le seguenti modalità operative:

- a) estensione dei meccanismi di “doppia sottoscrizione” dei procedimenti, dove, firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il responsabile del procedimento, che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- b) articolazione dei compiti e delle competenze all'interno di ciascuna struttura organizzativa – settore/servizio- evitando concentrazioni di responsabilità riferita al singolo procedimento, in capo ad unico soggetto .
- c) meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ed elevato rischio. Tale modalità lavorativa risulta essere quella più incoraggiata dai vertici amministrativi dell'ente in quanto il lavoro in team può favorire l'acquisizione di nuove competenze e nel tempo agevolare la rotazione degli incarichi.

Gli uffici da sottoporre a rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a rischio di corruzione, sono quelli individuati nel monitoraggio con maggior rischio.

L'avvicendamento del personale (dirigenti/funzionari) nei settori più esposti dovrà opportunamente essere preceduto da un'adeguata attività preparatoria di affiancamento tale da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie.

Nell'ambito di questi uffici, la rotazione deve essere prevista anche per i responsabili dei procedimenti.



Di norma la rotazione dei Dirigenti si attua ogni 5 anni a decorrere dal provvedimento di nomina, ove tale nomina sia successiva al 2014 anno di prima approvazione del piano, o far data dal 2014 negli altri casi, con la necessaria gradualità al fine di salvaguardare l'andamento dell'azione amministrativa.

La rotazione non si applica per le figure infungibili; sono dichiarate infungibili i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o abilitazioni specialistiche possedute da una sola unità lavorativa non altrimenti sostituibili ovvero figure che abbiano acquisito una specifica professionalità pluriennale all'interno dell'Ente non sostituibili immediatamente senza pregiudizio per l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Il Sindaco, sentito il responsabile della prevenzione, dispone in merito.

I Dirigenti, a loro volta, dispongono la rotazione funzionale e/o intersettoriale dei dipendenti responsabili di uffici e di procedimenti almeno ogni 5 anni a decorrere dal provvedimento di nomina, ove tale nomina sia successiva al 2014 anno di prima approvazione del piano, o far data dal 2014 negli altri casi. La rotazione non si applica per le figure infungibili. Il Dirigente, nel caso in cui reputi una figura non fungibile, dovrà darne espressa motivazione, alla scadenza del termine, in ogni caso sarà cura del dirigente adottare misure:

- 1) per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie quelli più esposti al rischio corruzione;
- 2) dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, aumenta la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta la possibilità di impiegare per esse personale diverso;
- 3) la formazione fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività.

Rotazione Straordinaria

L'articolo 16 comma 1 lettera quater del decreto legislativo 165 del 2001, contempla, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, la rotazione straordinaria del personale interessato, con provvedimento motivato del dirigente generale.

Si tratta di una misura di carattere cautelare tesa a garantire nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, che siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

La misura si applica sia al personale dirigenziale che a quello del comparto. L'Autorità, rivedendo le indicazioni precedente fornite, ha affermato che l'espressione avvio del procedimento penale non



possa che essere riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato, ex articolo 335 del codice di procedura penale, in quanto con quell'atto inizia il procedimento penale.

La misura deve essere attivata non appena l'amministrazione venga a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale per reati di natura corruttiva contestati ad un proprio dipendente. Questa conoscenza, secondo le determinazioni dell'Anac, poiché riguarda un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica, in quanto l'accesso al registro di cui all'articolo 335 è concesso solo ai soggetti legittimati per legge, potrà avvenire in qualsiasi modo attraverso fonti aperte come notizie rese pubbliche dai media o dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per aver chiesto informazioni sull'iscrizione ex articolo 335 o essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima, come ad esempio una notizia di informazione di garanzia, un decreto di perquisizione, una richiesta di proroga delle indagini, la richiesta di incidente probatorio.

Il Sindaco, ricevuta la segnalazione dal responsabile anticorruzione, previa acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare la condotta e l'effettiva gravità del fatto ascritto al dirigente, ove ritenga che la permanenza nell'incarico dirigenziale ricoperto sia pregiudizievole per l'immagine di imparzialità dell'amministrazione, provvede, con atto motivato, alla revoca dell'incarico dirigenziale e alla contestuale assegnazione a nuovo incarico dirigenziale. Nel caso, invece, si tratti di personale del comparto, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio. All'avvenuta conoscenza dell'avvio di un procedimento penale nei confronti di un dipendente del Comune di Salerno per fatti di natura corruttiva, ovvero in caso di apertura di procedimento disciplinare per fatti di analoga natura, in autonomia o dietro sollecitazione del responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, il dirigente del settore a cui appartiene il dipendente interessato, avrà l'obbligo di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, con le garanzie dell'art. 3 della legge 97/2001, a servizio/ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. Detto provvedimento debitamente motivato, dovrà contenere un'adeguata valutazione in ordine al differente incarico da attribuire, tale da superare eventuali osservazioni di opportunità circa la permanenza del dipendente nel settore di appartenenza. Qualora non sussistano le condizioni di opportunità predette, su sollecitazione del RPCeT, il dirigente del settore personale provvederà ad assegnare con provvedimento motivato l'interessato ad altro settore.

La rotazione straordinaria è un provvedimento temporaneo, di natura cautelare e non sanzionatorio, per questo motivo occorre fissarne il termine di efficacia, da far coincidere con la conclusione delle indagini in corso al cui esito, l'amministrazione potrà nuovamente disporre il trasferimento o limitarsi a confermare quello già disposto.

La norma che disciplina la misura (art. 16, co. 1, lett. 1-quater, del d.lgs. 165/200) non specifica i reati rilevanti per la sua applicazione, e si riferisce genericamente a "condotte di natura corruttiva".



Ai fini dell'individuazione di tali condotte è necessario rinviare, innanzitutto, all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 che riguarda l'informazione sull'esercizio dell'azione penale per fatti di corruzione, da parte del Pubblico Ministero al Presidente dell'Autorità. In tale norma sono individuati i delitti previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346 bis, 353, 353 bis del codice penale. Al ricorrere di tali reati l'Amministrazione è obbligata all'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento sulla rotazione è invece facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e al d.lgs. n. 235 del 2012. .

Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che sono operative nella fase di formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

Così l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro -dirigenti o funzionari- che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.



L'ente verifica la veridicità delle suddette dichiarazioni, anche mediante acquisizione dei certificati penali a soggetti mediante sorteggio.

Iniziativa nell'ambito degli appalti pubblici

Al fine di creare un efficace sistema di accessibilità totale dei dati, favorevole al monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, con riferimento alle acquisizioni di servizi, forniture ed all'affidamento di lavori, è stato pubblicato con cadenza annuale l'elenco degli affidamenti assegnati.

E' stato individuato come responsabile RASA, vale a dire dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante l'ing. Micillo giusta delibera di GC n. 11/2017.

Si è provveduto, altresì, alle verifiche relative al rispetto dell'art. 35 bis del D.lgs n. 165/2001, a carico di coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale relativamente al divieto di fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Non va peraltro sottaciuto che al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture dei servizi pubblici e fronteggiare la crisi economica determinata dall'emergenza sanitaria da COVID-19, il legislatore nazionale ha introdotto previsioni di semplificazione per l'affidamento dei contratti pubblici sotto e sopra soglia, mediante deroghe al codice dei contratti e ad altre disposizioni. Così il decreto legge 76 del 2020 ed il DI numero 77 del 2021 sono intervenuti sulle procedure di affidamento di esecuzione dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR e del PNC, stabilendo procedure semplificate allo scopo di contemperare le esigenze di celerità e l'esecuzione delle opere al fine di ottenere i relativi finanziamenti, con regolare espletamento delle fasi che caratterizzano le procedure di gara. Pertanto, il settore della contrattualistica pubblica risulta governato da una mole rilevante di norme, talvolta non in armonia tra loro, sia del codice dei contratti di cui al decreto legislativo 50/2016 sia dalle norme derogatorie citate. Intanto, va evidenziato che le deroghe introdotte hanno fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti e le procedure di affidamento semplificate.

Le procedure per le quali sono stati ampliati i margini di discrezionalità e che possono comportare maggiori rischi corruttivi, riguardano in particolare gli affidamenti diretti, le procedure negoziate dei servizi e le forniture, le procedure negoziate per i lavori, le procedure in deroga e procedure attinenti alla modifica dei contratti e le varianti in corso d'opera. Rispetto a questi istituti è necessario presidiare ancor di più gli affidamenti, con le misure di prevenzione della corruzione in essere che sono in grado di monitorare anche le ipotesi derogatorie in esame.



Iniziative nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere

Nel corso dell'anno vengono effettuati:

Monitoraggio sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto

Monitoraggio a mezzo di campionamento delle autocertificazioni pervenute .

Il responsabile del servizio interessato ha relazionato al Responsabile della prevenzione della corruzione, come da cadenza annuale prevista dall'adottato PTPC, dei controlli disposti provvedendo alle relative pubblicazioni ai sensi del D.lgs 33/2013.

Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione di personale

Monitoraggio sulle dichiarazioni in capo ai Commissari di insussistenza di situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti ex artt. 51 e 52 cpc delle procedure concorsuali espletate).

Il responsabile del servizio interessato relaziona al Responsabile della prevenzione della corruzione, come da cadenza annuale prevista dall'adottato PTPC, del numero dei controlli disposti e dell'esito degli stessi. Ha inoltre evidenziato che non sono state concluse procedure per le progressioni di carriera.

Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.

L'attività di monitoraggio riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità.

Nella realtà comunale, il sistema di monitoraggio, è articolato su più livelli in cui il primo è in capo alla dirigenza della struttura organizzativa chiamata ad attuare le misure , il secondo è un capo responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione al quale forniscono ogni informazione utile e che sia in grado di anticipare e governare le criticità, piuttosto che rilevarle a posteriori . Il responsabile della prevenzione della corruzione organizza apposite sezioni di ascolto , specie prima della rielaborazione annuale del piano, al fine di acquisire osservazioni e/o segnalazione di eventuali criticità, nonché suggerimenti per apportare gli opportuni correttivi. I dirigenti responsabili effettuano il monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruzione nella forma dell'autovalutazione. Invero, i referenti dei singoli uffici e dei servizi responsabili, verificano l'attuazione e il rispetto delle misure. Essi informano il responsabile anticorruzione, con apposito report, sul se e sul come le misure di trattamento del rischio siano state attuate dando anche una valutazione circa l'utilità delle stesse rispetto ai rischi corruttivi da contenere. Il responsabile anticorruzione in merito alle veridicità delle informazioni rese in autovalutazione da parte dei dirigenti responsabili, effettua, a sua volta, un'attività di controllo utilizzando svariati



strumenti. Così, in particolare, attraverso il sistema dei controlli interni, il responsabile anticorruzione ha la possibilità di ottenere informazioni sulla attività gestionale sia in termini di efficacia ed economicità, sia di regolarità amministrativa e di anticorruzione. Invero, il controllo di regolarità amministrativa consente di esaminare una campionatura di oltre il 10% degli atti prodotti dal singolo dirigente di settore, verificandone la regolarità formale e sostanziale, l'applicazione delle misure di trasparenza, l'assenza di situazioni di conflitto di interessi. Inoltre, il controllo degli atti è senz'altro idoneo a verificare e tracciare la regolarità dei procedimenti specie nelle aree di maggior rischio corruttivo, oltre a consentire di monitorare le situazioni di eventuale conflitto di interessi, per cui esiste una specifica disciplina all'interno del codice di comportamento dell'ente e nel piano anticorruzione.

Il monitoraggio di secondo livello è effettuato dal responsabile anticorruzione, coadiuvato dalla struttura di supporto, ed è caratterizzato da verifiche specifiche sul campo che consentono una analisi più puntuale del sistema. Nel Comune di Salerno è attivo un sistema informatico, denominato Simel, condiviso come scrivania elettronica da tutti i dirigenti, che consente un monitoraggio efficiente e tempestivo dell'attività amministrativa in tutte le articolazioni organizzative, facilitando la elaborazione di dati e delle risultanze del monitoraggio stesso. La consultazione quotidiana della piattaforma informatica Simel, nella quale sono caricati tutti gli atti in entrata e in uscita dell'ente, nonché la istruttoria degli atti provvedimenti sia monocratici che collegiali, consente un'osservazione privilegiata sulle casistiche che di volta in volta si verificano. Per quanto riguarda la frequenza si sottolinea che i dirigenti responsabili effettuano un monitoraggio continuo sull'attuazione delle misure anticorruzione con obbligo di relazionare al responsabile della prevenzione tempo per tempo ove riscontrino anomalie ovvero, con cadenza semestrale, mediante report analitico circa l'applicazione e l'efficacia delle misure anticorruzione. Analogamente su base semestrale è effettuato il controllo interno di regolarità amministrativa mediante campionamento del 10 % degli atti prodotti dai singoli settori. Il sistema dei controlli interni di fatto integra l'autovalutazione dei dirigenti responsabili circa l'attuazione delle misure in tutti i settori e nelle aree a più alto rischio di corruzione.

Iniziative di impulso e vigilanza sulle società pubbliche

La delibera n. 1134 dell'8/11/2017 dell'ANAC in tema di attuazione della normativa anticorruzione, da parte delle società e enti controllati, partecipati o cui sono affidate attività di pubblico interesse impone alle pubbliche amministrazioni di puntualizzare nell'ambito del PTPC e T strumenti idonei a sviluppare percorsi di legalità e azioni concrete atte a prevenire fenomeni corruzione anche nell'ambito degli enti di diritto privato in controllo pubblico, imponendo l'adozione del modello di cui al d.lgs 231/2001, e la nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza..

Proprio in forza della deliberazione succitata con nota del 5/12/2017 prot. 206385 inviata ai presidenti delle società ed enti controllati, il responsabile anticorruzione ha sollecitato :

- A) l'adozione del documento contenente le misure integrative del "modello 231" idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione;



B) l'adeguamento alla normativa sulla trasparenza ed ai connessi obblighi di pubblicazione così come indicati nelle linee guida e nel relativo Allegato 1.

Inoltre, al fine di potenziare le forme di controllo anche nelle società di cui al secondo comma, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 28/12/2017, è stato dato mandato alla Holding preposta al coordinamento tecnico, gestionale e finanziario delle società partecipate in via indiretta dal Comune, di convocare l'assemblea societaria per adeguare lo statuto societario a che anche per le società indirette sia adottata la stessa modalità di controllo analogo in uso presso il Comune di Salerno.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 394 del 2017, al fine di potenziare e implementare il controllo analogo, in conformità alle linee guida adottate dall'ANAC giusta delibera n. 235 del 15/2/2017, che esplicita le modalità di controllo da esercitarsi nelle società in house, è stato costituito un apposito gruppo di lavoro interno che avrà il compito di consentire il monitoraggio degli equilibri economico finanziari, oltre alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle società.

A detto gruppo di lavoro è assegnato altresì il compito di formulare atti di indirizzo rivolti a società a capitale pubblico a che si conformino alla normativa anticorruzione e quella della trasparenza i propri comportamenti organizzativi.

Allo stesso gruppo di lavoro è assegnato l'incarico di monitorare lo stato di attuazione del "modello 231" e lo sviluppo della cultura della trasparenza, riferendo in merito al responsabile anticorruzione trimestralmente.

Il dirigente responsabile della struttura "rapporti con le società partecipate del Comune" avrà altresì il compito di verificare il rispetto delle norme in tema di incompatibilità ed inconfiribilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore e di coloro che rivestono incarichi dirigenziali, anche effettuando controlli a campione, con l'acquisizione in ogni caso di dichiarazione sostitutiva, e riferendo al RPC.

L'Amministrazione Comunale, nel prendere atto di alcune criticità emerse nel corso delle verifiche ex art. 148 del d.lgs 267/2000, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 2 agosto 2018, ha deliberato di implementare la disciplina dei controlli interni sulle società in house mediante previsione di strumenti che permettono di attuare un più incisivo controllo preventivo, concomitante e successivo sulla gestione delle società partecipate ed, al contempo, garantire un più efficiente flusso informativo tra le società e l'ente locale anche nell'ottica di efficientare la verifica dello stato di attuazione degli indirizzi ed obiettivi assegnati e di monitorare gli equilibri economico finanziari ed il rispetto dei singoli contratti di servizio.

Con atto giuntale n. 337 del 18 ottobre 2018, è stato adottato apposito disciplinare recante normativa più pregnante da esercitarsi sugli organismi in house e/o partecipati.

I reports relativi alle attività del controllo analogo, agli atti d'ufficio, sono indicatori di un impegno adeguato volto alla verifica.



Oneri a carico dei cittadini

Il cittadino che formula istanza all'Ente per ottenere un provvedimento amministrativo riferito a una delle attività ritenute a rischio di corruzione, deve indicare eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra egli stesso ovvero, se persona giuridica, tra i rappresentanti legali, i soci e i dipendenti di tali soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Inoltre, il cittadino contestualmente potrà comunicare il proprio indirizzo e-mail per ottenere in tempi rapidi le informazioni circa lo stato del procedimento che lo riguarda.

La modulistica dell'Ente dovrà contenere tali dichiarazioni.

Validità

Il presente piano è un'anticipazione, per il triennio 2023/2025, della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza della Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione del PIAO.

Il documento è naturalmente integrato dal regolamento sui controlli interni ex deliberazione di Consiglio Comunale n. 6/2013 e dal codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Salerno, delibera di Giunta Comunale n. 12/2014, come integrato e aggiornato giusta delibera di G.C. n. 66/2021.

Il presente piano è oggetto di pubblicazione sul sito internet dell'Ente nell'ambito della sezione Amministrazione trasparente e sarà comunicato, a cura dei dirigenti, ai dipendenti in servizio per la necessaria conoscenza e presa d'atto.

Monitoraggio sull'attuazione del PTPC

Per quanto riguarda il metodo utilizzato cfr precedente punto 5.13.

Al fine di consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione di monitorare costantemente l'andamento di attuazione del Piano, i dirigenti hanno provveduto ad inviare reports trimestrali sull'applicazione della disciplina anticorruzione nei singoli settori ed Uffici.

Inoltre, il controllo a campione dei provvedimenti, specie per quelli di maggiore rilevanza economica, ha consentito un'osservazione particolare dei rapporti tra amministrazione e terzi, ed eventuali rapporti di parentela o affinità tra i soggetti interessati ai provvedimenti amministrativi (autorizzazioni, concessioni, erogazioni di vantaggi economici, contratti) e i dipendenti dell'Ente.

In particolare il controllo e le verifiche si sono sostanziate nelle seguenti azioni:

1. Campionamento al fine di verificare che il responsabile del procedimento e il responsabile del provvedimento finale siano due centri di responsabilità.
2. Acquisizione dell'autodichiarazione sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.
3. Controlli di regolarità amministrativa effettuati su un numero di pratiche definite, anche nell'ambito del sistema di controlli interni in attuazione della L. 213/2012.



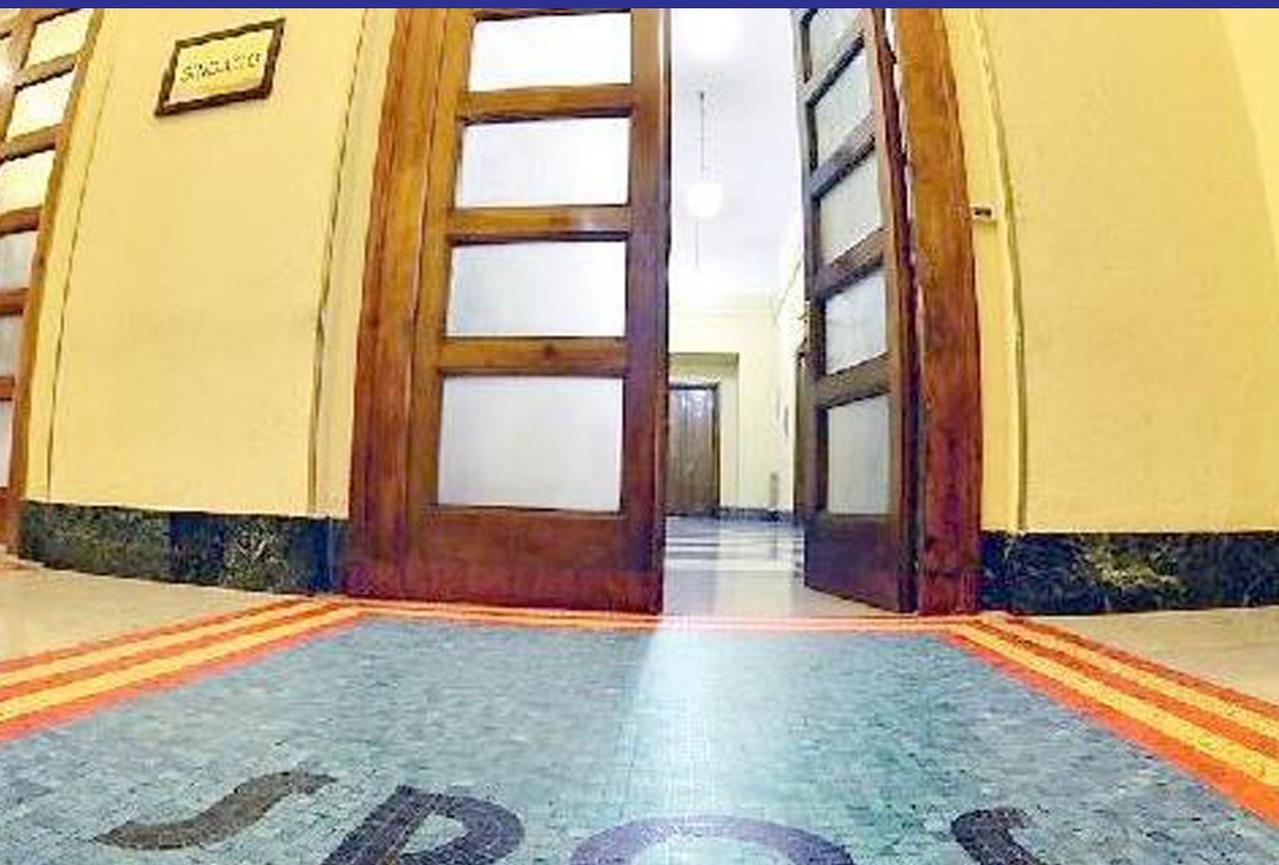
4. Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile della prevenzione ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs 165/2001.

Gli esiti e le risultanze del monitoraggio dell'anno precedente sono utilizzati come esperienze qualificate per apportare gli adattamenti alla strategia anticorruzione.

Allegati al presente piano sono i seguenti:

- A) Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;
- B) Analisi dei rischi;
- C) Individuazione e programmazione delle misure.

3 Organizzazione e Capitale Umano





3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune di Salerno è definita nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi ed è finalizzata alla individuazione di una modalità di lavoro che sia funzionale alla realizzazione dei propri obiettivi, basata su criteri di efficienza, funzionalità ed economicità, focalizzata ad erogare servizi di qualità che impattino positivamente sul benessere dei cittadini e di chi lavora, con attenzione continua al miglioramento, alla creazione di valore e al risultato.

Il Comune di Salerno, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 371 del 02.11.2022, ha deciso di avvalersi della figura del Direttore Generale per la verifica delle criticità connesse al modello organizzativo, e per l'individuazione di soluzioni organizzative finalizzate alla massima semplificazione e flessibilità per consentire l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'Ente.

L'adeguamento alle nuove esigenze dell'amministrazione, della struttura organizzativa del Comune di Salerno e del relativo funzionigramma rientrano tra le attività assegnate al Direttore Generale, con Decreto Sindacale n. prot. 56540 del 9.03.2023.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 230 del 28.06.2023 è stato dato avvio al processo di riorganizzazione del Comune di Salerno, è stata definita la nuova macrostruttura dell'Ente con l'individuazione di Aree funzionali, Settori e Servizi, si è provveduto all'approvazione del funzionigramma, contenente il riparto delle competenze tra le varie strutture.

Successivamente, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 263 del 12/07/2023 nel confermare quanto approvato con Deliberazione di G.C. n. 230/2023 in merito alla macrostruttura, è stato precisato meglio la particolare posizione che rivestono, nell'ambito dei servizi di staff, l'Avvocatura e la Polizia Municipale, i quali, pur se incardinati nella struttura organizzativa coordinata dal Direttore Generale, godono di una autonomia qualificata derivante direttamente dalla legge ed hanno responsabilità diretta nei confronti della struttura di vertice politico dell'Ente.

La nuova articolazione organizzativa, così come proposta dal Direttore Generale ed approvata dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 263 del 12/07/2023, rappresenta l'articolazione delle strutture organizzative apicali, e le relative articolazioni interne fino al livello dei settori, con entrata in vigore dal 1/09/2023. L'organigramma che ne deriva è il seguente:

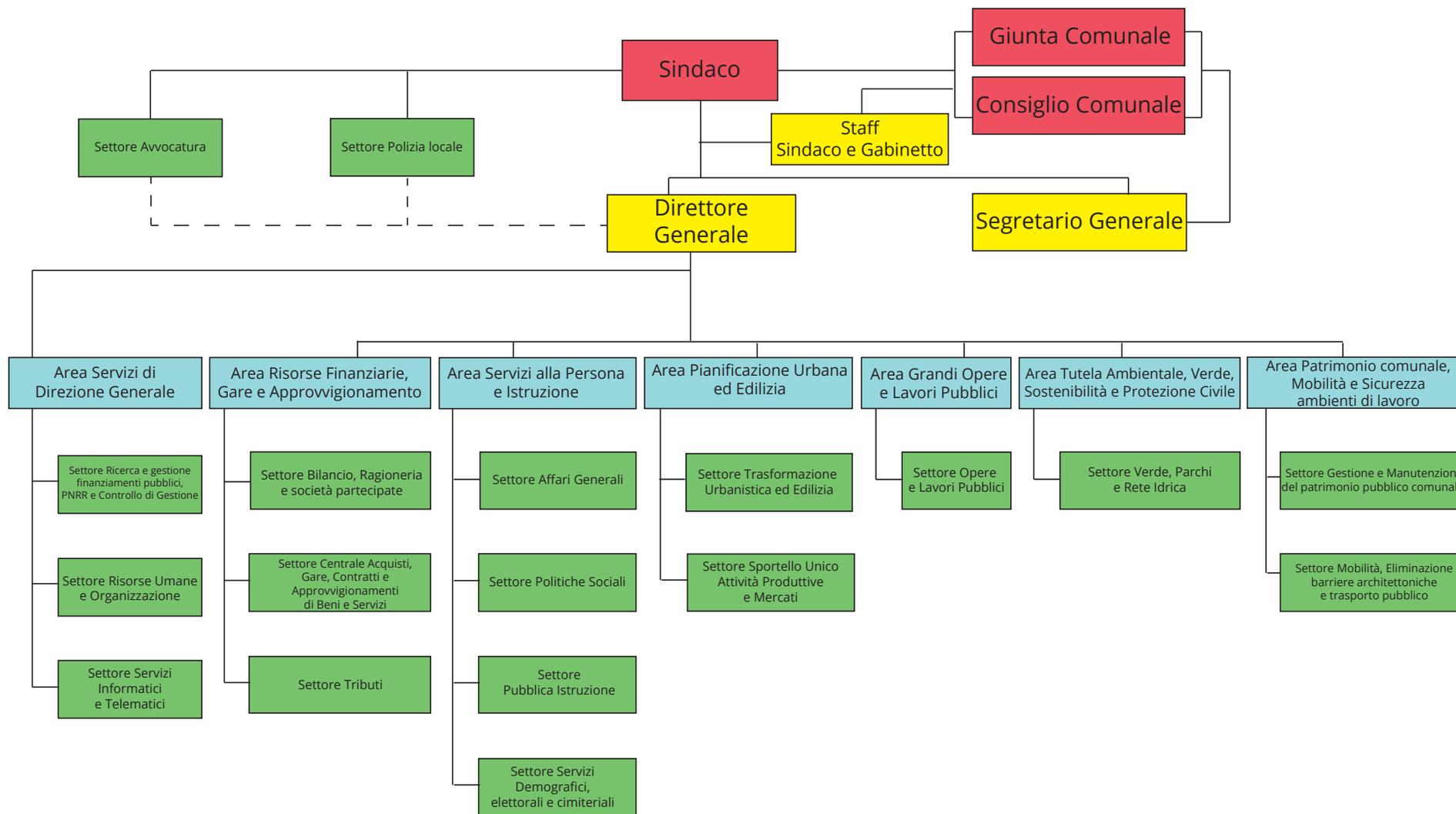


Figura 9: Comune di Salerno - Macrostruttura



La struttura organizzativa del Comune di Salerno si articola in Aree, Settori, Servizi, Unità Organizzative, Uffici e Unità di progetto. Tutti i livelli organizzativi vengono attivati per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'Ente.

Per lo svolgimento di funzioni ed attività di diretto supporto agli organi di direzione politica è inoltre istituito un Ufficio di Staff.

Le diverse articolazioni organizzative operano in posizione operativa, con funzioni finali direttamente rivolte all'utenza esterna; ed in posizione di supporto, con funzioni strumentali o di assistenza istituzionale e di integrazione organizzativa.

Le articolazioni organizzative sono ordinate per raggruppamenti di competenze individuate sulla base della omogeneità e organicità delle materie attribuite, delle attività e delle funzioni, e sono definite sulla base di criteri generali di integrazione, specializzazione e funzionalità.

- L'Area è una forma di organizzazione costituita, in relazione alle priorità programmatiche dell'Ente, per assicurare integrazione alle strutture organizzative omogenee o complementari.
- Il Settore è l'unità organizzativa di massima dimensione nell'organizzazione del Comune. Alla gestione dei settori sono preposti i dirigenti.
- Il Servizio, rappresenta l'unità organizzativa di primo livello in cui si articola il Settore, ed è deputato allo svolgimento di una o più delle funzioni attribuite al Settore.
- L'Unità organizzativa rappresenta l'unità della struttura organizzativa di livello non dirigenziale di particolare complessità.
- L'Ufficio rappresenta l'unità organizzativa di base all'interno del settore, ed è preposto allo svolgimento di specifiche attività rientranti nelle funzioni attribuite al Servizio.
- Le Unità di Progetto rappresentano unità organizzativa speciali e/o temporanee costituite con criteri flessibili anche interdisciplinari ed intersettoriali al fine dello sviluppo o della gestione di specifici progetti, programmi o per il raggiungimento di obiettivi determinati.

Tra i diversi livelli della struttura organizzativa del settore (settore, servizio, u.o., ufficio) e tra i settori e la direzione generale vige il principio di dipendenza gerarchica.

Con l'entrata in vigore della nuova macrostruttura, datata 17 luglio 2023, su proposta del Direttore Generale verrà modificato anche il Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Livelli di responsabilità organizzativa

L'Ente è organizzato secondo due livelli di responsabilità: posizione dirigenziali, posizioni organizzative\alte professionalità.

Tutte le posizioni di responsabilità sono valutate secondo un sistema di valutazione della posizione che definisce le modalità per la graduazione delle stesse considerando elementi di complessità organizzativa e di responsabilità puntualmente definiti.



Sulla base di tale pesatura viene definita la retribuzione di posizione che rappresenta un parte rilevante della retribuzione complessiva di tale figure.

Posizioni dirigenziali

La struttura organizzativa del Comune di Salerno, prima della Deliberazione di Giunta n.263/2023 prevedeva come figure dirigenziali quella di Dirigente Generale (Direttore Generale e Segretario Generale) e n. 22 posizioni dirigenziali, oltre ad una posizione dirigenziale attribuita al Settore Staff Sindaco. Al 31 dicembre 2022 il numero dei Dirigenti in servizio presso il Comune di Salerno è stato inferiore rispetto ai settori e servizi istituiti; a fronte di 23 settori il numero dei dirigenti è stato pari a 15. Per sopperire la mancanza dei dirigenti sono stati attribuiti incarichi ad interim agli altri Direttori di Settore.

Di seguito si riporta la struttura dell'Amministrazione con l'individuazione degli uffici ed il personale ad esso assegnato:

Tabella 23: Ripartizione del Personale per Settori al 31/12/2022

Settore/Servizio	Dirigente	N. dipendenti
Staff Sindaco	Avv. Luciano Vincenzo	n. 9 (di cui 5 art. 90 TUEL)
Segreteria Generale	Dott.ssa Menna Ornella	n. 5
Settore Avvocatura	Avv. Anna Attanasio	n.17
Servizio Provveditorato	Dott.ssa Annalisa Del Pozzo	n.20
Servizio Sistemi Informativi	Ing. Galibardi Armando	n.17
Settore Polizia Locale Protezione Civile	Dott. Battipaglia Rosario	n.199
Settore Ragioneria	Dott. Lupacchini Raffaele	n.22
Settore Tributi	Dott. Di Lorenzo Alberto	n.37
Settore Risorse Comunitarie e Controllo di Gestione	Dott. Lupacchini Raffaele	n.4
Settore Personale	Avv. Mea Luigi	n.14
Settore Politiche Sociali	Dott. Salerno Giovanni	n.39 (di cui 3 COESIONE)
Settore Istruzione e Formazione	Dott. Durante Maurizio	n.19
Settore Affari Generali	Dott.ssa Menna Ornella	n.59 (di cui 1 COESIONE)
Settore Attività Produttive	Dott. Durante Maurizio	n.22
Settore Servizi Demografici ed Elettorali	Dott.ssa Quagliata Grazia	n.39
Settore Trasformazione	Arch. Cantisani Maria Maddalena	n.23



Urbanistica		
Settore Trasformazione Edilizie	Arch. Cantisani Maria Maddalena	n.29
Settore Ambiente	Dott. Pelosio Davide	n.41
Settore Mobilità Urbana, Trasporti e Manutenzioni	Ing. Mastrandrea Luigi	n.68
Settore Strutture Comunali	Ing. Mastrandrea Luigi	n.47
Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio	Ing. Serpico Generoso	n.40 (di cui 1 COESIONE)
Settore Opere e Lavori Pubblici	Ing. Micillo Giovanni	n.15
Sevizio Espropri ed Esecuzioni	Ing. Micillo Giovanni	n.3
Servizi Mercati Generali - Centro Agroalimentare	Dott. Durante Maurizio	n.10

Posizioni Organizzative/Alte specializzazioni

Nel Comune di Salerno sono istituite le Posizioni Organizzative (PO):

- per lo svolgimento di funzione di direzione di Unità organizzative (UOC) di particolare complessità caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quella pertinenti anche l'iscrizione di albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Le Posizioni Organizzative sono state suddivise in due fasce.

- fascia A1 con competenze di elevata complessità e strategicità massima
- fascia A2 per le attività di complessità e strategicità particolari e alta professionalità.

La graduazione delle posizioni viene decisa dal Direttore della struttura presso la quale viene istituita la Posizione Organizzativa sulla base delle responsabilità da assumere, sulla complessità decisionale, sulla professionalità specifica correlata al ruolo, sulla tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne, sulla strategicità e autonomia decisionale e gestionale.

Nella seguente tabella vengono riportate le Posizioni organizzative presenti al 31/12/2022.

Tabella 24: Posizioni di Responsabilità non dirigenziali, ripartita per Settori-Servizi e per fasce

Settore	Servizio	Cat.	Fasce P.O.
Affari Generali	Turismo E Spettacolo	D4	A1
	Turismo E Spettacolo	D4	A2



	Archivio Generale	D3	A2
Ambiente	Ambiente	D7	A1
	Ambiente	D7	A1
	Ambiente	D4	A1
Attività Produttive	Sportello Unico - SUAP	D7	A1
	Sportello Unico - SUAP	D7	A2
Avvocatura	Avvocatura	D6	A1
	Avvocatura	D7	A1
	Provveditorato	D7	A1
	Provveditorato	D7	A2
	Provveditorato	D4	A2
Istruzione E Formazione	Istruzione E Formazione	D4	A1
Mobilità Urbana Trasporti E Manutenzione	Tutela Pubblica Incolumità	D4	A2
	Strade E Fogne	D4	A1
	Progettazione	D6	A2
	Pubblica Illuminazione	D4	A1
	Direzione E Segreteria	D7	A1
Opere E Lavori Pubblici	Opere E Lavori Pubblici	D4	A2
	Opere E Lavori Pubblici	D7	A1
Personale	Personale	D7	A1
	Personale	D7	A2
Politiche Sociali	Politiche Sociali	D3	A1
	Asilo Nido	D7	A1
Polizia Locale-Protezione Civile	Polizia Locale-Protezione Civile	D3	A2
	Polizia Locale-Protezione Civile	D4	A1*
	Polizia Locale-Protezione Civile	D4	A1
	Polizia Locale-Protezione Civile	D4	A2
	Polizia Locale-Protezione Civile	D4	A2
Ragioneria	Ragioneria	D3	A2
	Ragioneria- Servizio Programmazione E Controlli Interni	D6	A2
	Ragioneria	D4	A2
	Ragioneria	D4	A1



Risorse Comunitarie E Controllo Di Gestione	Risorse Comunitarie E Controllo Di Gestione	D1	A2
Segreteria Generale	Segreteria Generale	D7	A1*
Servizi Demografici Ed Elettorali	Anagrafe	D7	A2
	Elettorale	D4	A2
	Anagrafe	D7	A2
Sistemi Informativi	Sistemi Informativi	D7	A2
Strutture Comunali	Servizi Cimiteriali	D4	A1
	Impianti Sportivi	D1	A1*
	Strutture Comunali	D7	A1
	Servizio Manutenzione Patrimonio Edilizio - Progettazione	D3	A1
	Impianti Elettrici E Videosorveglianza	D4	A1*
Trasformazioni Edilizie	Ex Urb/Terr./Progr.	D7	A1
	Trasformazioni Edilizie	D7	A1
	Trasformazioni Edilizie	D6	A2
	Trasformazioni Edilizie	D4	A1
Trasformazioni Urbanistiche	Trasformazioni Urbanistiche	D7	A1
Tributi	IMU	D7	A1
	Tributi	D7	A1*
	Contenzioso Tributario	D7	A1
	Tributi	D4	A1

* Posizioni organizzative modificate nel corso dell'anno 2022.



Analisi del Personale

Per completare l'analisi della struttura organizzativa dell'Ente, si riporta di seguito la dimensione del personale suddivisa aree (ex categorie), età e genere al 31/12/2022 a cui dover aggiungere le figure del Direttore Generale e del Segretario Generale.

Tabella 25: Personale del Comune di Salerno al 31/12/2022

Età'	Uomini					Donne				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Inquadramento										
Dirigenti	0	0	3	5	3	0	0	0	4	0
Funzionari (ex CAT. D)	6	21	22	31	31	0	22	24	31	15
Istruttori (ex CAT. C)	14	41	66	81	104	1	22	47	47	26
Operatori (ex CAT. B)	0	1	5	30	86	0	0	2	6	6
personale tempo determinato	0	2	0	1	0	0	0	2	1	0
Totale personale	20	65	96	148	224	1	44	75	89	47



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Di seguito sono riportate le iniziative del Comune di Salerno in tema di digitalizzazione finanziate con i fondi del PNRR, progetti in costante divenire che impegneranno fortemente l'Amministrazione comunale nei prossimi tre anni.

L'attuazione dei progetti, da completarsi entro il 2025, risulta strategica in ottica di digitalizzazione dei servizi forniti dall'amministrazione.

Tabella 26: iniziative in tema di digitalizzazione finanziate con fondi del PNRR

Bando	Ministero	Oggetto
Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"	Transizione digitale	Abilitazione dell'accesso dei cittadini ai servizi online dell'ente tramite CIE ID
Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	Transizione digitale	Migrazione dei propri servizi verso ambienti cloud qualificati, con vantaggi in termini di costi di gestione, sicurezza dei dati, prestazioni, continuità del servizio, scalabilità
Misura 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici"	Transizione digitale	Mettere a disposizione dei cittadini una serie di procedure erogate a livello comunale, tramite interfacce coerenti, fruibili e accessibili, con flussi di servizio quanto più uniformi, trasparenti e utente-centrici.
Misura 1.4.2 "Citizen Inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali"	Transizione digitale	Miglioramento dell'accessibilità dei servizi online, Formazione per i dipendenti su accessibilità, acquisto tecnologie assistive per dipendenti affetti da disabilità.
Misura 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali"	Transizione digitale	Notifiche Violazioni al Codice della Strada ed extra codice della Strada attraverso la piattaforma notifiche digitali
Misura 1.3.1 - "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni	Transizione digitale	Pubblicazione sul Catalogo API di PDND un numero di API pari a 5

Portale Istituzionale e sezione "Amministrazione Trasparente"

Il Comune di Salerno prosegue da anni il percorso di digitalizzazione delle proprie attività e dei propri servizi, cogliendo opportunità di semplificazione e razionalizzazione di processo, aumentando e migliorando costantemente il numero e la qualità dei propri servizi on line, mantenendoli in sicurezza e adeguandoli ad un contesto funzionale, tecnologico e normativo in continua evoluzione.



Nel giugno del 2022 è stato pubblicato il nuovo portale istituzionale del comune di Salerno, costruito su Drupal 8, una piattaforma software di Content Management System (CMS), modulare, scritta in linguaggio PHP e distribuita sotto licenza GNU GPL che permette la creazione e la distribuzione di siti web dinamici e di varia complessità.

E' stata dedicata particolare attenzione alla sezione "Amministrazione Trasparente", e ai possibili automatismi da prevedere per renderne più agevole l'aggiornamento, prospettando anche un'interlocuzione con SIMEL2, ovvero il software gestionale attualmente in uso presso l'ente.

A questo scopo sono stati creati dei "content type" per gestire le tipologie di contenuto più importanti, tra i quali:

- Allegati semplici e allegati correlati ad una persona (si pensi alla documentazione relativa ai titolari di incarichi politici e ai dirigenti)
- Procedimenti
- Atti di concessione (sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici)
- Consulenti e Collaboratori

Per quanto riguarda gli Allegati, è stata effettuata un'analisi delle tipologie di documenti sottoposti ad obbligo di pubblicazione, per provvedere ad una successiva catalogazione degli stessi secondo caratteristiche comuni, partendo dall'allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", che consiste in una sorta di mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dalla normativa vigente.

Nel suddetto allegato, per ogni singolo obbligo, è riportato il riferimento normativo e l'aggiornamento previsto (Annuale, semestrale, tempestivo, etc.).

Altra informazione che va tenuta in considerazione per ogni singolo obbligo di pubblicazione è la durata dello stesso per la quale, in generale, si fa riferimento ai commi 3 e 3-bis dell'art 8 del d.lgs 33/2013: "Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione", ma che presenta diversi casi particolari.

Il concetto di durata dell'obbligo è stato utilizzato per la gestione di una sezione "archivio", in cui vengono automaticamente spostati i documenti non più sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ma che rimangono ancora consultabili.

Infatti, va fatta una distinzione tra documenti che vanno spostati in archivio

- trascorsi i 5 anni dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di decorrenza dell'obbligo
- trascorsi un numero diverso di anni (come previsto dagli articoli 8, comma 3-bis, 14, comma 2, e 15, comma 4)



- dopo un tempo non determinabile a priori: questo caso riguarda atti e documenti che continuano a produrre i loro effetti fino a quando non vengono sostituiti da una nuova versione o vengono dichiarati non più validi (ad esempio i regolamenti e gli statuti delle amministrazioni). Solo in quel momento questi ultimi andranno trasferiti in archivio.

I concetti “Riferimento normativo”, “aggiornamento” e “durata pubblicazione” poc’anzi analizzati, sono stati inseriti nel content type “Allegato”, che permette di gestire le diverse tipologie di documenti sottoposti ad obbligo di pubblicazione, e creare automatismi nella pubblicazione, nell’aggiornamento e nell’archiviazione degli stessi.

Anche per i procedimenti è stato creato un content type che guida l’utente all’inserimento delle informazioni, permettendo una uniformità nella presentazione delle stesse anche se la compilazione è opera di diversi uffici o dipendenti.

La suddivisione delle informazioni in campi, quali ad esempio titolo, descrizione, ufficio responsabile, etc. permette di mostrare tutti i procedimenti gestiti dall’ente in formato tabellare, consentendo una facile consultazione. E’ previsto inoltre, tra le evolutive, l’esportazione delle suddette informazioni in formato aperto.

Anche per gli Atti di concessione e per i Consulenti e Collaboratori sono stati creati dei content type con le stesse finalità appena descritte per i procedimenti.

Adesione a pagoPA

Nel Febbraio del 2016 il Comune di Salerno ha aderito al sistema di pagamento pagoPA. Sono stati necessari diversi interventi per gestire gli incassi dell’Ente tramite la suddetta piattaforma dei pagamenti.

Per censire le entrate comunali da riversare nel sistema pagoPA, è stato sottoposto un questionario agli organi dirigenziali.

Sono stati quindi definiti, su di una predisposta piattaforma, le associazioni tra le diverse tipologie di incasso con il corrispondente codice tassonomico Pago PA nonché con l’IBAN associato al corrispondente conto corrente.

I servizi dell’Ente associati a pagamenti attesi sono stati configurati sull’applicativo SIMEL2 in modo da generare, contestualmente alla creazione delle posizioni debitorie, avvisi di pagamento pagoPA da inviare ai contribuenti.

Per la gestione dei pagamenti spontanei è stato realizzato un Portale dei pagamenti online, all’indirizzo <https://servizi.comune.salerno.it/web/home/pagamenti> , articolato in sezioni che raggruppano i servizi per settore d’appartenenza. Il contribuente, dopo aver scelto il servizio di interesse e compilato un modulo, può scegliere se effettuare un pagamento diretto, attraverso la procedura online, o differito, attraverso la stampa dell’avviso di pagamento pagoPA.

Tramite l’applicativo SIMEL2, l’incaricato di ciascun settore dell’Ente può verificare lo stato del pagamento pagoPA di propria competenza e scaricare la ricevuta telematica.



Con l'obiettivo di una completa migrazione dei servizi di pagamento verso il sistema Pago PA, si procederà a integrare presso tutti gli uffici comunali anche i dispositivi POS abilitati Pago PA, consentendo non solo l'eliminazione dell'onere della gestione di valori da parte dei dipendenti comunali ma consentendo altresì l'abilitazione di un sempre più elevato livello di digitalizzazione dei singoli procedimenti amministrativi.

Impresa in un giorno

Nell'ottica di perseguire una complessiva opera di revisione dei processi dell'Ente e conseguire una maggiore semplificazione e digitalizzazione per tutti i cittadini e le imprese del territorio il Comune di Salerno ha aderito altresì al portale www.impresainungiorno.gov.it, che costituisce il punto di contatto a livello nazionale per consentire all'utenza di accedere ad una serie di servizi informativi ed operativi di natura amministrativa di interesse delle imprese.

Al fine di evitare la frammentazione dell'informazione, l'attivazione è subordinata al conseguimento di un adeguato livello di integrazione di detto portale con gli strumenti di back-office in uso agli uffici comunali, obiettivo che sarà conseguito con i prossimi interventi dell'Ente.

Interoperabilità Portali esterni

Una ulteriore spinta verso l'integrazione applicativa con portali di enti terzi, attualmente utilizzati direttamente dagli operatori comunali per l'assolvimento di adempimenti amministrativi di vario genere, costituirà ulteriore elemento di semplificazione e snellimento dei connessi procedimenti.

Qualità del dato nella PA

L'ottimizzazione delle banche dati, oltre a migliorare l'attività amministrativa con un risparmio di tempi e di risorse economiche, è uno strumento che risponde appieno all'obiettivo di rendere più snelle e sburocratizzare le attività connesse ai servizi pubblici rivolti ai cittadini e agli imprenditori.

Il Servizio Sistemi Informativi del Comune di Salerno effettua, previa apposita richiesta da parte degli uffici comunali, diverse operazioni di bonifica di varia natura riguardanti le schede anagrafiche registrate nell'indice generale del suddetto gestionale.

Lo scopo è quello di correggere/integrare le informazioni relative a diversi soggetti (sia fisici sia giuridici) che a seguito di importazioni automatiche ed inserimenti manuali stratificatisi nel corso del tempo risultano presenti su più schede contemporaneamente e/o sono privi di dati essenziali.

Per il 2023, considerate anche alcune particolari segnalazioni dell'Ufficio TARI, è previsto un cospicuo incremento delle attività di correzione, con circa 700 soggetti da correggere entro la fine dell'anno. Dai controlli diagnostici disponibili su SIMEL2 persiste una cospicua presenza di ulteriori soggetti da sanare: attualmente risultano infatti quasi 7000 soggetti fisici/giuridici con codice fiscale, e più di 4000 soggetti giuridici con partita IVA presenti su più di una scheda anagrafica.



L'obiettivo dei prossimi anni è quello di aumentare i numeri delle bonifiche effettuate, non solo con gli strumenti attualmente in uso, ma anche strutturando processi e avvalendosi di strumentazioni che consentano una gestione della qualità del dato.

Tra le possibilità vi è la riattivazione del progetto Scacco, che ha come obiettivo proprio la messa a sistema delle numerose banche dati di cui gli enti locali sono in possesso, e che per la maggior parte dei casi sono disaggregate e non dialogano tra loro.

Strumenti di office automation

Tra gli obiettivi dell'Amministrazione per la semplificazione dell'attività lavorativa, il miglioramento della produttività, nonché la possibilità di usufruire del lavoro agile senza difficoltà, vi è l'acquisizione di strumenti di office automation professionali in cloud SaaS, tramite convenzione Consip.

L'introduzione di questo tipo di soluzione negli uffici comunali consentirà, a circa 700 postazioni, l'utilizzo di suite di software di produttività personale tramite web, oltre ad ulteriori funzionalità in cloud quali l'attivazione di una casella di posta elettronica sempre disponibile, spazio di archiviazione, strumenti di collaboration, etc.

Le convenzioni Consip relative a strumenti di questo tipo, generalmente includono anche licenze della stessa suite da installare in locale su un importante numero di postazioni, nonché alcune misure di security per consentire uno scambio di dati in sicurezza (anche con soggetti esterni)

Di seguito si riporta un quadro di raffronto che si focalizza su alcune delle principali funzionalità introdotte dalle precitate soluzioni

Tabella 27: Miglioramenti introdotti dalle soluzioni di Office Automation

Situazione attuale	Miglioramenti introdotti
Email accessibile solo tramite intranet comunale o dispositivo mobile	Email web disponibile anche on line
Dimensione posta elettronica limitata (250 mb)	Dimensione posta elettronica da diversi Gb
Utilizzo di cartelle di condivisione su storage locali	Strumenti di condivisione e di team collaboration
I documenti personali sono conservati sui PC oppure su storage locali accessibili solo tramite Intranet comunale	Spazio fisico in cloud per consultazione dei propri documenti ovunque

3.1.1.1 Obiettivi di digitalizzazione mediante le risorse PNRR

Come già anticipato nell'introduzione, l'Ente ha partecipato alle seguenti Misure del Piano Nazionale per la Ripresa e Resilienza:

- Misura 1.2 - "Abilitazione al cloud per le PA Locali"



- Misura 1.3.1 – "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni
- Misura 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici
- Misura 1.4.2 - Citizen Inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali
- Misura 1.4.5 - Notifiche Digitali

Si dettagliano di seguito gli obiettivi di digitalizzazione relativi ad ognuna delle Misure elencate.

Misura 1.2 - “Abilitazione al cloud per le PA Locali”

Nell’ambito del PNRR, la misura 1.2 PNRR denominata “Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud” fornisce alle Amministrazioni l’opportunità di attuare una migrazione dei propri servizi verso ambienti cloud qualificati, consentendo alle Amministrazione stesse di coglierne i vantaggi rispetto a soluzioni on-premise in termini di costi di gestione, sicurezza dei dati, prestazioni, continuità del servizio, scalabilità.

Nell’ambito dei servizi erogati dal Comune di Salerno sono stati individuati 17 servizi da sottoporre al processo di migrazione:

DEMOGRAFICI – CIMITERI

PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

SOCIALE – EDILIZIA

SOCIALE – SOSTEGNO ECONOMICO

SOCIALE – ASSISTENZA SCOLASTICA

SOCIALE – DOMICILIARI

SOCIALE – MINORI

SOCIALE – MONITORAGGIO

SOCIALE – SERVIZI PER I GIOVANI

SOCIALE – TUTELE

SOCIALE – AGEVOLAZIONI TRIBUTARIE

IMMIGRAZIONE

PROVVEDIMENTI SANITARI

OPERE PUBBLICHE

PRIVACY

TRASPARENZA

CONTROLLO ACCESSI



Per il solo servizio di PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE è stata indicata la modalità di migrazione denominata Trasferimento, che prevede il cosiddetto approccio Lift&Shift, ossia il trasferimento dell'intera infrastruttura virtuale del servizio da ambiente on-premise ad ambiente cloud qualificato. Per i servizi restanti è stata indicata la modalità di migrazione denominata Aggiornamento in sicurezza, che prevede l'acquisizione di un nuovo servizio cloud in modalità SaaS Software as a Service.

Gli obiettivi dell'intervento possono quindi essere così riassunti:

- Acquisizione di un servizio cloud SaaS per i servizi cimiteriali;
- Trasferimento della piattaforma di produttività individuale e documentale verso ambiente cloud qualificato;
- Acquisizione di un servizio cloud SaaS per l'ambito sociale, immigrazione e provvedimenti sanitari;
- Acquisizione di un servizio cloud SaaS per l'ambito opere pubbliche;
- Acquisizione di un servizio cloud SaaS per l'ambito privacy;
- Acquisizione di un servizio cloud SaaS per l'ambito trasparenza;
- Acquisizione di un servizio cloud SaaS per il controllo degli accessi del personale.

Misura 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici

Il processo di adesione ai modelli standard di sito comunale e servizi digitali al cittadino consentiranno il miglioramento dell'esperienza utente dei servizi al cittadino tramite l'Investimento 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Citizen experience.

Per il perimetro dell'avviso, per Esperienza del cittadino nei servizi pubblici si intende come i cittadini fruiscono l'insieme di:

- siti comunali, cioè le interfacce digitali esposte al pubblico all'indirizzo istituzionale, secondo quanto identificato al punto 5.3.3 del regolamento AgID "Assegnazione e gestione dei nomi a dominio nel SLD gov.it", il cui scopo è far sì che tutti i cittadini ricevono le medesime e più recenti informazioni rispetto:
 - all'amministrazione locale;
 - ai servizi che essa eroga al cittadino;
 - alle notizie;
 - ai documenti pubblici dell'amministrazione stessa;
- servizi digitali per il cittadino erogati dal Comune e fruibili online, cioè attraverso l'insieme di interfacce digitali, flussi e processi, tipicamente a seguito di un login identificativo, il cui scopo è che il cittadino richieda e si veda erogata una prestazione da parte dell'amministrazione, o effettui un adempimento verso l'amministrazione.



Per quanto riguarda i siti comunali, l'obiettivo del presente avviso è di mettere a disposizione dei cittadini interfacce coerenti, fruibili e accessibili, secondo il modello di sito comunale, e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user-centricity' e della trasparenza, come indicato dall'E-government benchmark Method Paper 2020-2023. Il modello per i siti dei Comuni non solo favorisce il rispetto delle normative vigenti ma anticipa anche alcuni standard a livello europeo di trasparenza e user-centricity. Il modello si pone lo scopo di promuovere la digitalizzazione e migliorare l'esperienza dei Cittadini, attraverso strumenti e componenti predefiniti, a supporto della progettazione e dello sviluppo. Il modello tiene inoltre in considerazione le necessità di tutti gli stakeholder coinvolti: cittadini, enti, i veri e propri utilizzatori del modello, e le figure operative che lo dovranno implementare.

Per quanto riguarda i servizi digitali per il cittadino, l'obiettivo del presente avviso è di mettere a disposizione dei cittadini una serie di procedure erogate a livello comunale, tramite interfacce coerenti, fruibili e accessibili, con flussi di servizio quanto più uniformi, trasparenti e utente-centrici.

Tabella 28: Servizi Misura 1.4.1 del PNRR con i rispettivi archetipi

Servizio	Archetipo
Richiedere l'accesso agli atti	Permessi e documenti
Richiedere permesso occupazione suolo pubblico	Permessi e documenti
Richiedere una pubblicazione di matrimonio	Permessi e documenti
Richiedere permesso accesso area ZTL	Permessi e documenti
Richiedere permesso parcheggio invalidi	Permessi e documenti
Richiedere permesso passo carrabile	Permessi e documenti

Misura 1.4.2 - Citizen Inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali

Il Comune di Salerno dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID, perseguendo l'obiettivo dell'accessibilità dei propri sistemi informativi.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2023 verrà effettuata l'analisi completa dei siti web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>.



Inoltre, sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia Digitale gli obiettivi annuali di accessibilità. La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Aderendo alla Misura 1.4.2 - "Citizen Inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali" del PNRR si intende migliorare alcuni dei servizi on line offerti anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In questo panorama il progetto si pone molteplici obiettivi che mirano a migliorare alcuni aspetti della vita sia del cittadino che del dipendente comunale.

Dal punto di vista dei cittadini va migliorata l'accessibilità sia dei servizi ad essi forniti, sia della documentazione prodotta, anche al fine di assolvere in maniera ancora più inclusiva agli obblighi in tema di trasparenza, che permettono un controllo diffuso sull'attività amministrativa.

Per i dipendenti, invece, è fondamentale acquisire una formazione adeguata su tali temi, e nel caso di disabilità, avere a disposizione le tecnologie assistive adeguate per poter lavorare senza svantaggi causati dalla propria condizione.

Il progetto ideato per aderire alla misura 1.4.2 prevede:

- Formazione per i dipendenti dell'Ente al fine di fornire nozioni utili a sfruttare le funzionalità offerte delle suite da ufficio LibreOffice e Microsoft Office per produrre documentazione accessibile, e per lavorare in maniera più agevole per chi è affetto da disabilità;
- Fornitura di tecnologie assistive per rendere più semplice il lavoro ai dipendenti diversamente abili;
- Redesign in ottica di miglioramento della "user experience" e dell'accessibilità dei seguenti servizi destinati ai cittadini:
 - Servizi Demografici
 - Enti Terzi



- Portale dei pagamenti

Misura 1.4.5 - Notifiche Digitali

Il Comune di Salerno ha richiesto ed ottenuto l'ammissibilità al finanziamento con fondi del PNRR per la Misura 1.4.5 riguardante la Piattaforma Notifiche Digitali (PND). Tale piattaforma, definita all'art. 26 del D.L. 76/2020 (modificato dal D.L. 77/2021), consente agli enti della PA di inviare ai cittadini notifiche a valore legale relative ad atti amministrativi attraverso un cassetto digitale; le notifiche potranno essere inoltrate sia tramite canali digitali (PEC) sia tramite canali analogici (raccomandata A/R), oltre ad ulteriori canali di comunicazione (email, SMS, messaggi su app IO).

Ai fini dell'integrazione all'interno della PND dei processi di notificazione degli atti a valore legale usati dagli enti comunali, il Comune di Salerno procederà all'attivazione dei servizi relativi alle notifiche della Polizia Municipale

- “Notifiche Violazioni al Codice della Strada”
- “Notifiche Violazioni extra Codice della Strada” a seguito dell'individuazione di un aggiudicatario per i suddetti servizi tramite procedura negoziata ex art. 36 co. 2 lett. b) D.Lgs. 50/2016 ed art. 51 co. 1 lett. b) sub. 2.2 D.L. 77/2021.

3.1.1.2 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio

La legge Finanziaria 2008, all'articolo 2, comma 594 della L. 24 dicembre 2007 dispone che “ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.”

L'articolo 2, comma 595 della legge finanziaria 2008 dispone inoltre che “nei piani di cui alla lettera a) del comma 594 sono altresì indicate le misure dirette a circoscrivere l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze.”

Al fine della predisposizione del presente piano di razionalizzazione delle spese di funzionamento è stata focalizzata l'attenzione sulle componenti di telefonia (fissa e mobile) e sulla rete di trasmissione dati.



Tabella 29: Telefonia fissa scuole - Consistenza

Tipologia Linea	#
ISDN BRI	4
ISDN BRI RAME	46
POTS RAME	13

Tabella 30: Telefonia fissa scuole - Spesa attuale

Tipologia Linea	Importo
Canone	€ 703,02
IVA	€ 154,70
Totale bimestrale	€ 857,90
Totale annuale	€ 5.147,42

Al fine di una razionalizzazione della spesa telefonica fissa sostenuta si procederà come di seguito sinteticamente riportato:

- Controllo delle consistenze telefoniche presenti in fatturazione;
- Analisi comparativa delle consistenze fatturate con le consistenze risultanti dall'attuale assetto organizzativo;
- Individuazione delle consistenze non più necessarie;
- Revisione periodica delle utenze attivate;
- Individuazione delle utenze che non generano traffico telefonico ed il cui numero non risulta pubblicato in alcun elenco (sito web istituzionale, pagine bianche, internet, etc...);
- Analisi impatto operazione dismissione – definizione mappa delle criticità;
- Dismissione delle consistenze individuate;
- Adozione delle innovazioni tecnologiche di telecomunicazione che possano favorire sia l'efficienza che l'economicità di gestione.

A valle di una prima ricognizione si ipotizza la dismissione di circa il 10% delle attuali voci in fatturazione.



Tabella 31: Telefonia Mobile – SIM - Consistenza

Tipologia SIM	#
Voce	644
M2M	33

Tabella 32: Telefonia Mobile - Smartphone a noleggio - Consistenza

Tipologia dispositivo	#
Smartphone a noleggio	148

Tabella 33: Telefonia Mobile - Spesa attuale

Tipologia Costi	Importo
Canone	€ 2.983,85
IVA	€ 707,91
Totale bimestre	€ 3.691,76
Totale annuale	€ 22.150,56

Il Servizio Sistemi Informativi, per quanto innanzi riportato, sta procedendo ad una rivisitazione dell'intero asset dei servizi di telefonia mobile in uso, anche al fine di identificare nuove configurazioni in grado di generare economie senza intaccare la qualità del servizio erogato, mediante verifiche dei consumi voce e dati storici in relazione al servizio in erogazione.

Al fine di una razionalizzazione della spesa telefonica mobile sostenuta si procederà come di seguito sinteticamente riportato:

- Analisi delle utenze mobili assegnate ai dipendenti;
- Individuazione delle consistenze non più necessarie per l'amministrazione;
- Individuazione delle utenze che non generano traffico;

A valle di una prima ricognizione si ipotizza la dismissione di circa il 20% delle attuali voci in fatturazione.

Tabella 34: Connettività Dati - Consistenza

Tipologia collegamento	#
MPLS uffici comunali	65
MPLS centrali termiche	46
Aree rete WiFi	3



Tabella 35: Connettività Dati – Spesa attuale

Tipologia Costi	Importo
Canone	€ 72.464,67
IVA	€ 15.942,22
Totale bimestre	€ 88.406,89
Totale annuale	€ 530.441,34

Nell'ottica di un ulteriore abbattimento della spesa correlata ai servizi informatici si procederà all'analisi dell'intera infrastruttura di rete allo scopo di considerare soluzioni tecnico-progettuali dalle quali sarà possibile conseguire ulteriori miglioramenti in termini di servizio erogato e di maggiori economie di spesa corrente.

Al fine di una razionalizzazione della spesa per la trasmissione dati sostenuta si procederà come di seguito sinteticamente riportato:

- Analisi delle linee dati in SPC;
- Individuazione delle consistenze non più necessarie per l'amministrazione;
- Individuazione delle linee dati che possono essere migrate su rete in fibra dedicata;
- Rimodulazione dei livelli di qualità del Servizio sui collegamenti MPLS;
- Migrazioni sulla rete in fibra dedicata;
- Cessazioni delle linee dati in SPC non più utilizzate.

A valle di una prima ricognizione si ipotizza una ottimizzazione della spesa annua di connettività pari a circa € 150.000,00.

Si riporta di seguito sintesi delle economie che si ipotizza di conseguire stabilmente:

Tabella 36: Sintesi economie che si ipotizza di conseguire

Tipologia Spesa	Economie
Telefonia fissa scuole	€ 500,00
Telefonia mobile	€ 4.400,00
Connettività dati	€ 150.000,00
TOTALE	€ 154.500,00

Termine progetto

Le attività di cui al presente piano saranno concluse entro il 31 dicembre 2023



Organizzazione, costi e compensi

Il risparmio conseguito sarà determinato dal raffronto del costo medio annuo ricavato dalle fatture dei precitati servizi delle annualità 2021 e 2022 con quello relativo ai medesimi servizi fatturati nell'annualità 2024.

La quantificazione sarà effettuata dal Dirigente dei Sistemi Informativi e certificata, a consuntivo, dal NIV.

Una somma pari al 50% del risparmio conseguito su base annua come sopra quantificato e certificato, e confermato anche negli esercizi successivi, è destinato al personale dipendente, nell'importo massimo di € 100.000,00, nel seguente modo:

- 40% al personale, individuato con apposito ordine di servizio dal dirigente dei Sistemi Informativi, che ha effettuato le attività previste dal presente piano;
- 4,00% al titolare della posizione organizzativa che ha coordinato il gruppo di lavoro;
- 6,00% al dirigente dei Sistemi Informativi;
- 50% ad incremento del fondo delle risorse decentrate per l'esercizio 2024;

Ai sensi dell'art.16 comma 6 del D.L. 98/2011 convertito con modificazioni dalla L.15 luglio 2011 n.111, il Piano adottato è oggetto di informazione alle OO.SS

Conclusioni

Si evidenzia che il presente Piano di Razionalizzazione sarà realizzato garantendo alti livelli di qualità del servizio, finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo, illustrando in maniera puntuale le fasi di lavoro dell'intero processo con interventi efficaci di gestione.



3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

Il rendiconto della gestione 2021 del Comune di Salerno si è chiuso con un risultato di amministrazione di € 266.276.773,93, il quale, per effetto dei seguenti accantonamenti e vincoli di legge e per investimenti di eseguito elencati:

- FCDE: € 197.107.813,23;
- FAL: € 221.716.493,42;
- FONDO RISCHI CONTENZIOSO: € 5.920.750,0;
- ACCANTONAMENTO SOC. PARTECIPATE: € 700.000,0
- ALTRI ACCANTONAMENTI: € 7.114.024,47
- FONDO DEBITI COMMERCIALI: € 1.307.622,77
- PARTE VINCOLATA : € 3.039
- PARTE VINCOLATA INVESTIMENTI: € 2.366.433,80

ha determinato un disavanzo di amministrazione pari ad € 169.967.402,76.

Trattasi, in quota parte, di un disavanzo di natura tecnica, per il cui ripiano si è stabilito di procedere nel seguente modo:

- relativamente a € 99.564.187,3, relativo alla ricostituzione del Fondo Anticipazione di Liquidità, resasi necessaria per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n.4/2020, il ripiano è determinato in 10 anni così come consentito dall'art. 52 del D.L. 73/2021, convertito con modificazioni nella legge 106/2021;
- relativamente a € 41.140.469,58, derivanti dal maggiore disavanzo da FCDE (Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità), il ripiano è stato determinato in 15 anni e approvato con la delibera n. 8 del 27/07/2020, così come consentito dal D.L. 162/2019 art. 39 quater convertito con legge n. 8 del 28/02/2020;
- relativamente a € 7,331.001,04, pari al disavanzo tecnico residuale derivante dal riaccertamento straordinario dei residui effettuato nel 2015, il ripiano trentennale è stato approvato con Deliberazione di Consiglio n. 29 del 20/05/2016;
- relativamente a € 380.762,44, trattasi di disavanzo da cancellazione automatica dei crediti fino a 5.000 euro risultanti da carichi iscritti a ruolo dal 2000 al 2010 da ripianare in dieci anni a partire dal 2022, come da piano approvato con la citata Deliberazione di Giunta n. 98 del 15/04/2022.

Il totale complessivo delle suddette voci di disavanzo tecnico risulta essere pari ad €.148.416.420,36, pertanto il disavanzo di esercizio, derivante dalla differenza tra il risultato di amministrazione e i suddetti disavanzi tecnici, risulta pari a € 21,550,982,40 e dovrà essere ripianato nell'esercizio in corso di gestione e nei due esercizi successivi.



Di seguito si riportano le misure indicate nella legge 30 dicembre 2021, n. 234, e le applicazioni proposte per il Comune di Salerno. Molte di queste sono già avviate, alcune da mesi, altre da anni:

- a) «istituzione, con apposite Deliberazione del Consiglio Comunale, di un incremento dell'addizionale comunale all'IRPEF, in deroga al limite previsto dall'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 28 settembre 1998, n. 360, e di un'addizionale comunale sui diritti di imbarco portuale e aereoportuale per passeggero». La partita della riscossione delle entrate è un asse cruciale su cui poggia il piano di rientro. Si prevede l'incremento delle aliquote dell'Addizionale Comunale all'IRPEF nella misura dello 0,1% nel 2023, dello 0,3% nel 2024 e nel 2025, dello 0,1% nel 2026, e un ritorno all'aliquota ordinaria a partire dal 2027, nonché un'addizionale comunale sui diritti di imbarco portuale nella misura di 1,50 euro per passeggero;
- b) «valorizzazione delle entrate, attraverso la ricognizione del patrimonio, l'incremento dei canoni di concessione e di locazione e ulteriori utilizzi produttivi da realizzare attraverso appositi piani di valorizzazione e alienazione, anche avvalendosi del contributo di enti ed istituti pubblici e privati».

Si prevede l'istituzione di un Gruppo di Lavoro sul Patrimonio per la realizzazione di progetti obiettivo che includano le seguenti misure:

- 1) Redazione di regolamenti sull'incentivazione del personale addetto all'IMU-TARI per l'incremento degli accertamenti rispetto all'anno precedente e per la difesa dell'Ente nelle commissioni tributarie;
- 2) Censimento degli immobili e dei terreni da acquisire a patrimonio disponibile, nonché messa a regime del modulo "Patrimonio" nel sistema informativo comunale SIMEL, anche nella prospettiva di predisporre ipotesi di regolarizzazione (nel caso in cui, dall'attività di ricognizione, emergano irregolarità catastali e/o urbanistiche e/o manutentive e/o di detenzione) e di intervento/gestione per una piena valorizzazione economica (oltre che sociale e ambientale);
- 3) Definizione delle strategie di valorizzazione del patrimonio, comprensive anche dell'utilizzo delle soluzioni innovative connesse al conferimento dei beni in fondi immobiliari di investimento (es. Invimit, Cassa Depositi e Prestiti); analisi dell'impatto delle iniziative di valorizzazione del patrimonio sul territorio e del possibile adeguamento degli strumenti regolativi dell'assetto del territorio, in chiave di garanzia per la piena coerenza delle scelte di valorizzazione con le dinamiche urbanistiche di contesto; proposta di aggiornamento del Piano delle alienazioni e delle valorizzazioni di immobili e terreni non funzionali alle esigenze dell'Ente;
- 4) Adozione di un regolamento per la disciplina della concessione/locazione/affitto di beni immobili comunali o nella disponibilità del Comune, sulla base del quale pervenire tra l'altro alla condivisione degli immobili concessi ad associazioni (Palazzo delle Associazioni); adozione di un regolamento sulle antenne; aggiornamento del PUMS;



- 5) Scadenario dei contratti in essere e rinegoziazione a scadenza con adeguamento dei canoni di locazione e concessione, con una revisione in particolare di quelli a titolo gratuito o a canone agevolato;
 - 6) Regolarizzazione della occupazione senza titolo degli alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica;
 - 7) Manifestazione d'interesse per proposte di project financing sull'efficientamento energetico;
 - 8) Servizi cimiteriali: Ricerca, diffida e procedimento per la decadenza dei diritti relativi alle sepolture in stato di incuria ed abbandono; evidenza pubblica per la nuova assegnazione delle sepolture abbandonate; realizzazione di nuovi loculi; accordi con congreghe per compartecipazione alle spese.
- c) «incremento della riscossione delle proprie entrate, prevedendo, fermo quando disposto dall'articolo 1, commi 784 e seguenti, della legge 27 dicembre 2019, n. 160:
- 1) In presenza di delibera che attribuisce l'attività di recupero coattivo delle predette entrate a soggetti terzi, ivi compresa l'Agenzia delle entrate-Riscossione, l'affidamento a questi ultimi, almeno trenta mesi prima del decorso del termine di prescrizione del relativo diritto, dei carichi relativi ai crediti maturati e esigibili a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo previsto dal presente comma. Nei primi due anni di attuazione dell'accordo l'affidamento dei predetti crediti deve essere effettuato almeno venti mesi prima;
 - 2) Con deliberazione adottata a norma dell'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, condizioni e modalità di rateizzazione delle somme dovute, fissando la durata massima in 24 rate mensili, anche in deroga all'articolo 1, commi 796 e 797, della citata legge n. 160 del 2019 e all'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602. Nei primi due anni di attuazione dell'accordo la durata massima della rateizzazione può essere fissata in 36 rate mensili.

Si prevede l'istituzione di Gruppi di Lavoro sulle Entrate per la realizzazione di progetti obiettivo che includano le seguenti misure:

- 1) Sviluppo dell'informatizzazione delle entrate tributarie, patrimoniali e dei servizi gestiti direttamente dall'Ente, nonché l'unificazione delle banche dati (attualizzazione e bonifica anagrafiche con eliminazione di ridondanze e ripetizioni) e la cooperazione con altri soggetti (CCIAA, Enel, Inps, Registro, Agenzia delle Entrate).
- 2) Analisi storica della riscossione ordinaria in conto competenza e in conto residui per ciascuna entrata rispetto ai relativi accertamenti; benchmarking con enti simili per dimensione e area geografica sui tempi medi di riscossione ordinaria, e individuazione di criticità e correttivi; ottimizzazione del flusso procedimentale dalla fase di accertamento a quella di riscossione, con introduzione di percorsi uniformi digitalizzati, previsione di modelli di determina e ogni altro atto (lettere di cortesia, lettere di messa in mora per tipologia di entrata, modelli di sollecito, ecc.), con applicazione ove possibile dei principi



dell'economia comportamentale; analisi e revisione dei regolamenti e di ogni disposizione regolante le entrate.

- 3) Azioni (anche sul territorio) volte al contrasto dell'evasione ed elusione e all'incremento della base imponibile attraverso l'implementazione nel sistema informativo di un modulo di incrocio delle banche dati (IMU, TARI, SUE, SUAP, polizia annonaria; attività di segnalazione su evasione erariale) e stipula convenzioni con altri Enti (Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Camera di Commercio ecc.). Attività di segnalazione all'Agenzia delle Entrate.
- 4) Istituzione di un Gruppo di Lavoro Urbanistica per lo smaltimento delle pratiche arretrate (condono edilizio, bonus 110%, diritti edificabili alienabili da parte del Comune) e le attività istruttorie per le riscossioni delle entrate conseguenti a nuovo PUC, PUA, oneri di urbanizzazione.
- 5) Analisi storica della riscossione coattiva per ciascuna entrata rispetto ai relativi accertamenti. Benchmarking, individuazione di criticità e correttivi, perfezionamento del capitolato di gara. Modifica del regolamento per la riscossione, in particolare in relazione alle modalità di rateizzazione e alla riduzione dei tempi di consegna dei ruoli al concessionario secondo quanto previsto dalla normativa.

d) «riduzioni strutturali del 2% annuo degli impegni di spesa di parte corrente della missione 1 «Servizi istituzionali, generali e di gestione », ad esclusione dei programmi 04, 05 e 06, rispetto a quelli risultanti dal consuntivo 2019». Riduzione delle spese di parte corrente della missione 1 macroaggregato 3 per “beni e servizi” in misura adeguata a non pregiudicare la quantità/qualità dei servizi all'utenza.

e) «completa attuazione delle misure di razionalizzazione previste nel piano delle partecipazioni societarie adottato ai sensi dell'articolo 24 del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e integrale attuazione delle prescrizioni in materia di gestione del personale di cui all'articolo 19 del medesimo testo unico»:

- 1) Dismissione di quote di partecipate non strategiche;
- 2) Rafforzamento del monitoraggio delle società partecipate - attraverso il controllo analogo e l'assegnazione di obiettivi annuali e pluriennali (laddove previsto) relativamente all'economicità della gestione e al corretto svolgimento delle procedure di acquisto, nonché monitoraggio della completa implementazione del software gestionale di controllo e monitoraggio delle società partecipate e dei reciproci rapporti.
- 3) Sviluppo delle attività per il mercato nei limiti di legge per le società incluse nel perimetro del consolidamento;
- 4) Razionalizzazione dei costi delle partecipate, basata sull'ottimizzazione degli spazi e sulla centralizzazione delle funzioni che possono beneficiare di economie di scala e di specializzazione (acquisti, manutenzione, gestione del personale, servizi legali, sicurezza e



interoperabilità dei sistemi informatici). Valutazione della ipotesi di inclusione di tutte le inhouse in un unico gruppo societario con a capo la Salerno Sistemi, per un'ulteriore ottimizzazione dell'impegno delle risorse umane, delle politiche finanziarie/fiscali di gruppo e della gestione del rischio. Recupero dei dividendi da riserve di utili distribuibili.

f) misure volte:

- 1) Alla riorganizzazione e allo snellimento della struttura amministrativa, ai fini prioritari di ottenere una riduzione significativa degli uffici di livello dirigenziale e delle dotazioni organiche, nonché dei contingenti di personale assegnati ad attività strumentali, e di potenziare gli uffici coinvolti nell'utilizzo dei fondi del PNRR e del Fondo complementare e nell'attività di accertamento e riscossione delle entrate;
- 2) Al conseguente riordino degli uffici e organismi, al fine di eliminare duplicazioni o sovrapposizioni di strutture o funzioni;
- 3) Al rafforzamento della gestione unitaria dei servizi strumentali attraverso la costituzione di uffici comuni;
- 4) Al contenimento della spesa per il personale in servizio, ivi incluse le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, in misura proporzionale all'effettiva riduzione delle dotazioni organiche, al netto delle spese per i rinnovi contrattuali;
- 5) All'incremento della qualità, della quantità e della diffusione su tutto il territorio comunale dei servizi erogati alla cittadinanza; a tal fine l'amministrazione è tenuta a predisporre un'apposita relazione annuale.
- 6) Riduzione di una unità di personale dirigenziale, e potenziamento degli uffici tecnici per l'adesione ai bandi PNRR attraverso assunzioni di ingegneri a tempo determinato, nonché potenziamento dell'ufficio patrimonio e dell'ufficio tributi con task force trasversali per il miglioramento delle entrate;
- 7) Implementazione di progetti di riorganizzazione degli uffici con eliminazione di ridondanze e inefficienze in una logica lean;
- 8) Rafforzamento della gestione unitaria dei servizi, in particolare sviluppo degli uffici polifunzionali (servizio di consulenza e calcolo IMU, possibilità di presentazione diretta di dichiarazione TARI, con lavorazione diretta in loco da parte dell'operatore, FAQ urbanistica, ecc.), reali e telematici;
- 9) Progetti di reingegnerizzazione dei processi di erogazione dei servizi maggiormente strategici con finalità di riduzione dei costi e miglioramento della qualità dei servizi, in una logica value-based (finanziati con fondi POR/PNRR/PNC).

g) «razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi occupati dagli uffici pubblici, al fine di conseguire una riduzione della spesa per locazioni passive».



- 1) Riorganizzazione degli uffici dell'Ente, estesa anche alle società partecipate, che si rende necessaria alla luce delle innovazioni tecnologiche, delle mutate esigenze dei cittadini/utenti e dell'evoluzione del quadro normativo nei diversi settori di operatività del Comune, oltre che in risposta alle esigenze di contenimento dei costi (riduzione/azzeramento fitti passivi).
- 2) Proposte di razionalizzazione mediante accorpamento delle sedi scolastiche.

h) «incremento degli investimenti anche attraverso l'utilizzo dei fondi del PNRR, del Fondo complementare e degli altri fondi nazionali ed europei, garantendo un incremento dei pagamenti per investimenti nel periodo 2022-2026, rispetto alla media del triennio precedente, almeno pari alle risorse assegnate a valere sui richiamati fondi, incrementate del 5 per cento e, per il periodo successivo, ad assicurare pagamenti per investimenti almeno pari alla media del triennio precedente, al netto dei pagamenti a valere sul PNRR e sul Fondo complementare».

- 1) Potenziamento degli uffici tecnici e preposti alla gestione dei fondi comunitari al fine di rafforzare la riscossione delle entrate collegate a finanziamenti e massimizzare la partecipazione ai bandi del PNRR nel periodo 2022 – 2026 e della nuova agenda comunitaria 2021 – 2027.

Si riportano di seguito le candidature in essere e le iniziative in corso di valutazione:

- Candidatura del Comune ai bandi PNRR di cui alla Sezione Valore Pubblico.
- Censimento delle superfici utilizzabili per il fotovoltaico e valutazione adesione a bandi GSE per l'efficientamento energetico degli edifici pubblici e delle strutture a carico del Comune.
- Elaborazione di progettualità unitarie di intervento sugli edifici scolastici (che comprendono vulnerabilità, adeguamento sismico e risparmio energetico), fino a utilizzare tutte le opportunità di finanziamento disponibili, con impatto sui consumi energetici, sulla sicurezza degli edifici, sulla possibilità di partecipare ai bandi PNRR.
- Compimento del Programma di riqualificazione urbana (PICS) finanziato dalla Regione Campania per 4 milioni di euro per coprire un terzo dell'illuminazione pubblica entro il primo anno, con richiesta di estensione sino a coprire i due terzi. Eventuale partnership con soggetti privati per l'installazione di lampioni a LED in modo da raggiungere la copertura totale, eventualmente che ospitino anche sensori atti a rilevare il traffico e/o l'inquinamento, in cambio del versamento di un canone all'Ente.
- Salerno Pulita Spa: Candidatura su bandi MITE, PNRR, Regionali, Bonus Sud ecc. per intervento di rewamping, efficientamento e potenziamento degli impianti di trattamento integrato anaerobico/aerobico della frazione organica di proprietà del Comune di Salerno e gestito alla società Salerno Pulita SpA, in modo da ridurre i fermi nonché per intervento di ampliamento e riconversione a biogas dell'impianto, in modo da accrescere i corrispettivi per l'immissione in rete del biometano. Allargamento dell'ambito di conferimento ad altri comuni limitrofi, in modo da accrescere gli introiti.



- Salerno Mobilità Spa: ricerca e partecipazione a bando per automazione del controllo delle soste.
- 2) Efficientamento delle procedure di spesa e rendicontazione attraverso un sistema centralizzato di gestione e controllo dei progetti che garantisca:
- 3) accelerazione delle procedure di affidamento, impegno e spesa
- 4) - rispetto dei tempi contrattuali e dei tempi medi di pagamento delle fatture connesse agli stati di avanzamento lavori;
- 5) Analisi e programmazione del fabbisogno di cassa, con priorità sugli investimenti finanziati dal PNRR, per una gestione ottimale delle risorse vincolate e minimizzazione del ricorso all'anticipazione di tesoreria sulla base dei meccanismi di erogazione dei contributi in acconto e a rimborso delle spese effettivamente sostenute;
- 6) Analisi dei finanziamenti esterni (Stato, Regione, PNRR o altri bandi) e della rendicontazione condotta, con individuazione dei casi di mancata o incompleta rendicontazione, presentazione SAL, evasione dell'accredito.

i) ulteriori interventi di riduzione del disavanzo, di contenimento e di riqualificazione della spesa, individuati in piena autonomia dall'ente.

- 1) Incremento del tasso di copertura delle spese per i servizi a domanda individuale: dal 2022 aumento delle tariffe dei servizi mensa (copertura al 50% dei costi), trasporti scolastici (copertura al 25% dei costi), palestre (10%).
- 2) Istituzione di gruppi di lavoro per la realizzazione di piani di razionalizzazione della spesa che includono le seguenti misure: riduzione dei consumi di energia elettrica (negli uffici comunali, nelle strutture pubbliche a carico dell'Ente, e di pubblica illuminazione), idrici (uffici comunali, strutture pubbliche a carico dell'Ente, piscine, fontanini, bocche antincendio, innaffiamento), di riscaldamento e raffreddamento (uffici comunali, strutture pubbliche a carico dell'Ente, piscine), di noleggio delle autovetture e di carburante, di fotocopie e di stampa, di telefonia fissa e mobile e di connettività, di pulizia (uffici comunali e strutture pubbliche a carico dell'Ente), nonché ogni altra spesa caratterizzata da forniture di importo significativo effettuata in modo continuativo e per periodi lunghi. Tra queste: attribuzione chiara dei contatori alle utenze, analisi dei dati disaggregati dei consumi, proposte di intervento sugli outliers (es. sostituzione di rubinetti con altrettanti dotati di limitatore di portata; sostituzione di rubinetti o tubi con perdita; chiavi d'arresto; sostituzione di apparecchi illuminanti con apparecchi a risparmio energetico); piano di monitoraggio periodico dei contatori; invio di lettere di sensibilizzazione agli utenti (uffici scolastici, asili e altre strutture comunali); sospensione dell'erogazione durante le ore di chiusura delle strutture; redazione di un decalogo di buone pratiche per il risparmio energetico e idrico; analisi dei contratti in essere, incluso il fotovoltaico e comparazione tra tutte le opzioni percorribili (ricorso alle ESCo, a Consip o a evidenze pubbliche) per la costruzione e la manutenzione di impianti, o l'ammodernamento degli impianti obsoleti;



analisi dei dati di utilizzo delle autovetture e delle fotoriproduttrici, e conseguente piano di razionalizzazione secondo criteri condivisi.

- 3) Direttiva per l'indicazione, in fase di affidamento di lavori o manutenzioni, di criteri preferenziali orientati al risparmio energetico o integrazione dei lavori in essere con dette azioni di risparmio anche attraverso l'uso dei ribassi di gara. Decalogo anche per i piccoli interventi di manutenzione.
- 4) Interventi organizzativi per la riduzione degli interessi passivi, responsabilizzazione dei dirigenti in merito alla riduzione dei tempi di pagamento attraverso strumenti organizzativi e la programmazione finanziaria di entrate e spese, miglioramento del capitolato gara per la riscossione coattiva.
- 5) Riduzione di acquisti diretti per importi da 5.000 a 139.000 finalizzata all'ottenimento di ribassi.
- 6) Razionalizzazione della spesa corrente per i servizi sociali (anche in sinergia con progetti finanziati su bandi nazionali ed europei).
- 7) Riduzione delle agevolazioni e aumento delle aliquote dell'IMU per le categorie: abitazioni principali di lusso A1, A8, A9 e pertinenze; immobili in comodato e in locazione a canone concordato; aree fabbricabili); aumento del canone unico patrimoniale per passi carrabili e accessi a raso; aumento delle superfici concesse ai pubblici esercizi o titolari di concessioni o di autorizzazioni di suolo pubblico, eventuale previsione dell'acconto TARI.
- 8) Monitoraggio sinistri (attraverso videosorveglianza, verifiche ai pronto soccorso, transazioni e velocità pagamenti). Valutazione del contratto di brokeraggio e ipotesi alternative.

Al fine di verificare l'effettivo ripiano del disavanzo nei tempi e secondo le quote semestrali previste, si prevede un monitoraggio continuo e una possibile rimodulazione periodica delle misure proposte (inclusa l'addizionale comunale Irpef e l'introduzione dei diritti di imbarco), alla luce degli impatti rilevati (in particolare, nel caso dovessero emergere scostamenti negativi o positivi rispetto ai flussi stimati ovvero nel caso dovesse trovare accoglienza l'emendamento ANCI che prevede un contributo finanziario annuale per gli Enti Locali aderenti al Patto).



3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Il Lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la Legge n. 81/2017 come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'evoluzione normativa del lavoro agile ha vissuto una sua caratterizzazione a causa della pandemia nel biennio 2020-2021, a seguito di una decretazione d'urgenza che ha configurato l'istituto quale strumento fondamentale per garantire l'erogazione dei servizi pubblici, anche in periodi di lockdown quando gli uffici pubblici non erano accessibili ed il personale "in presenza" poteva essere ammesso solo ove strettamente necessario.

L'utilizzo di questa modalità di lavoro agile, quale modalità ordinaria di esecuzione dell'attività lavorativa, ha consentito il funzionamento degli uffici, sviluppando modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate (sviluppo servizi on line, riunioni contatti mediante call, abilitazione dei dipendenti all'accesso da casa alla rete aziendale in condizione di sicurezza).

Le modifiche introdotte all'art. 14 della L. 124/2015 (con DL 18/2020, DI 34/2020, DI 52/2021 e DL 56/2021) hanno previsto in via definitiva un'ottica programmatica del lavoro agile, prevedendo la possibilità per le pubbliche amministrazioni di redigere il POLA (Piano organizzativo di lavoro agile) quale sezione del Piano della Performance.

Nella fase pandemica si sono susseguiti diversi interventi di decretazione d'urgenza, che hanno imposto l'applicazione del lavoro agile prescindendo da accordi individuali ed altre regole sottostanti l'istituto in una sua applicazione ordinaria, fino al decreto 8/10/2021 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, con cui è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti entro il 30/10/2021, segnando così la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l'istituto e modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

Con l'articolo 6 DL 81/2021, il cosiddetto "Decreto reclutamento", è stato introdotto il PIAO- Piano integrato di attività e organizzazione della PA - documento unico di programmazione e governance che ha sostituito una serie di strumenti di programmazione che fino al 2022 venivano approvati singolarmente dalle Amministrazioni Pubbliche.

Con il DPR 132/2022, sono stati delineati i contenuti del PIAO, prevedendo una specifica sezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile", in cui poter definire gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile.

Anche il nuovo CCNL Comparto funzioni locali 2019-2021 ha disciplinato il lavoro a distanza, distinto in lavoro agile e lavoro da remoto, negli artt. 63-70.

Il Comune di Salerno ha provveduto a disciplinare il lavoro agile con il regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 2/02/2022 in cui sono stati rispettati gli standard minimi previsti dalle linee guida fornite agli Enti Locali e riportate altresì all'interno del CCNL 2019-2021.



3.2.1 Il Lavoro Agile al Comune di Salerno

Il Comune di Salerno considera il lavoro agile come una opportunità per l'amministrazione e per i lavoratori, e, pertanto, l'Ente ha ritenuto che la sua introduzione dovesse avvenire in modo progressivo e graduale.

Inizialmente l'amministrazione comunale non ha attivato la sperimentazione del lavoro agile ai sensi prima della Legge n. 124/2015 e dopo della legge n. 81/2017 e delle linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017- e non ha ritenuto di dover approvare il Piano Organizzativo del lavoro Agile (POLA), previsto quale strumento programmatico del lavoro agile, non obbligatorio per le pubbliche amministrazioni.

Tuttavia ha fronteggiato efficacemente l'emergenza sanitaria che ha interessato il biennio 2020-2021, consentendo di conciliare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

La mancata adozione del POLA, ha comportato per la amministrazione comunale la possibilità di svolgere il lavoro agile in una percentuale più bassa e in ogni caso in una percentuale di almeno il 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero.

Superata la fase emergenziale, in cui il lavoro agile veniva considerato quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, i dipendenti comunali che hanno richiesto e sottoscritto un accordo individuale per l'anno 2022 sono stati 33 ovvero la percentuale pari al 7,8% dei dipendenti che svolgono attività compatibile con il lavoro agile, stimati in circa 420. Risultando, quindi, evidente che nella prima fase di applicazione il lavoro agile, il Comune di Salerno non ha raggiunto la quota del 15% del personale. La lettura di questo dato deve essere vista in un'ottica di sperimentazione e di avvio del lavoro agile quale modalità di lavoro strutturale.

L'obiettivo per il triennio 2023-2025 sarà, quindi, quello di raggiungere e superare la percentuale del 15% dei dipendenti in smart working, grazie anche ad una politica di informazione ed formazione del personale.

3.2.2 Modalità di esecuzione, finalità ed obiettivi del lavoro agile

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del Direttore del Settore di appartenenza.

E', tuttavia, possibile l'accesso alla modalità di lavoro agile anche in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale che rendano la prestazione oggettivamente non eseguibile presso la sede della struttura di appartenenza oppure per scelta dell'organizzazione di appartenenza e previa adesione del dipendente.

Il Lavoro agile è autorizzabile per tutti i lavoratori che, superato il periodo di prova, svolgono la propria prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche in part-time, ed è inquadrato in profili professionali che si prestano allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.



Sono escluse dal novero delle attività in modalità lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro, tra cui è possibile considerare:

- dirigenti comunali;
- personale della Polizia Locale;
- personale della Protezione civile;
- personale operaio del Settore competente alla manutenzione;
- personale adibito alla conduzione degli automezzi (autisti);
- personale operaio preposto alla manutenzione degli edifici direzionali e scolastici ed ai cantieri delle opere pubbliche;
- personale del front office;
- personale dei servizi di igiene, sanità e attività assistenziali;
- maestre di asili nido e scuole materne;
- personale addetto ai servizi cimiteriali;
- personale addetto ai servizi di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare,
- gli assistenti sociali;
- personale addetto ai servizi di portineria/uscierato dell'Ente.
- personale dipendente dei mercati generali.

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile può avere durata annuale, settimanale, mensile o plurimensile, garantendo una rotazione del personale e se richiesta il lavoro agile può essere rinnovato.

Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nonché la durata e gli obiettivi della prestazione prevedono le seguenti ulteriori condizioni:

- a. l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b. l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c. l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d. la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;



- e. la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
 - le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della prestazione lavorativa in lavoro agile;

Attraverso l'istituto del lavoro agile l'Amministrazione persegue le seguenti finalità:

- a. favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione ei propri dipendenti;
- b. promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione e colmare il digital divide;
- c. sperimentare forme nuove di impegno del personale e che favoriscano la flessibilità lavorativa e lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- d. aumentare la produttività, attraverso l'incremento delle attività e dei servizi prodotti ed il miglioramento della qualità degli stessi;
- e. razionalizzare e ottimizzare l'uso degli spazi e delle dotazioni tecnologiche in funzione anche della riduzione dei costi di gestione e di funzionamento;
- f. facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulta particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità (lavorative anche per le categorie fragili);
- g. offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente (e alla riduzione complessiva dei costi anche per l'Amministrazione);
- h. riduzione delle assenze dal lavoro;
- i. dare continuità al regolare funzionamento dell'Ente, con mantenimento di adeguati livelli di qualità dei servizi, nel caso di eventi calamitosi, ovvero di emergenze diffuse, anche di ordine sanitario, nell'ottica della salvaguardia di tutti i cittadini

Il lavoro agile è considerato, dunque, un utile strumento per il miglioramento della performance complessiva grazie al miglioramento del benessere lavorativo e dei rapporti relazionali.

A tal riguardo, gli obiettivi possono essere ricondotti alle tre dimensioni:

- il benessere individuale dei lavoratori, il loro coinvolgimento, la loro motivazione e la loro valorizzazione;



- a. garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- b. garantire la massima inclusione di tutti, anche attraverso il bilancio e la cultura delle competenze
- c. garantire un risparmio economico per i lavoratori agili e evitare i part-time involontari
- d. ridurre le assenze per motivazioni ed esigenze personali.
- Il passaggio da un modello direttivo a un modello più relazionale:
 - a. ripensare il funzionamento dei gruppi di lavoro in ottica di auto-organizzazione, inclusione integrazione delle competenze, privilegiando il dialogo organizzativo, l'ascolto attivo e i patti comportamentali e valoriali;
 - b. sviluppare un nuovo modello e una nuova cultura manageriale basata sulla fiducia, la delega e l'ascolto inclusivo dei collaboratori;
 - c. ottenere una nuova responsabilizzazione dei dipendenti nell'ottica del riconoscimento del lavoro agile quale atto di fiducia verso il dipendente;
 - d. favorire la crescita professionale dei dipendenti;
 - e. coinvolgere i dipendenti coinvolti nel lavoro in modalità agile attraverso la predisposizione della scheda-progetto quale allegato all'accordo
- La guida del cambiamento e la dimensione evolutiva attraverso:
 - a. le azioni di facilitazione interna;
 - b. la progettazione condivisa, anche tramite gruppi di lavoro volti a far emergere idee e spunti applicativi;
 - c. lo scambio di buone pratiche e l'integrazione delle competenze.

Il Comune di Salerno, superata la fase iniziale di avvio del lavoro agile ed individuate le modalità di svolgimento dello stesso, nel triennio 2023-2025 procederà ad attivare le misure di verifica del livello di soddisfazione dei dipendenti e degli utenti in modo da poter rimuovere eventuali elementi critici che ostacolano il completo sviluppo e consolidamento di detta modalità lavorativa.

Anche, le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro. Tanto è vero che il Comune di Salerno ha avviato un processo di sviluppo informatico e tecnologico in grado di ampliare e sviluppare lo spazio di lavoro tradizionale, garantendo al contempo una accessibilità sicura, la corretta conservazione dei dati e una organizzazione del lavoro per flussi e processi.

A tal fine è stata prevista una comunicazione tra la postazione remota e l'intranet comunale tramite una connessione cifrata sulla rete internet (connessione VPN con il firewall aziendale) ed è stato messo a disposizione di ciascun dipendente un antivirus che può essere installato gratuitamente



sulla postazione domestica per le interconnessioni verso il sistema gestionale del Comune di Salerno.



3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2022

Le dinamiche occupazionali del Comune di Salerno, come rappresentate nel DUP 2023 - 2025, dopo una significativa e rilevante flessione ascrivibile principalmente all'incidenza dei vincoli occupazionali previsti dalla legislazione nazionale, con il ripristino della possibilità di procedere alle assunzioni sul 100% del turn-over hanno registrato un'inversione di tendenza (Tabella n. 1, Figura n. 1), dovuta, in particolare, da un lato, all'adesione da parte del Comune di Salerno, all'iniziativa, posta in essere da Regione Campania con Formez, di realizzare un corso – concorso per il reclutamento di personale per gli Enti locali, che ha consentito l'ingresso di oltre duecento unità tra Funzionari e Istruttori, appartenenti a diversi profili, dall'altro, alla ripresa dei concorsi, utilizzati soprattutto per la selezione di figure con specifiche professionalità (avvocati, assistenti sociali). Tali assunzioni hanno, solo in parte, coperto il fabbisogno venutosi a creare per l'enorme numero di cessazioni degli ultimi anni, anche perché vi è, ad oggi, un fenomeno di "mobilità" del personale della PA, stante l'elevata capacità assunzionale degli enti, che spinge i lavoratori a cercare collocazioni diverse sia logistiche che di carriera.

Tabella 37: *Personale in servizio 2015-2022*

Anno	Personale in servizio al 31.12
2015	1.120
2016	1.084
2017	1.056
2018	996
2019	895
2020	760
2021	843
2022	810

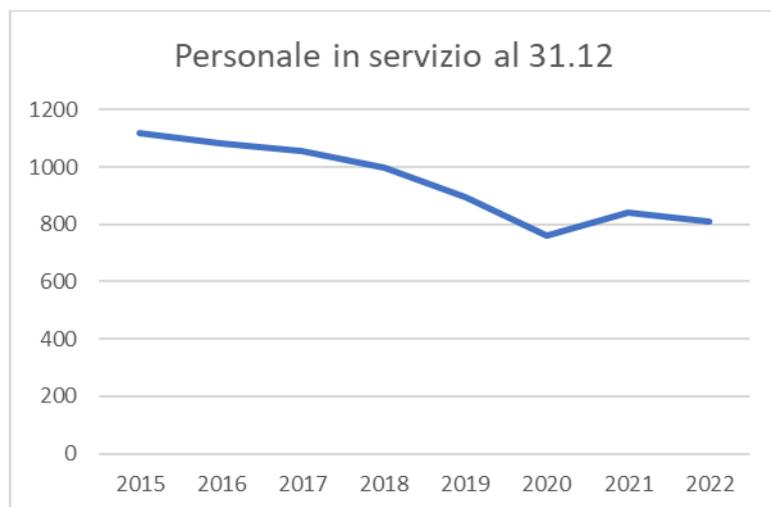


Figura 10: Rappresentazione andamento personale in servizio 2015 -2022

Il trend positivo, anche se lieve, è dimostrato dal dato consolidato per personale in servizio al 31.12.2022 pari a 810 unità a tempo indeterminato, che registra un incremento pari a circa il 6,6% rispetto al 2020.

Nella tabella n. 2 sono riportati i contingenti di personale in servizio al 31.12.2022, con rappresentazione grafica dell'incidenza percentuale (figura n. 2) e nella tabella n. 2 bis la rappresentazione per profili professionali.

Tabella 38: Contingenti di personale in servizio al 31.12.2022

CATEGORIE	N. UNITA'
A	0
B	136
C	449
D	203
Dirigenti	8
Dirigenti ex art. 110 TUEL	6
TOTALE	802
C ex art. 90	3
D ex art. 90	2
Capo Staff	1
TOTALE personale ex art. 90	6
Segretario Generale	1
Direttore Generale	1
TOTALE PERSONALE	810



Tabella 39: Rappresentazione per profili

CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	TOTALE AL 31.12.2022
A	Addetto Servizi Generali	0
	TOTALE PERSONALE CATEGORIA A	0
B1	Assistente Area Tecnico Manutentiva	56
	Assistente Area Educativa	1
	Assistente Servizi Cimiteriali	1
	Assistente Servizi Generali	10
	Collaboratore Amministrativo	1
	Operaio Specializzato / Autista	1
	Terminalista Assistente Amm.Vo	15
	TOTALE PERSONALE CATEGORIA B1	85
B3	Collaboratore Amministrativo	6
	Assistente Area Tecnico Manutentiva	35
	Terminalista Assistente Amm.Vo	10
	TOTALE PERSONALE CATEGORIA B3	51
C	Istruttore Amministrativo	181
	Istruttore Area Informatica	4
	Istruttore Area Pedagogica	8
	Istruttore Contabile	5
	Istruttore Vigile Urbano	176
	Istruttore Tecnico	68
	Istruttore Informatico	6
	Istruttore Ragioniere	1
	TOTALE PERSONALE CATEGORIA C	449
D	Assistente Sociale	12
	Avvocato	5
	Funzionario Amministrativo	106
	Funzionario Tecnico	36
	Funzionario Comunicazione	2
	Funzionario Contabile	10
	Funzionario Geologo	1
	Funzionario Informatico	8
	Specialista Di Vigilanza	23
	TOTALE PERSONALE CATEGORIA D	203
Dirigenti	Dirigente Avvocato	1
	Dirigente Amministrativo	3
	Dirigente Tecnico	4
	TOTALE DIRIGENTI	8
Dirigenti ex art. 110 TUEL	Dirigente Amministrativo	3
	Dirigente Tecnico	1
	Dirigente Polizia Municipale	1
	Dirigente Informatico	1



Dirigente in comando	Dirigente	1
	TOTALE DIRIGENTI NON DI RUOLO	7
Staff	Personale Ex Art. 90 Tuel	
C	Istruttore Supporto Organi Politici	2
	Giornalista	1
D	Giornalista / Portavoce	2
Capo Staff	Dirigente	1
	TOTALE PERSONALE STAFF	6
Altro Personale	Segretario Generale	1
	Direttore Generale	1
	TOTALE	2
TOTALE PERSONALE		810*
* al totale va aggiunto un dirigente in comando da altra PA		

Personale in servizio al 31.12.2022

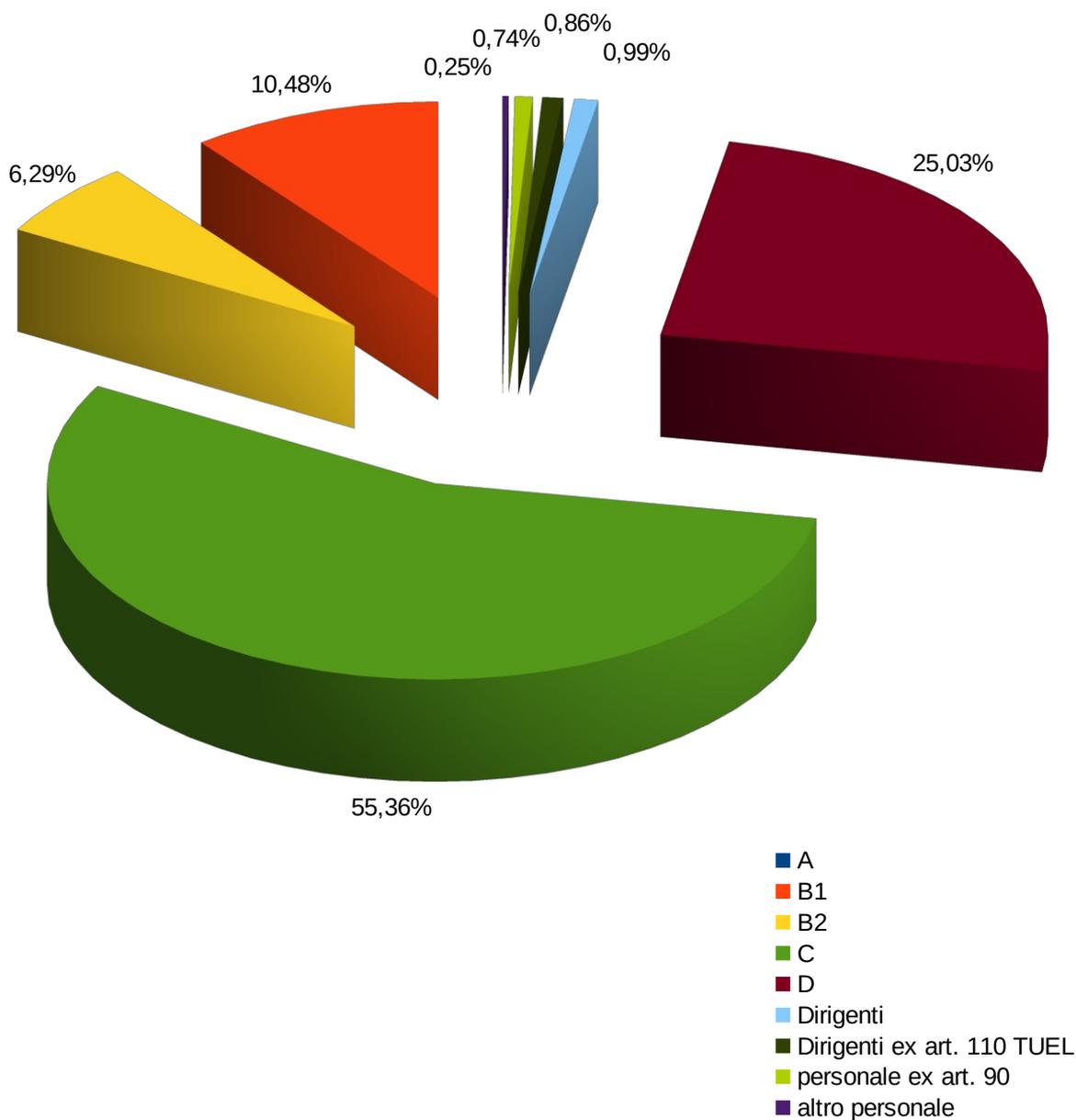


Figura 11: Contingenti di personale in servizio al 31.12.2022 e relativa incidenza percentuale

Altre specifiche sulla composizione del personale in servizio sono riportati nella sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.



Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, di seguito PTFP, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente, ed esprime, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, gli indirizzi e le strategie relativi alle risorse umane, con particolare riferimento agli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. Il PTFP è elaborato in coerenza con il DUP, che definisce le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e con le previsioni di stanziamento previste nel bilancio 2023 - 2025, nonché nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale, della sostenibilità finanziaria, come ad oggi disciplinata, e dell'asseverazione dei revisori dei conti sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Il quadro ordinamentale di riferimento è stato infatti profondamente innovato negli ultimi anni dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dal D.M. 17.03.2020.

Queste disposizioni hanno superato il principio del turn over per la definizione delle capacità assunzionali, e introdotto un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie ossia di ente virtuoso o meno, di incrementare la spesa di personale registrato nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

La cornice sopra delineata implica un monitoraggio costante della sostenibilità finanziaria del piano occupazionale, attestata con il parere di regolarità contabile e con l'asseverazione dei revisori dei conti, in quanto strettamente correlata e vincolata all'andamento delle entrate correnti iscritte nel bilancio di previsione 2023-2025. È necessario, pertanto, riservarsi espressamente la modifica/integrazione del PTFP in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio e delle esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici. L'effettiva assunzione di tutto il personale programmato nel triennio 2023-2025, nonché le relative tempistiche, dovranno in ogni caso essere precedute da una attenta e puntuale valutazione dal punto di vista delle coperture finanziarie, del rispetto del limite alle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della Legge 296/2006 e degli equilibri di bilancio.

Il PTFP costituisce il presupposto per la legittimità di qualsiasi assunzione, anche a tempo determinato. Il ricorso alle assunzioni a tempo determinato previste nel Piano deve rispettare il perimetro giuridico sancito dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e dai CCNL vigenti nel tempo, e quelli finanziari, salvo deroghe previste dalla legge, ossia lo specifico tetto di spesa per il lavoro flessibile, calcolato ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, e determinato in Euro 766.451,78.

In questo contesto si inserisce anche il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022, che ha previsto al titolo III Ordinamento Professionale - Capo I:

- un nuovo sistema di classificazione del personale (art. 12) articolato in quattro Aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali,



denominate rispettivamente Area degli Operatori, Area degli Operatori Esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Il sistema suddetto è entrato in vigore il 01.04.2023 (art. 13), al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione dello stesso;

- la trasposizione automatica del personale in servizio alla data di entrata in vigore sopracitata secondo la tabella B di Trasposizione automatica del sistema di classificazione.

A tutto questo si aggiunga che il Comune di Salerno è interessato da un profondo processo di cambiamento organizzativo, che coinvolge l'intera macrostruttura. Con Deliberazione n. 230/2023, come precisata con Deliberazione di Giunta n. 263/2023, si è dato avvio al processo di riorganizzazione della struttura ed è stato ridefinito il funzionigramma dei servizi erogati, con il riparto delle competenze tra le varie strutture. Tale riorganizzazione, oltre ad incidere sull'attuale assetto, ha evidentemente riflessi anche sulle scelte assunzionali future, tanto che il PTFP 2023 – 2025, approvato con Deliberazione n. 55/2023, è stato di recente modificato ed integrato.

In coerenza, dunque, con le linee programmatiche e gli obiettivi strategici ed operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP), nonché con il quadro delle risorse finanziarie e degli indirizzi generali in tema di macro-organizzazione e programmazione dei fabbisogni di personale, le politiche occupazionali del triennio 2023-2025 sono orientate secondo le seguenti direttrici:

1. Garantire lo svolgimento delle attività operative, in particolare nelle strutture sportive, con l'assunzione nel triennio di n. 16 unità.
2. Prevedere un ulteriore potenziamento degli Istruttori nei profili tecnici e amministrativi per la realizzazione delle attività e degli interventi compresi nel PNRR;
3. Consolidare le attività di presidio e controllo del territorio per far fronte agli interventi in materia di sicurezza urbana, anche con assunzioni a termine, nei periodi di intensificazione delle attività sia turistiche che culturali.
4. Raggiungere, nell'ambito dei Servizi Sociali, il livello essenziale delle prestazioni, definito da un rapporto pari a 1/5.000 tra Assistenti Sociali impiegati e popolazione residente, ai sensi dell'art. 1, comma 797 e ss., della Legge 178/2020 (Legge finanziaria 2021).
5. Individuare, nello stesso ambito, sulla base delle nuove esigenze manifestate dall'utenza, figure nuove con particolari professionalità: sociologi, psicologi.
6. Destinare una quota significativa delle risorse per i Funzionari dei profili dell'area amministrativa e tecnica, tra cui 2 agronomi, confermando l'indirizzo di avvalersi di professionalità in grado di garantire linee di intervento su programmazione, regolamentazione e controllo dei servizi erogati.
7. Assicurare la copertura delle quote d'obbligo per il personale di cui alla Legge 68/99 con personale dell'Area Funzionari;
8. Reintegrare i ruoli dirigenziali, tenuto conto della copertura della dotazione organica richiesta dall'attuale assetto organizzativo, autorizzando il conferimento di incarichi



dirigenziali ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs n. 267/2000 nella misura massima consentita dalla legislazione nel tempo vigente.

9. Promuovere processi di crescita professionale attraverso i passaggi tra Aree.
10. Verificare, ove ne esistano i presupposti, anche in fase di assegnazione di nuovo personale il previo ricorso alla mobilità interna anche con riqualificazione professionale, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei servizi, secondo gli indirizzi gestionali che saranno indicati dal direttore generale.
11. Autorizzare il ricorso alle assunzioni flessibili limitatamente alle seguenti fattispecie:
 - a) attività in cui è indispensabile garantire – per la continuità dei servizi - le sostituzioni di titolari assenti o esonerati;
 - b) per esigenze di carattere straordinario o temporaneo alle quali non è possibile far fronte attraverso personale interno;
 - c) per motivate esigenze organizzative nelle more della copertura tramite assunzioni di ruolo;
 - d) per garantire le attività di supporto agli organi di direzione politica, nell'ambito della dotazione approvata;
 - e) per esigenze legate a progetti specifici finanziati anche da fondi terzi e in particolare gli ambiti di attività collegati alla realizzazione di programmi e progetti nazionali ed europei, agli investimenti compresi nel PON e Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Di seguito si descrivono le principali fasi per la definizione del PTFP 2023 – 2025:

- Verifica di vincoli di legge (generali e finanziari) per le assunzioni

Si riportano, nella tabella n. 3, la verifica dei vincoli (generali e finanziari) presenti nell'ordinamento. Il rispetto di tutti i vincoli è condizione per la realizzazione delle assunzioni programmate, e sarà pertanto oggetto di costante aggiornamento e verifica prima della effettuazione dei reclutamenti stessi.

Tabella 40: Verifica vincoli di legge

Vincolo	Riferimento normativo	Adempimento
1) Contenimento della spesa del personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013	Art. 1, commi 557 e successivi, Legge n. 296/2006	Note prot. n.50194/2023 e n.159197/2023 del Dirigente del Settore Finanziario
2) Rispetto dei termini previsti	Art. 9 comma 1- quinquies	Note prot. n.50194/2023 e



per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche	Decreto legge 24.06.2016, n. 113 Artt. 151 e 227 del d.lgs. n. 267/2000	n.159197/2023 del Dirigente del Settore Finanziario
Vincolo	Riferimento normativo	Adempimento
3) Piano Integrato Attività e Organizzazione – PIAO che ha assorbito i piani di cui al punto 5 e 6. e il piano della performance di cui all'art. 10 co. 1 lettera 1- ter del d.lgs. n.150/2009 e il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del d.lgs n. 267/2000 per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28.08.2000, n. 267	Art. 6 D.L. n. 80/2021 DPR n. 81 del 24.06.2022 Art. 169 d.lgs n. 267/2000	La Giunta Comunale provvederà nei termini previsti dalle norme vigenti ad adottare il PIAO 2023 – 2025 in approvazione con il presente atto.
4) Rilevazione annuale in tema di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà, con esito negativo	Art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165	Effettuata con esito negativo. Comunicazioni agli atti e deliberazione di Giunta di presa atto, deliberazione di Giunta n. 29/2023
5) Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale e sua comunicazione alla Banca Dati della Amministrazione Pubblica (BDAP)	Art. 39, comma 1, Legge n. 449/1997; art. 6, Decreto Legislativo n.165/2001 e art.91 Decreto Legislativo n. 267/2000; art. 6-ter, comma 5, del Decreto Legislativo n. 165/2001	Deliberazione di Giunta n. 55/2023 come modificata ed integrata con successiva Deliberazione di Giunta n.279/2023, trasmessa a BDAP e a SICO
6) Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive	Art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11.04. 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30.03. 2001, n. 165	Piano triennale approvato con Deliberazione di Giunta n. 101/2023



7) Attivazione della certificazione telematica dei crediti	art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27 comma 2 del D.L. n. 66/2014	Comunicazione Settore finanziario
--	---	-----------------------------------

- Verifica sostenibilità finanziaria

Stimato il fabbisogno di personale, il Dirigente del Settore Finanziario con apposite note prot. n. 50194/2023 e n. 159197/2023 ha attestato la sostenibilità finanziaria per ciascuna annualità del fabbisogno, evidenziando quanto segue:

1. Il Comune di Salerno rientra nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra i 60.000 ed i 249.999 abitanti, così come individuata dal D.M. 17.03.2020.
2. Il valore soglia del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti stabilito per questa fascia è pari al 27,60%.
3. Nel Comune di Salerno il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti è pari al 23,46% calcolato sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto finanziario approvato, relativo al 2022, quindi al di sotto del parametro soglia.
4. La spesa sostenuta nell'esercizio finanziario 2020, relativa al macroaggregato 1), è stata pari ad € 42.368.356,77, nel 2021 è stata pari ad € 39.210.728,59 e nel 2022 è stata pari ad € 43.782.324, 32;
5. La spesa di personale prevista nel presente PTFP per gli anni 2023, 2024, 2025, tenuto conto del valore, in ragione dell'anno, delle assunzioni a tempo indeterminato pianificate e delle cessazioni considerate, fermo restando per le assunzioni flessibili il tetto di spesa di cui all'art 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., risulta per ciascun anno inferiore ai seguenti limiti:
 - macroaggregato 1) max € 47 milioni;
 - rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti non superiore al 26,50%.
 - Con il parere di regolarità contabile è stata altresì verificata la coerenza con gli stanziamenti di bilancio.

Sul presente piano è stato infine ottenuto il parere del Collegio dei revisori, inerente l'accertamento che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione della spesa e l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 4 co. 2 del D.M. 17.03.2020. Il Piano è stato oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 co. 5 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 4 co.4 del CCNL 17/12/2020.

Nel rispetto del percorso sopradescritto e in linea con il nuovo CCNL, si rappresenta di seguito l'evoluzione della forza lavoro nel triennio di riferimento, nel rispetto delle attuali disponibilità di bilancio, e dei vincoli assunzionali e generali ad oggi vigenti, che resta comunque soggetta ad



aggiornamento dinamico sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente e della variazione dei posti coperti a seguito di cessazioni dal servizio.

Tabella 41: Cessazioni 2023 -2025

AREA	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022	CESSAZIONI 2023 – 2024 - 2025
OPERATORI (EX CAT. A)	0	0
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B1 – B3)	136	40
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	449	63
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	203	26
DIRIGENTI DI RUOLO	8	1
DIRIGENTI EX ART. 110	6	5
DIRIGENTE IN COMANDO	1	1
TOTALE	803	136

Le cessazioni inserite sono solo quelle certe per tutte le annualità del PIAO, evidenziando al contempo che, a fronte di un totale attuale di 136 cessazioni, l'andamento storico medio annuale delle cessazioni negli ultimi 3 anni è di circa 150 unità, e quindi di 450 nel triennio 2019 – 2020 - 2021.

Si rappresenta nella tabella n. 5, di seguito, il complesso dei profili professionali di cui è programmato il reclutamento nel triennio, necessario per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato in termini finanziari, per ciascuna annualità 2023, 2024 e 2025, nella quale sono indicate anche le modalità di reclutamento del personale. Le strategie di reclutamento sono orientate ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini nonché il valore pubblico, e sono strettamente coordinate con le scelte di macro- organizzazione, da poco varate, e le linee di indirizzo per le assunzioni sia di personale a tempo indeterminato sia di personale a tempo determinato.

In questo contesto il Comune intende valorizzare anche l'istituto della mobilità interna, come modalità ordinaria di gestione del personale. Il dipendente può essere destinato ad altra struttura organizzativa diversa da quella di assegnazione nel rispetto del principio dell'equivalenza delle mansioni ascrivibili all'area di appartenenza. La procedura verrà disciplinata nel Regolamento



sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e si distinguerà la mobilità su domanda del dipendente per motivazioni personali da quella per esigenze organizzative.

Si specifica che si utilizzerà la modalità di reclutamento assunzione dall'esterno sia come ricorso a graduatorie derivanti da proprie procedure selettive/concorsuali sia allo scorrimento di graduatorie di altri Enti che ne consentano l'utilizzo. In alternativa sarà possibile anche ricorrere a bandi di mobilità esterna.

Le specifiche modalità e tempistiche di reclutamento saranno definite dal Settore Personale secondo le priorità individuate d'intesa con il Direttore Generale, anche in considerazione delle novità normative o interpretative che dovessero intervenire, della costante verifica della disponibilità delle risorse finanziarie, della conferma della coerenza del piano con le disposizioni del DM 17.03.2020, dello stato delle procedure di reclutamento in attuazione della precedente programmazione, della disponibilità di graduatorie nei vari profili professionali, nonché della sostenibilità organizzativa delle procedure.

Per quanto riguarda la valorizzazione del personale interno attraverso l'applicazione delle progressioni di carriera, sia a regime sia in deroga, di cui all'articolo 15 e 13 co. 6 del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione si riserva di attuare le proprie scelte quali- quantitative dopo aver raccolto i dati informativi propedeutici, relativi alla platea dei potenziali interessati, ed averli analizzati in riferimento alla disponibilità delle risorse, in modo da garantire anche il necessario potenziamento della consistenza complessiva della dotazione.

Si precisa infine che il PTFP ancora il fabbisogno qualitativo ai profili individuati nella trasposizione approvata in attuazione del vigente CCNL. Con la revisione complessiva del sistema dei profili, in attuazione del CCNL 16.11.2022 e sulla base delle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche del 22.07.2022, l'individuazione dei profili sarà conseguentemente aggiornata.

Tabella 42: PTFP 2023 -2025

modalità di copertura	profilo	AREA	part time	full time	2023	2024	2025	Totale
Selezione ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000	Dirigente amministrativo	Dirigenza			3	0	0	3
	Dirigente finanziario	Dirigenza			1	0	0	1
	Dirigente informatico	Dirigenza			1	0	0	1
	totale				5	0	0	5
Mobilità Concorso	Collaboratore amministrativo Operaio	Operatori esperti		100%	4	6	6	16



Graduatorie vigenti altri enti	specializzato						
	Istruttore amministrativo	Istruttori	100%	0	10	20	30
	Istruttore tecnico	Istruttori	100%	4	0	10	14
	Vigile Urbano	Istruttori	100%	7	3	0	10
	Vigile Urbano	Istruttori	50%	0	45	0	45
	Funzionario amministrativo	Funzionari e EQ	100%	7	7	10	24
	Funzionario tecnico	Funzionari e EQ	100%	0	2	13	15
	Funzionario socio assistenziale	Funzionari e EQ	100%	15	0	0	15
	Funzionario sociologo	Funzionari e EQ	100%	2	0	0	2
	Funzionario psicologo	Funzionari e EQ	100%	2	0	0	2
	Funzionario agronomo	Funzionari e EQ	100%	0	0	2	2
totale				41	73	61	175
Collocamento mirato	Funzionario amministrativo	Funzionari e EQ	100%	2	0	0	2
	Funzionario tecnico	Funzionari e EQ	100%	1	0	0	1
Convenzione ex L. 68/99 art. 11	Funzionario informatico	Funzionari e EQ	100%	1	0	0	1
	Funzionario tecnico	Funzionari e EQ	100%	6	0	0	6
Assunzioni a tempo determinato	Istruttore tecnico	Istruttori	100%	6	0	0	6
	Istruttore amministrativo	Istruttori	100%	6	0	0	6
	Vigile urbano (art. 208)	Istruttori	50%	25	25	25	75
	totale				47	25	25
progressioni verticali	Funzionario amministrativo	Funzionari e EQ	100%	25	0	0	25



	Funzionario di vigilanza	Funzionari e EQ	100%	15	0	0	15
	Funzionario tecnico	Funzionari e EQ	100%	15	0	0	15
	Istruttore amministrativo	Istruttori	100%	15	0	0	15
	Istruttore tecnico	Istruttori	100%	5	0	0	5
	totale			75	0	0	75
Co.co.co	PNRR						6
Totale complessivo				168	98	86	352

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 6 D.L. 80/2021 e DM 132/2022.

Art. 39, c. 1, della Legge n. 449/1997, il quale dispone che “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968”;

Art. 91, c. 1, del d.lgs. n. 267/2000, che individua l’obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99, e l’analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell’articolo 1, c. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001;

Art. 35, c. 4, del D.Lgs. n. 165/2001, a norma del quale le determinazioni relative all’avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell’art. 39 della citata Legge n. 449/1997;

Art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, il quale prevede: al comma 2, che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. (...) Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; al comma 3, che, in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione



indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente; al comma 6, che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale; art. 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, il quale ha previsto l'emanazione di specifiche linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione di piani del fabbisogno del personale - Linee di indirizzo poi emanate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'8.05.2018 e aggiornate con DM del 22.07.2022, con le quali sono stati definiti i principi ai quali anche gli Enti Locali devono comunque adeguarsi, pur operando nell'ambito della propria autonomia organizzativa;

Art. 33 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, il quale prescrive che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale (...) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Art. 19 comma 8 della Legge n. 448/2001 (finanziaria 2002), secondo cui a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa;

L'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 prevede che "a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."

Il D.M., con la successiva circolare applicativa 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, definisce il concetto di spesa del personale e i valori soglia fino al 2024, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, i quali determinano la disciplina delle assunzioni concretamente applicabile, fermo restando, sempre, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

L'orientamento consolidato della Corte dei Conti afferma in particolare la necessità che l'ente verifichi la sostenibilità finanziaria del quadro assunzionale già approvato con l'ultimo rendiconto della gestione approvato, nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per



il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione (principio richiamato anche più di recente da Corte dei Conti n. 24/2021 – sezione regionale di controllo per la Lombardia);

“1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. 2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal Codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15.06.2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15.06.2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24.12.2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”



3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

Premessa

Detto piano formativo è stato elaborato tenuto conto delle attività formative avviate nell'anno 2022 e di quelle in corso nell'anno corrente.

Si provvederà, nei prossimi mesi ad elaborare un piano triennale della formazione che vedrà coinvolti anche i soggetti sindacali stante la nomina dei componenti dell'Organismo paritetico per l'Innovazione costituito ai sensi dell'art. 6 CCNL 2019/2021 Funzioni locali.

Il piano della formazione del personale, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), costituisce l'esito della costante ricerca ed individuazione delle esigenze del personale dipendente dell'Ente, e si pone l'obiettivo di promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del personale tenendo conto delle reali esigenze dei dipendenti a cui la formazione stessa è indirizzata.

La formazione, infatti, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, che si pone come un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, è allo stesso tempo uno strumento strategico volto al continuo e incessante miglioramento dei processi interni e di conseguenza, anche e soprattutto dei servizi offerti ai cittadini.

In quest'ottica, la formazione si configura come un processo complesso che risponde a diverse esigenze: da un lato, valorizzare il personale, dall'altro migliorare la qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Non a caso, nella gestione del personale, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti, per far sì che questi possano disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il valore della formazione professionale ha negli ultimi anni assunto sempre più rilevanza, con l'introduzione dell'ulteriore obiettivo, ossia consentire flessibilità nella gestione dei servizi e fornire gli strumenti necessari per affrontare le nuove richieste ed esigenze a cui è chiamata a far fronte la Pubblica Amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono inoltre essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani volti allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;



- gli artt. 54 – 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 18 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le Amministrazioni Pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al Responsabile della Prevenzione, ai referenti, ai componenti degli Organismi di Controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle Pubbliche Amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli



Enti: i Responsabili del trattamento, i Subresponsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "*Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro*" il quale dispone all'art. 37 che "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza" e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

Invero il processo formativo, negli ultimi anni ha subito una forte riduzione risentendo, da un lato dal COVID, dall'altro da una corposa manovra assunzionale che ha richiesto nell'anno in parola una riorganizzazione dei servizi, tenuto conto del fatto che il personale neoassunto andava correttamente collocato in base alla propria formazione professionale.

Per nulla trascurabile, inoltre, l'esigenza di incentivare sensibilmente le risorse da destinare alla formazione.

Tuttavia, questa Amministrazione, sia pure con le ridotte risorse stanziare in bilancio, sta cercando di fronte alle spese di formazione del personale dipendente, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Il Comune di Salerno, nel corso dell'anno 2022 ha preso parte alle attività previste nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", aderendo al programma di formazione sulle competenze digitali "Syllabus "Competenze digitali per la PA" - basata sul rafforzamento delle competenze per la transizione digitale.

Ai dipendenti che hanno aderito all'iniziativa è garantita la possibilità di accedere al programma in qualsiasi momento, e viene informato dello sviluppo del programma e del progressivo realizzarsi dei calendari degli interventi formativi costruiti a partire da una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenze.

La partecipazione all'iniziativa non ha implicato costi, né per l'Amministrazione, né per i singoli dipendenti ed ha rappresentato e continua a rappresentare una occasione valida di investimento sul



percorso professionale dei singoli, nonché una grande opportunità di crescita per il sistema di competenze organizzative dell'Ente, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Attraverso detto strumento formativo, l'Ente ha cercato di colmare il più rapidamente possibile il gap accumulato negli anni in materia digitale. L'attività di formazione suddetta è ancora in corso e proseguirà anche nell'anno 2023.

È evidente che, lo sforzo formativo posto in essere da questa Amministrazione è orientato a favorire ancor di più la diffusione delle buone pratiche che permettano di dare risposte concrete ai cittadini, in termini di efficienza dei servizi, di proposte e risoluzione dei problemi, con l'obiettivo di valorizzare le conoscenze già presenti e svilupparne di nuove.

1. **Formazione Generale** - indirizzata soprattutto ai nuovi dipendenti, ovvero ai dipendenti assegnati a nuove attività - che verrà erogata in modo differenziato secondo i profili e le abilitazioni definite dai diversi Settori per lo svolgimento delle rispettive attività;
 - Nuovi assunti,
 - Conoscenza della normativa di riferimento specifica declinata tenendo conto delle specificità dell'Ente;
 - Panoramica e cenni sulle principali procedure di carattere trasversale;
 - Conoscenza degli standard digitali di Ente;
 - Dipendenti assegnati a nuove attività,
 - Aggiornamenti su specifiche tematiche;
 - Sperimentazione di nuove metodologie strategiche di modalità di lavoro ;
 - Innovazione e promozione;
2. **Formazione Digitale**, indirizzata a tutto il personale dipendente, tramite l'incremento delle adesioni al programma Syllabus - Piano del Dipartimento della Funzione pubblica per l'accrescimento delle competenze digitali nella PA che prevede una formazione digitale collaborativa, di produttività individuale e continua, (ampliamento del numero dei partecipanti);
3. **Formazione Specialistica**, su richiesta dei singoli o dei Dirigenti di Settore, per la formazione delle nuove figure e aggiornamento delle competenze già acquisite, tenuto conto delle disponibilità finanziarie destinate alla formazione medesima;
4. **Formazione Obbligatoria/Sicurezza (ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i.):** formazione in materia di Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, obbligatoria e normata per sua natura, necessaria a garantire lo svolgimento delle diverse attività in sicurezza;
 - attività formative previste dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. e dagli accordi Stato Regione vigenti, che scandiscono, tra l'altro, la periodicità degli aggiornamenti e indicano, in maniera puntuale, durata, contenuti minimi nonché modalità di formazione e aggiornamento. Detta



formazione in materia di sicurezza, per il personale che svolge la propria prestazione lavorativa sul territorio del Comune di Salerno, assume una rilevanza significativa in quanto esposto a rischi specifici nello svolgimento delle attività.

5. A questa programmazione si aggiunge, l'opportunità di **Alta Formazione Gratuita**, riconosciuta mediante l'adesione al Bando annuale INPS - VALORE PA: annualmente INPS mette a disposizione un bando nel quale ogni amministrazione, così come il Comune di Salerno già da diversi anni, può partecipare, manifestando il proprio interesse riguardo ad aree tematiche che di volta in volta sono rese disponibili. Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello). A bando pubblicato si avvia una ricognizione interna all'Ente per raccogliere le adesioni sulle aree tematiche, procedendo alla registrazione e indicando in termini numerici l'interesse per ogni area.

6. **Formazione Continua e Specifica**

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dal CCNL del 16.11.2022 l'Amministrazione si pone l'obiettivo di garantire una "Formazione continua" e specifica ai dipendenti, ai quali sia richiesta e quindi necessaria, per l'esercizio delle rispettive mansioni - siano essi iscritti all'Area Istruttori, all'Area dei funzionari o dell'Elevata Qualificazione – l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi.

Fasi del Processo Formativo

- a) Analisi del fabbisogno con la collaborazione dei dirigenti dei diversi Settori/Servizi, al fine di valutare e comparare le necessità formative;
- b) comparazione tra le esigenze evidenziate e disponibilità finanziaria;
- c) definizione priorità formative;
- d) programmazione interventi formativi con individuazione delle tematiche comuni ai Settori e specifiche di Settore;
- e) organizzazione e gestione dei corsi;
- f) valutazione dei risultati.

Progettazione Formativa

La programmazione della formazione del personale, purtroppo, per il triennio 2023 – 2025 e, con specifico riguardo all'anno in corso, risente ancora di una ridotta attribuzione di fondi, da destinare alla formazione.

Si auspica tuttavia, che la formazione venga finanziata con una quota annua non inferiore all'1% del monte salari, come previsto dall'art. 55 comma 13 del CCNL 18/11/2022.

Il Comune di Salerno, per l'anno in corso sta cercando di far fronte alle spese di formazione del personale dipendente e, nel rispetto della normativa vigente in materia, intende ribadire una serie di obiettivi:



1. aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari e professionali;
2. garantire l'inserimento professionale al personale neoassunto e al personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
3. valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
4. fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendenti in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
5. preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
6. incentivare l'utilizzo di modalità formative innovative, quale ad esempio la formazione a distanza on-line (FAD).

L'attività formativa viene pianificata, come anticipato, con il diretto coinvolgimento dei dirigenti dei diversi Settore/Servizi, i quali, in qualità di responsabili della gestione del personale che da essi dipende, sono chiamati espressamente ad individuarne i fabbisogni formativi e a cooperare nelle diverse fasi di attuazione della formazione.

L'Ente tende ad adottare delle scelte in materia, tali da non compromettere il normale funzionamento dell'Ente ed assicurare a ciascun dipendente la partecipazione ad almeno un corso di formazione.

Le esigenze formative sono soddisfatte mediante l'individuazione di corsi, seminari, convegni realizzati dall'Amministrazione oppure consentendo al personale dipendente di partecipare ad iniziative formative realizzate presso soggetti esterni, nel rispetto dei vincoli organizzativi, di bilancio e della procedura adottata per la gestione della attività formative, assegnando un compito fondamentale ai dirigenti dei diversi settori, ovvero di individuare i partecipanti alle singole iniziative formative tenendo conto delle esigenze tanto del Settore che del dipendenti.

Lo sforzo formativo posto in essere da questa Amministrazione è orientato a favorire ancor di più la diffusione delle buone pratiche che permettano di dare risposte concrete ai cittadini, in termini di efficienza dei servizi, di proposte e risoluzione dei problemi, con l'obiettivo di valorizzare le conoscenze già presenti e svilupparne di nuove.

L'attività formativa verrà realizzata, anche quest'anno, mediante diversi strumenti, in particolare:

- Seminari Informativi, finalizzati alla diffusione di informazioni specialistiche, di durata giornaliera, per far fronte all'esigenza di aggiornamento tempestivo delle conoscenze dei dipendenti su temi, normative, strumenti, metodi e ambiti di innovazione e sviluppo, afferenti alle competenze ad essi attribuite dalla legge;
- Corsi di formazione, interventi formativi volti a sviluppare competenze complesse, nell'ambito dei quali costruire percorsi di integrazione tra i dipendenti dell'Ente; detti



interventi saranno resi disponibili anche ai dipendenti assunti con contratti a tempo determinato in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione;

- Potenziamento dei progetti formativi già avviati, con un ampliamento dei partecipanti.

L'Ente provvederà inoltre, all'aggiornamento dell'albo di formatori, che attualmente risulta essere composto da:

- Avv. Anna Attanasio;
- Arch. Charlie Craparo;
- Arch. Filomena Daraio;
- Avv. Carmine Gruosso;
- Dott. Elio Guadagno;
- Arch. Angela Magliacano;
- Avv. Luigi Mea;
- Ing. Giovanni Micillo;
- Dott.ssa Antonella Nobile;
- Dott.ssa Grazia Quagliata.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti aree tematiche:

- Anticorruzione e Trasparenza;
- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro;

Il Piano della formazione verrà inoltre, ulteriormente integrato dalle richieste di formazione avanzate dai singoli Settori, e dalle specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, sulla base delle risorse finanziarie disponibili e cercando di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche, attraverso la figura del Referente della formazione, una figura professionale interna ad ogni Settore che per conoscenze e abilità sia capace di assumerne il ruolo.

Le attività formative saranno rivolti anche a gruppi di lavoro creati per la realizzazione di progetto - obiettivo al fine di creare momenti di riflessione collettiva e di consolidamento dell'apprendimento.

Altro asse portante della formazione sarà quello di proporre percorsi che consentano ai dipendenti di apprendere tecniche e processi di digitalizzazione fondamentali per lo sviluppo di una moderna PA.



Tutto ciò sarà possibile con il coinvolgimento dei dirigenti, delle organizzazioni sindacali e di un adeguato stanziamento di fondi in bilancio.

Nello specifico per l'anno 2023 sono state già avviate le seguenti attività formative:

- Corso di formazione on-line organizzato da ANIT - Associazione Nazionale per l'isolamento Termico e Acustico – COME PREPARARE LA RELAZIONE TECNICA “LEGGE 10” – LIV. 1 E 2, al quale ha partecipato n. 1 dipendente;
- Corso di formazione organizzato da Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali (A.N.U.T.E.L.) “IL RESPONSABILE DI PROGETTO (RUP) NEL NUOVO CODICE ED I COMPITI PRINCIPALI, APPROFONDIMENTO SULLE PRINCIPALI NOVITÀ” articolato in n. 3 moduli su piattaforma Teams, al quale hanno partecipato n. 5 dipendenti;
- Evento formativo con oggetto “PNRR e REGIS: NORMATIVA E ASPETTI PRATICI”, al quale hanno partecipato n. 16 dipendenti;
- Evento formativo con oggetto “IL PIAO - L'INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE” - “APPROFONDIMENTI E SPUNTI DI RIFLESSIONE SUL NUOVO CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021”, al quale hanno partecipato n. 3 dipendenti;
- Attività formativa obbligatoria per la nomina dei “MESSI NOTIFICATORI”, organizzato da Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali (A.N.U.T.E.L.), al quale ha partecipato n. 1 dipendenti;
- il "Corso di Formazione per Addetti al Primo Soccorso, Gruppo B e C, ai sensi del D.M. 388/2003", organizzato da NIER Ingegneria Spa, che ha coinvolto nel mese di gennaio 2023 n. 1 dipendente; per detta attività formativa obbligatoria, è stata prevista una ulteriore calendarizzazione che coinvolgerà nel corso dell'anno, in giornate diverse, circa n. 30 dipendenti;
- l'evento formativo "Applicazione del nuovo CCNL: inquadramenti e progressioni verticali" organizzato da ASMEL al quale hanno partecipato n. 4 dipendenti;
- il corso di formazione "Il nuovo codice di contratti pubblici: novità e differenze con il sistema previgente", organizzato da Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali (A.N.U.T.E.L.), al quale hanno partecipato n. 23 dipendenti;
- il corso "Qualità dei servizi digitali – 2^a edizione", della durata di 12 ore distribuite nell'arco di 5 settimane, promosso da Surap Regione Campania, organizzato da Formez PA, in collaborazione con il Dipartimento per la trasformazione digitale e l'Agenzia per l'Italia Digitale – Agid, rivolto ai dipendenti del Settore Attività Produttive – SUAP e che ha visto coinvolti n. 16 dipendenti;
- l'evento formativo "Il Ciclo della Performance nel CCNL Funzioni Locali 2019/2021" – relatore Dott. Tommaso Buono, che andrà a coinvolgere n. 3 dipendenti;



- il videoseminario "Il PIAO 2023/2025 negli Enti Locali", organizzato da Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali (A.N.U.T.E.L.), al quale hanno partecipato n. 5 dipendenti.
- il percorso formativo "Tributi comunali: il recupero del credito nelle fasi di accertamento e della riscossione coattiva" che ha coinvolto n. 13 dipendenti del Settore Tributi;
- il percorso formativo "Le principali novità normative in materia di processo tributario e di diritto tributario negli Enti Locali" rivolto a n. 17 dipendenti del Settore Tributi;
- il corso di aggiornamento sul "Nuovo codice dei contratti (D.lgs n. 36/2023)" al quale hanno partecipato n. 10 dipendenti;
- il seminario in materia di "Nuovo Codice Appalti: principi, procedure e trasparenza", che ha interessato n. 1 dipendente dell'Ente in qualità di Energy Manager;
- il "Corso base Professionisti Antincendio" – organizzato dall'Ordine degli Ingegneri di Salerno, al quale è stato autorizzato a partecipare n. 1 dipendente;
- il corso di aggiornamento sul "Nuovo codice dei contratti" organizzato dalla Regione Campania al quale hanno partecipato n. 09 dipendenti;
- Il corso "Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR): formazione dedicata agli uffici anagrafe dei comuni – In collaborazione con Ministero dell'Interno e Dipartimento per la Trasformazione Digitale" al quale ha partecipato n.1 dipendente;
- I corsi organizzati dal Dipartimento Transizioni digitale ed ecologica (DiTED) sulle "Le misure per la digitalizzazione nel PNRR: i principali progetti di trasformazione digitale della PA (ANPR, PDND, SDG, IO, PSN) al quale hanno partecipato per un totale di n. 4 dipendenti;

Su richiesta dei dipendenti operanti nei servizi educativi per l'infanzia, nelle scuole gestite dall'Amministrazione, nonché dagli addetti allo svolgimento delle attività di sostegno ai cittadini, viste l'esigenza proprie del Settore di appartenenza, si sta cercando di individuare un corso di formazione e aggiornamento professionale in tema "Ristorazione Collettiva" idoneo a fornire gli strumenti necessari ad elaborare, verificare e controllare le attività legate ai servizi di ristorazione collettiva: sorveglianza nutrizionale, strutturazione e progettazione dei pasti, validazione del piano alimentare, ristorazione scolastica....

Il Comune di Salerno ha altresì già aderito, per l'anno 2023 al nuovo programma formativo VALORE P.A.

Inoltre, nel corso dell'anno 2022, sono stati avviati a formazione specifica, che avrà prosecuzione nel corso dell'anno 2023:

- n. 18 dipendenti, su richiesta dei Settori Tecnici di queste Ente, ed in particolare il Settore Opere e Lavori Pubblici;



il Settore Personale, ha adottato, a riguardo, i provvedimenti necessari per l'assolvimento degli adempimenti preliminari ex art. 3 del D.M. n. 560/2017 - DECRETO BIM, così come modificato dal D.M. del M.I.M.S. n. 312 del 2 agosto 2021;

- n. 21 unità di personale, nel percorso formativo VALORE P.A. 2022 rispetto ad "Aree tematiche" specifiche, in particolare:
- Comparto Amministrativo - Internazionalizzazione della PA – "Progettare nel contesto internazionale: modelli e strumenti" - n. 06 unità di personale;
- Comparto Amministrativo – Efficienza – "Anticorruzione e Trasparenza nella PA" - n. 06 unità di personale;
- Comparto Amministrativo - Semplificazione – "Verso una PA digitale: aspetti giuridici ed informatici" - n. 03 unità di personale;
- Comparto Amministrativo – Efficienza – "Il lavoro agile nella complessità della Pubblica Amministrazione" - n. 03 unità di personale;
- Comparto Amministrativo – Efficienza – "Organizzazione del personale e valutazione della performance nella PA" - n. 03 unità di personale.

Accanto al percorso offerto sopra descritto, fermo restando che l'attività di formazione che seguirà, necessiterà di stanziamenti in bilancio maggiori e sarà effettuata in collaborazione con i singoli Settori e/o Servizi di questo Comune, quale dimensione costante e fondamentale del lavoro, nonché delle OO. SS., tenendo conto degli obiettivi e delle metodologie formative da adottare, in riferimento ai diversi destinatari, e al fine di garantire e gestire i profondi cambiamenti nella società mediante il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione, l'Ente nel corso del 2023 avvierà ulteriori attività formative.

4 Monitoraggio





La presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti che avviene tramite la raccolta di feedback.

Il portale web del Comune di Salerno integra un meccanismo di raccolta dei feedback utente, anche al fine di migliorare l'usabilità dello stesso e di aderire alle indicazioni europee dell'eGovernment Benchmark 2020-2023.

Il meccanismo di feedback sulla chiarezza informativa del sito, disponibile su ciascuna pagina dello stesso, permette di fornire un riscontro positivo/negativo con la possibilità di riportare un breve commento.

La funzionalità offerta all'utente di completare l'operazione di invio di feedback interamente online, risponde al top-level benchmark dell'User-centricity (Centralità dell'utente).

Ai sensi dell'art.3-quater comma 2 Lett.b) della L.4/2004, inoltre, chiunque può notificare eventuali difetti del sito web istituzionale al Responsabile dell'Accessibilità (RTD) inviando una mail a utd@pec.comune.salerno.it.

4.1 Prospetto dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO

Con il ciclo di programmazione 2023-2025 dovrà essere attivato un monitoraggio su tutte le Sezioni del PIAO, pertanto, si riporta di seguito un prospetto che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio, previsti per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO, con i riferimenti normativi e le scadenze e i soggetti competenti.

Tabella 43: Prospetto di sintesi dei principali strumenti di monitoraggio

Sezione/ sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggi	Riferimenti normativi	Scadenza	competenza
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione				
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione.	Art. 147-ter del D.lgs. n. 267/2000 e del regolamento sul "Controlli interni, Delibera di Consiglio n. 6/2013	annuale	Direttore Generale Settore Ragioneria Approvazione Giunta Comunale.
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art-9, co. 7 Dl n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012.	31 marzo	Responsabile sulla Trasparenza



		Circolare AgiD n. 1/2016		
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, seconda la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance. Delibera G.C. n. 120/2015	Artt.6 e 10 D.lgs. n. 150/2009	periodico	NIV
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 2/2019	30 marzo	CUG
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno	Settore Personale validazione NIV Approvazione Giunta Comunale
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico	RPTC
	Relazione annuale del RPTC sulla base del modello adottato dall’ANAC con comunicato	Art.1 co. 14 L.190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell’ANAC	RPTC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione	Art. 14 comma 4, lett. g) D.lgs n. 150/2009	Di norma entro primo settembre dell’anno	NIV



	sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza			
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano				
3.1.Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art.5 co. 2,Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024	NIV
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024	NIV
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale della performance	Art. 14 co.1. L. 124/2015	30 giugno	Settore Personale validazione NIV Approvazione Giunta Comunale
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale	Monitoraggio d parte degli Organismi di valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024	NIV

Indice delle tabelle

Tabella 1: Popolazione residente.....	9
Tabella 2: Quadro generale della popolazione.....	10
Tabella 3: Composizione famiglie per numero componenti.....	11
Tabella 4: Popolazione residente per classi di età e sesso.....	12
Tabella 5: Evoluzione delle entrate.....	15
Tabella 6: evoluzione delle spese.....	16
Tabella 7: Partite di giro.....	16
Tabella 8: Entrate correnti - Analisi titolo 1-2-3.....	17
Tabella 9: Evoluzione delle entrate correnti per abitante.....	18
Tabella 10: Impegni di parte capitale assunti nell'esercizio in corso e successivo.....	21
Tabella 11: Impegni di parte corrente assunti nell'esercizio in corso e successivo.....	24
Tabella 12: Indebitamento.....	27
Tabella 13: Personale a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.....	28
Tabella 14: Obiettivi previsti dall'art. 3 Dm 132/2022.....	57
Tabella 15: Personale non dirigenziale al 31/12/2022.....	91
Tabella 16: Personale suddiviso per categorie disaggregate e per genere.....	92
Tabella 17: Posizioni organizzative conferite al personale di categoria D per genere.....	92
Tabella 18: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - Obiettivo 1.....	95
Tabella 19: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - Obiettivo 2.....	97
Tabella 20: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - Obiettivo 3.....	98
Tabella 21: Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere - Obiettivo 4.....	99
Tabella 22: Livelli di rischio.....	121
Tabella 23: Ripartizione del Personale per Settori al 31/12/2022.....	150
Tabella 24: Posizioni di Responsabilità non dirigenziali, ripartita per Settori-Servizi e per fasce. .	151
Tabella 25: Personale del Comune di Salerno al 31/12/2022.....	154
Tabella 26: iniziative in tema di digitalizzazione finanziate con fondi del PNRR.....	155
Tabella 27: Miglioramenti introdotti dalle soluzioni di Office Automation.....	159
Tabella 28: Servizi Misura 1.4.1 del PNRR con i rispettivi archetipi.....	162
Tabella 29: Telefonia fissa scuole - Consistenza.....	165
Tabella 30: Telefonia fissa scuole - Spesa attuale.....	165
Tabella 31: Telefonia Mobile – SIM - Consistenza.....	166
Tabella 32: Telefonia Mobile - Smartphone a noleggio - Consistenza.....	166
Tabella 33: Telefonia Mobile - Spesa attuale.....	166
Tabella 34: Connettività Dati - Consistenza.....	166
Tabella 35: Connettività Dati – Spesa attuale.....	167
Tabella 36: Sintesi economie che si ipotizza di conseguire.....	167
Tabella 37: Personale in servizio 2015-2022.....	183
Tabella 38: Contingenti di personale in servizio al 31.12.2022.....	184
Tabella 39: Rappresentazione per profili.....	185
Tabella 40: Verifica vincoli di legge.....	190
Tabella 41: Cessazioni 2023 -2025.....	193
Tabella 42: PTFP 2023 -2025.....	194
Tabella 43: Prospetto di sintesi dei principali strumenti di monitoraggio.....	210

Indice delle figure

Figura 1: popolazione residente.....	9
Figura 2: Famiglie residenti suddivise per numero di componenti.....	11
Figura 3: Composizione importo accertato delle entrate correnti.....	17
Figura 4: Raffronto delle entrate correnti per abitante.....	18
Figura 5: Evoluzione delle entrate tributarie per abitante.....	19
Figura 6: Evoluzione delle entrate per trasferimenti per abitante.....	19
Figura 7: Evoluzione delle entrate extra tributarie per abitante.....	20
Figura 8: Indebitamento al 30/06/2023.....	27
Figura 9: Comune di Salerno - Macrostruttura.....	148
Figura 10: Rappresentazione andamento personale in servizio 2015 -2022.....	184
Figura 11: Contingenti di personale in servizio al 31.12.2022 e relativa incidenza percentuale.....	187

Indice degli allegati

- Piano dettagliato degli obiettivi 2023;
- Piano degli obiettivi delle Opere Pubbliche 2023;
- Allegato A PTPCT - mappatura dei processi;
- Allegato B PTPCT – Analisi dei rischi;
- Allegato C PTPCT – individuazione e programmazione delle misure;
- Modello dichiarazione consulenti PTPCT;
- Modello dichiarazione dipendenti PTPCT.