



**ALLEGATO A**

# **CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI**



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

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



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>6</b>
1.1 Scheda Anagrafica	6
1.2 Presentazione dell'Ente	6
1.2.1 Organigramma dell'Ente	7
1.2.2 Le Partecipazioni dell'Ente	8
1.3 Entrate e spese dell'Ente	12
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>17</b>
2.1 Sottosezione Valore Pubblico	17
2.1.1 Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione	17
2.1.2 Gli obiettivi della sezione strategica del DUP	21
Ambito Strategico 1 - Ri-Generare l'Area Metropolitana	22
Ambito Strategico 2 - Smart City Area Metropolitana	39
Ambito Strategico 3 - Transizione Ecologica	48
2.1.3 Accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità	54
2.1.4 L'Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli	54
2.1.5 Il Documento Unico di Programmazione – Sezione Strategica 2023/2026	69
2.2 Sottosezione Performance	70
2.2.1 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2023-2025	70
2.2.2 Il PNRR	72
2.2.3 Gli obiettivi di accessibilità	81
2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano triennale di azioni positive 2023/2025	86
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	99
2.3.1 Il Contesto Esterno e il Benessere Equo e Sostenibile (B.E.S.) della Città Metropolitana di Napoli	100
2.3.2 Il Contesto Interno: la prevenzione della corruzione nella Città Metropolitana di Napoli fino al 2022	135
2.3.3 Mappatura delle attività a rischio corruzione	136
2.3.4 Misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza	139
2.3.5 La Trasparenza	175
2.3.6 Il collegamento degli obiettivi di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici di performance	178
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>180</b>
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	180
3.1.1 La dotazione organica	181
3.1.2 Riclassificazione dei Profili Professionali	181
3.1.3 Piano Welfare Integrativo Aziendale	194
3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile	196
3.2.1 Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo	196
3.2.2 I fattori abilitanti del lavoro agile	197
3.2.3 L'infrastruttura informatica	198
3.2.4 Misure di razionalizzazione delle dotazioni informatiche per il triennio 2023/2025	201
3.2.5 Iter organizzativo	202



3.2.6	Misure organizzative	203
3.2.7	Analisi dell'organico della Città Metropolitana di Napoli in un'ottica di genere	206
3.2.8	L'attività lavorativa in S.W. nel corso dell'anno 2022	207
3.2.9	Obiettivi anno 2023	218
3.2.10	Soggetti coinvolti nel lavoro agile	219
3.2.11	Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile	220
<b>3.3</b>	<b>Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale</b>	<b>222</b>
3.3.1	Rappresentazione della consistenza di personale. Ricognizione della dotazione organica dell'ente ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs.n.165/2001 e succ. modifiche.	222
3.3.2	Strategia di copertura del fabbisogno	230
3.3.3	Formazione del personale	233
<b>4.</b>	<b>GOVERNANCE E MONITORAGGIO</b>	<b>238</b>
<b>4.1</b>	<b>Governance del PIAO</b>	<b>238</b>
<b>4.2</b>	<b>Monitoraggio del PIAO</b>	<b>239</b>
4.2.1	Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" e delle misure ivi indicate.	240
4.2.2	Monitoraggio relativo all'attuazione del Piano delle Azioni Positive	241
4.2.3	Monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile	241
4.2.4	Soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste	242



## PREMESSA

### a) I riferimenti normativi

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

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

Le Amministrazioni devono:

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

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

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

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

Considerato che per l'anno 2023, prima con la Legge 29 dicembre 2022, n. 197, art. 1, comma 775 e poi con successivi Decreti del Ministero dell'Interno, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali è stato più volte differito, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, in coerenza con la programmazione strategica dell'Amministrazione, è stato predisposto un PIAO 2023-2025 provvisorio, approvato con la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 62 del 27/04/2023 e successivamente integrato con la deliberazione 65 del 02/05/2023. Il PIAO provvisorio 2023-2025 è stato pubblicato in Amministrazione Trasparente e risulta consultabile al



seguinte link <https://www.cittametropolitana.na.it/documents/10181/114155/20230305-PIAO-provvisorio-2023-2025.pdf/438665f4-7b55-4434-a871-e0106d7448e3>

*b) Le opportunità che l'Ente intende cogliere*

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

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

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

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



## 1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1 Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: **Città Metropolitana di Napoli**

Indirizzo: Piazza Matteotti, 1 - 80133 Napoli

Codice fiscale/Partita IVA: 01263370635

Codice Istat: 263

Sindaco: Prof. Gaetano Manfredi

#### Contatti:

Telefono: 081 7949111

Sito web istituzionale: [www.cittametropolitana.na.it](http://www.cittametropolitana.na.it)

URP: [www.cittametropolitana.na.it/ufficio-per-le-relazioni-con-il-pubblico](http://www.cittametropolitana.na.it/ufficio-per-le-relazioni-con-il-pubblico)

PEC: [cittametropolitana.na@pec.it](mailto:cittametropolitana.na@pec.it)

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 807

Numero abitanti al 1 gennaio 2022: 2.988.376

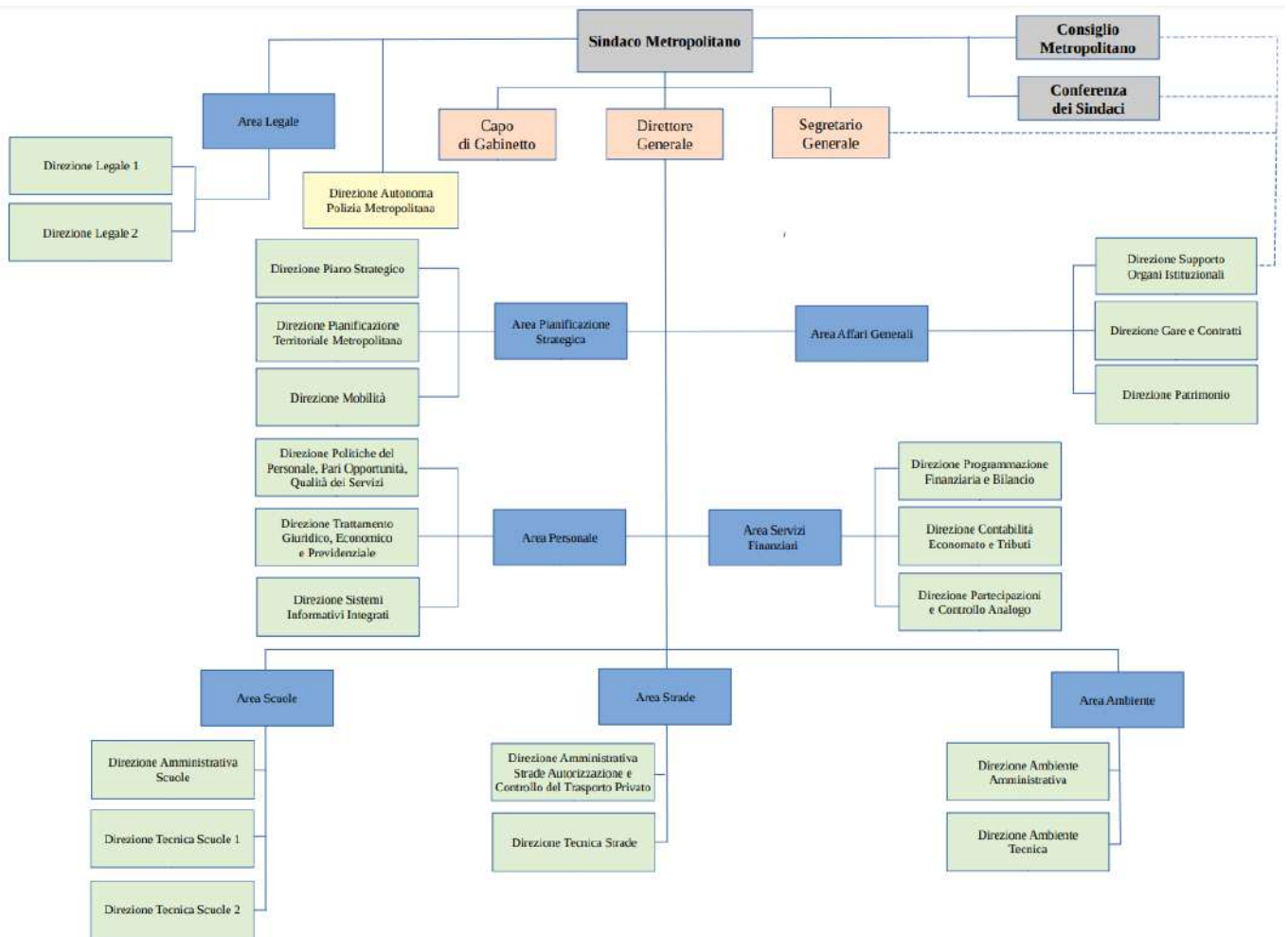
### 1.2 Presentazione dell'Ente

Alla data del 1/08/2023 il personale in servizio risulta di 952 unità, di cui 871 dipendenti del comparto, 18 Dirigenti, 60 collaboratori ex art. 90 del TUEL, il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto e il Vicecapo di Gabinetto.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/08/2023	
<b>DIPENDENTI</b>	<b>871</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>18</b>
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>1</b>
<b>CAPO DI GABINETTO</b>	<b>1</b>
<b>VICECAPO DI GABINETTO</b>	<b>1</b>
<b>PERSONALE DI STAFF</b>	<b>60</b>
<b>TOTALE</b>	<b>952</b>



### 1.2.1 Organigramma dell'Ente





### 1.2.2 Le Partecipazioni dell'Ente

Il sistema di partecipazioni della Città Metropolitana di Napoli comprende società con partecipazione totalitaria o di controllo, società con partecipazione minoritaria non di controllo ed enti, consorzi, associazioni e fondazioni nelle quali la Città Metropolitana di Napoli è membro insieme ad altri soggetti pubblici e/o privati per il perseguimento delle sue finalità istituzionali.

Le società nella quali la Città Metropolitana ha una partecipazione azionaria sono:

Denominazione	Quota di partecipazione	Descrizione attività/Oggetto sociale
AR.ME.NA. S.p.A.	100,00%	Servizi strumentali per l'Ente (manutenzione ordinaria degli edifici scolastici; <i>multiservice</i> strade; custodia e portierato; etc.)
S.A.P.NA. S.p.A.	100,00%	Servizio di gestione del ciclo dei rifiuti urbani relativamente al segmento "trattamento e smaltimento RR.SS.UU."
Società Gestione Servizi Aeroporti Campani - GE.S.A.C. S.p.A.	11,88%	Sviluppo, progettazione, realizzazione, manutenzione e uso impianti e infrastrutture, esercizio attività aeroportuale
Agenzia Locale di Sviluppo dei Comuni Area Nolana S.c.p.A.	7,51%	Promozione e realizzazione sviluppo economico Area Nolana
Mostra d'Oltremare S.p.A.	4,41%	Gestione della struttura Mostra d'Oltremare per fiere, mostre, etc.
ACN S.r.l. in liquidazione	25,00%	Progettazione, gestione e realizzazione di eventi
T.E.S.S. - Costa del Vesuvio S.p.A. in liquidazione	9,15%	Sviluppo e promozione delle attività economiche nel territorio vesuviano

**AR.ME.NA. S.p.A.**, affidataria di servizi in *house*, è soggetta a controllo analogo da parte dell'Ente ai sensi del Regolamento sui controlli interni: controlli economico-finanziari, controlli ispettivi, controlli sui servizi e sugli atti di gestione più rilevanti. In attuazione del Piano Industriale 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 234 del 22/12/2022, la società punterà al consolidamento delle commesse "storiche", all'incremento della produttività in termini di efficacia ed efficienza di tutte le attività, nonché alle assunzioni di nuovo personale secondo il Piano assunzionale approvato dall'Ente.

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

La legge regionale n.14/2016 (modificata dalla leggi regionali n. 22/2016, n. 38/2016, n.10/2017, n.29/2018, n.60/2018, n.16/2019, n.19/2023), relativa al servizio di gestione integrata dei rifiuti in





Campania, ha affidato ai Comuni in forma obbligatoriamente associata (Ambiti Territoriali Ottimali - ATO) e ai relativi organi di governo (Enti d'Ambito) il compito di individuare il nuovo soggetto gestore del servizio, lasciando nelle more alle società provinciali il compito di svolgere le funzioni alle stesse assegnate (art.40, comma 3). Nel corso degli ultimi anni tra la Città Metropolitana di Napoli e gli Enti d'Ambito degli ATO Napoli 1, Napoli 2 e Napoli 3 si è avviata un'interlocuzione per la cessione della S.A.P.NA. agli ATO ai fini dell'affidamento in house del servizio. Con Deliberazione n.5 del 28/02/2023 il Consiglio Metropolitanano ha espresso l'indirizzo favorevole volto a procedere alla alienazione del 51% del capitale sociale di S.A.P.NA. agli Enti d'Ambito. In esecuzione di detta deliberazione, in data 28/03/2023 le parti hanno sottoscritto dinanzi al notaio il contratto di alienazione per la prima quota della società (rep. n.23.036 - racc.n.10.766). Il trasferimento delle azioni è stato sottoposto a condizione risolutiva (art.4 del contratto). Tenuto conto che alla data del 15/06/2023 gli Enti d'Ambito non hanno provveduto al pagamento del prezzo concordato (euro 519.573,72), con determinazione dirigenziale n.5147 del 16/06/2023 si è preso atto dell'inadempimento dei pagamenti da parte degli Enti d'Ambito, del conseguente avveramento della condizione risolutiva di cui all'art.4 del contratto e della inefficacia della cessione, con effetti retroattivi ai sensi dell'art.1360 cod.civ. Le azioni della società S.A.P.NA. oggetto della cessione sono tornate con effetti retroattivi dalla data della stipula del contratto in proprietà alla Città Metropolitana di Napoli che pertanto è titolare del 100% delle azioni di S.A.P.NA. (capitale sociale: € 3.000.000,00 distinto in n.300.000 azioni del valore unitario di € 10,00). La Città Metropolitana di Napoli su tale società continua a svolgere il controllo analogo, come previsto dal vigente Statuto della S.A.P.NA.

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

- Enti di Diritto Privato Controllati

Denominazione	Quota di partecipazione	Descrizione attività/Oggetto sociale
Agenzia napoletana per l'energia e per l'ambiente	49,96%	Miglioramento dell'efficienza energetica e promozione del risparmio energetico
Associazione Teatro Stabile della Città di Napoli	-	Promozione di manifestazioni teatrali e culturali in particolare nell'ambito della città e della provincia di Napoli
Fondazione Teatro di San Carlo in Napoli	-	Diffusione dell'arte musicale, educazione musicale della collettività, sviluppo artistico e professionale del personale
Fondazione Annali dell'Architettura e delle Città	-	Promozione della cultura espositiva, della conservazione e della diffusione dell'architettura e dell'urbanistica nell'Italia Meridionale
Fondazione Castel Capuano	-	Assicurare al Castel Capuano una destinazione che ne esalti la tradizione giuridico forense e promuovere la creazione di un polo di alta formazione giuridica e professionale



Fondazione C.I.V.E.S.	-	Gestione del Museo Archeologico Virtuale di Ercolano e promozione e gestione di attività culturali
Fondazione ITS BACT	-	Promuovere la diffusione della cultura tecnica e scientifica e sostenere le misure per lo sviluppo dell'economia e le politiche attive del lavoro
Fondazione Premio Cimitile	-	Organizzazione di manifestazioni, premi e convegni volti alla valorizzazione dei vari settori della cultura, della società e dell'economia
Fondazione Premio Napoli	-	Incoraggiare la produzione culturale italiana e, soprattutto, favorire la lettura e il dibattito culturale e civile nella città, nella provincia e nell'intera area regionale
Fondazione Trianon Viviani	-	Gestione della struttura teatrale Trianon e la produzione di spettacoli

Nel corso del 2023, al fine di dare attuazione all'indirizzo del Sindaco Metropolitano, si procederà alla trasformazione del Consorzio ANEA in società in *house providing* di proprietà dell'Ente al 100%, affidando alla stessa compiti di progettazione degli interventi di efficientamento energetico degli istituti scolastici di competenza di Città Metropolitana.

- Enti Pubblici Vigilati

Denominazione	Quota di partecipazione	Descrizione attività/Oggetto sociale
Autorità di Sistema Portuale Mar Tirreno Centrale	-	Ente di governo del territorio portuale
Ente Ambito risorse idriche Napoli – Volturno ATO2 in liquidazione	2,5%	Consorzio obbligatorio di funzioni (L.R. n. 14/1997) relativo al servizio idrico integrato nell'ambito territoriale ottimale "Napoli-Volturno" (sostituito da Ente Idrico Campano)
Ente Ambito risorse idriche Sarnese-Vesuviano ATO3 in liquidazione	5%	Consorzio obbligatorio di funzioni (L.R. n. 14/1997) relativo al servizio idrico integrato nell'ambito territoriale ottimale "Sarnese - Vesuviano" (sostituito da Ente Idrico Campano)



### 1.2.3 Rappresentazione grafica degli enti controllati





### 1.3 Entrate e spese dell'Ente

Con deliberazione n. 87 del 10/07/2023 il Consiglio metropolitano ha approvato definitivamente il bilancio di previsione 2023-2025 e i relativi allegati.

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente (art. 29 del d.lgs. n. 33/2013 decreto trasparenza) il bilancio di previsione è pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione - Sezione Amministrazione trasparente - completo degli allegati e degli schemi obbligatori.

Lo stesso articolo, al comma 1, prevede che le amministrazioni forniscano una rappresentazione dei dati di bilancio in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche, e infine - al comma 1 bis - che gli stessi dati vengano resi disponibili in formato tabellare aperto, in modo da consentirne l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo. Tali dati risultato consultabili al seguente link <https://www.cittametropolitana.na.it/bilancio-preventivo>

Il bilancio presenta un totale di entrate e spese in pareggio di bilancio pari a € 922.876.848,05 per il 2023, € 620.062.817,40 per il 2024 e € 463.115.901,47 per il 2025.

Il titolo 9 dell'entrata e il titolo 7 della spesa (entrate/spese per partite di giro e servizi c/terzi) ammontano a 58.273.700,00 in entrata e in spesa per ciascuno dei tre anni di questo bilancio.

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

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

Per dare un ordine di grandezza della situazione finanziaria dell'Ente, si riportano di seguito l'entità delle entrate e delle spese, rimandando al bilancio di previsione 2023-2025, da cui tali tabelle sono tratte, per ulteriori e più esaustivi dettagli.

#### 1.3.1 Le entrate nel bilancio di previsione 2023/2025

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

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

ENTRATE	2023	2024	2025
Utilizzo Avanzo di amministrazione	45.325.463,86	-	-
Fondo pluriennale vincolato	244.754.046,72	21.023.169,49	4.718.989,33
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	169.500.000,00	169.500.000,00	169.500.000,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	185.737.287,36	184.327.391,67	183.729.893,82
Titolo 3 - Entrate extra-tributarie	18.389.821,99	11.059.842,32	10.292.718,80
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	175.439.320,79	175.878.713,92	36.600.599,52
Titolo 5 - Entrate per riduzione di attività finanziarie	519.573,72	-	-
<b>Totale entrate finali</b>	<b>839.665.514,44</b>	<b>561.789.117,40</b>	<b>404.842.201,47</b>
Titolo 6 - Accensione prestiti	-	-	-

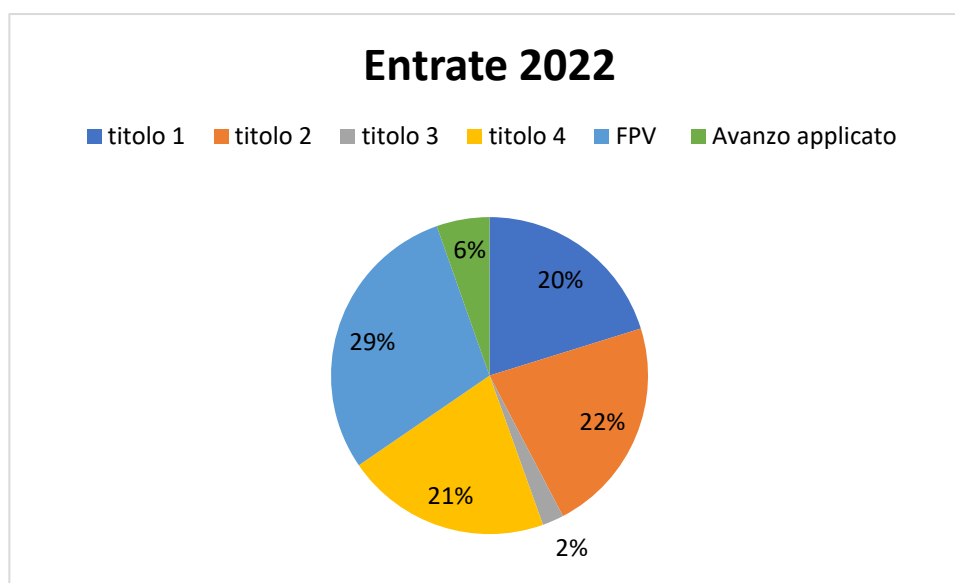


Titolo 7 - Anticipazioni da tesoriere	-	-	-
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	58.273.700,00	58.273.700,00	58.273.700,00
<b>Totale complessivo entrate</b>	<b>897.939.214,44</b>	<b>620.062.817,40</b>	<b>463.115.901,47</b>

Considerando, come già detto in precedenza, i totali per ciascun anno al netto del titolo 9, le entrate correnti (titoli 1-3) rappresentano il 44% del totale.

Le entrate in c/capitale (titolo 4) ammontano al 21% del totale.

Il fondo pluriennale vincolato incide per il 29%, mentre una quota del 5% è costituita da avanzo applicato al bilancio.





### 1.3.2 Le spese nel bilancio di previsione 2023/2025

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente per il triennio 2023/2025 sono così distribuite:

SPESE	2023	2024	2025
Disavanzo di amministrazione	-	-	-
Titolo 1 - Spese correnti	400.243.780,05	361.940.994,74	359.080.589,66
- di cui fondo pluriennale vincolato	5.155.769,11	4.718.989,23	4.709.144,93
Titolo 2 - spese in conto capitale	438.902.160,67	199.848.122,66	45.761.611,81
- di cui fondo pluriennale vincolato	15.867.400,38	-	-
Titolo 3 - Spese incremento att.fin.	519.573,72	-	-
<b>Totale spese finali</b>	<b>839.665.514,44</b>	<b>561.789.117,40</b>	<b>404.842.201,47</b>
Titolo 4 - Rimborso prestiti	-	-	-
Titolo 5 - Chiusura ant. da tesoriere	-	-	-
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	58.273.700,00	58.273.700,00	58.273.700,00
<b>Totale complessivo spese</b>	<b>897.939.214,44</b>	<b>620.062.817,40</b>	<b>463.115.901,47</b>

Dal momento che l'approvazione del bilancio è avvenuta successivamente a quella del rendiconto dell'esercizio 2022, nei totali del fondo pluriennale vincolato sono state incluse le risultanze del riaccertamento ordinario dei residui.

Di conseguenza, una quota delle spese è costituita da fondi provenienti dai precedenti esercizi, in particolare per il primo e il secondo esercizio.

bil/fpv	2023	2024	2025
bilancio	818.642.344,95	557.070.128,17	400.133.056,54
fpv	21.023.169,49	4.718.989,23	4.709.144,93
<b>Totale*</b>	<b>839.665.514,44</b>	<b>561.789.117,40</b>	<b>404.842.201,47</b>

\* al netto delle Partite di giro e dei servizi c/terzi





### 1.3.3 Il risultato di amministrazione dell'esercizio finanziario 2022

Il risultato di amministrazione dell'esercizio 2022, approvato dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 34 del 29/05/2023, determinato sulla base delle registrazioni contabili sussistenti alla data di elaborazione del succitato prospetto, risulta essere pari a € **513.676.014,97** ed è così composto:

<b>B) Quota accantonata</b>	<b>326.044.453,12</b>
<i>di cui Fondo crediti dubbia esigibilità</i>	140.203.884,62
<i>di cui Fondo rischi spese legali</i>	138.914.719,82
<i>di cui Fondo perdite società partecipate</i>	3.105.834,39
<i>di cui altri accantonamenti</i>	43.820.014,29
<b>C) Quota vincolata</b>	<b>95.438.394,86</b>
<i>di cui vincoli derivanti da leggi e principi contabili</i>	12.939.074,58
<i>di cui vincoli derivanti da trasferimenti</i>	68.531.437,91
<i>di cui vincoli derivanti da mutui e altri finanziamenti di cui vincoli formalmente attribuiti dall'ente</i>	67.882,37
<i>di cui altri vincoli</i>	13.900.000,00
<b>C) Quota destinata agli investimenti</b>	<b>0,00</b>
<b>D) Quota disponibile(A-B-C-D)</b>	<b>92.193.166,99</b>

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

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



**ESERCIZIO FINANZIARIO 2023**  
**TABELLA DIMOSTRATIVA DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO**  
 Bilancio di PREVISIONE

Pagina 1

07/06/2023

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

1) Determinazione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2022:		
+	Risultato di amministrazione iniziale dell'esercizio 2022	537.935.552,38
+	Fondo pluriennale vincolato iniziale dell'esercizio 2022	254.079.852,74
+	Entrate già accertate nell'esercizio 2022	463.617.065,04
-	Uscite già impegnate nell'esercizio 2022	476.076.773,18
-	Riduzione dei residui attivi già verificatesi nell'esercizio 2022	121.928.960,35
+	Incremento dei residui attivi già verificatesi nell'esercizio 2022	1.095.586,94
+	Riduzione dei residui passivi già verificatesi nell'esercizio 2022	99.810.365,85
=	<b>Risultato di amministrazione dell'esercizio 2022 alla data di redazione del bilancio di previsione dell'anno 2023</b>	<b>758.532.689,42</b>
+	Entrate che prevedo di accertare per il restante periodo dell'esercizio 2022	0,00
-	Spese che prevedo di impegnare per il restante periodo dell'esercizio 2022	0,00
-	Riduzione dei residui attivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2022	0,00
+	Incremento dei residui attivi presunto per il restante periodo dell'esercizio 2022	0,00
+	Riduzione dei residui passivi presunta per il restante periodo dell'esercizio 2022	0,00
-	Fondo pluriennale vincolato finale presunto dell'esercizio 2022	244.754.046,72
=	<b>A) Risultato di amministrazione presunto al 31/12/2022</b>	<b>513.778.642,70</b>
2) Composizione del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2022:		
<b>Parte accantonata</b>		
	FONDO ANTICIPAZIONI LIQUIDITA	0,00
	FONDO PERDITE SOCIETA PARTECIPATE	3.105.834,39
	FONDO CONTEZIOSO	127.087.320,96
	FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA	140.433.541,22
	ACCANTONAMENTO RESIDUI PERENTI (solo per le regioni)	0,00
	FONDO GARANZIA DEBITI COMMERCIALI	7.059.151,93
	ALTRI ACCANTONAMENTI	6.559.443,59
	<b>B) Totale parte accantonata</b>	<b>284.245.292,09</b>
<b>Parte vincolata</b>		
	VINCOLI DERIVANTI DALLA LEGGE	13.256.641,28
	VINCOLI DERIVANTI DA TRASFERIMENTI	67.142.581,75
	VINCOLI DERIVANTI DA FINANZIAMENTI	0,00
	VINCOLI FORMALMENTE ATTRIBUITI DALL'ENTE	67.882,37
	ALTRI VINCOLI	0,00
	<b>C) Totale parte vincolata</b>	<b>80.467.105,40</b>
<b>Parte destinata agli investimenti</b>		
	<b>D) Totale destinata agli investimenti</b>	<b>0,00</b>
	<b>E) TOTALE PARTE DISPONIBILE (E=A-B-C-D)</b>	<b>149.066.245,21</b>
	F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto	0,00
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione dell'esercizio 2023		
3) Utilizzo quote del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2022 previsto nel Bilancio:		
	UTILIZZO QUOTA ACCANTONATA (da consuntivo anno precedente o previa verifica di preconsuntivo - salvo l'utilizzo del FAL)	241,44
	UTILIZZO QUOTA VINCOLATA	45.325.222,42
	UTILIZZO QUOTA DESTINATA AGLI INVESTIMENTI (previa approvazione del rendiconto)	0,00
	UTILIZZO QUOTA DISPONIBILE (previa approvazione del rendiconto)	0,00
	<b>Totale utilizzo avanzo di amministrazione presunto</b>	<b>45.325.463,86</b>



## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione Valore Pubblico

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

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

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'Ente ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2023-2025 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le azioni dell'amministrazione, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

#### 2.1.1 Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

### Ri-Generare l'area metropolitana

#### • Un'istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente

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

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

#### • Una rete stradale sicura

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

#### • Tutelare il nostro territorio e la Risorsa Mare

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



### • **Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano**

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

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

### • **Efficientamento organizzativo dell'Ente**

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

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

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

## Smart City Area Metropolitana

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

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

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

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

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



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

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

## Transizione ecologica

### • Salvaguardia dell'ambiente

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

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

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

### • Promozione delle energie pulite

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

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



### 2.1.2 Gli obiettivi della sezione strategica del DUP

Partendo dalle linee programmatiche e di mandato sono stati predisposti obiettivi e azioni strategiche declinati del documento unico di programmazione 2022-2025. Nel corso del 2022, è stata presentata la sezione strategica del DUP 2023-2026 che è stata approvata dal Consiglio Metropolitan nella seduta del 02/08/2022 con la deliberazione n. 120. Le elezioni politiche e il cambio di Governo a livello Nazionale, il caro energia, il conflitto tra la Russia e l'Ucraina e l'incertezza finanziaria, hanno visto il differimento di diversi termini normativi. In questo scenario, nel mese di novembre il Consiglio Metropolitan con la deliberazione n. 180 del 30/11/2022 ha approvato la nota di aggiornamento alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2026.

In considerazione del differimento del termine di approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, l'Amministrazione, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, ha inteso comunque approntare una programmazione esecutiva provvisoria con l'approvazione di un PIAO provvisorio 2023-2025 predisposto in continuità con quanto previsto nel PIAO 2022-2024.

La nota di aggiornamento del DUP 2023-2026, con l'approvazione della sezione operativa relativa al triennio 2023-2025, è stata approvata definitivamente dal Consiglio Metropolitan n. 86 del 10/07/2023.

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



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

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

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

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

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

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

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

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



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Interventi di ristrutturazione per garantire agli istituti scolastici la dotazione di palestre ovvero una maggiore diversa dotazione di aule e laboratori</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Contrasto fenomeno dispersione scolastica e delinquenza giovanile		04.02	Contrasto fenomeno dispersione scolastica e delinquenza giovanile
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Acquisto/Realizzazione di nuovi edifici scolastici;</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Acquisto immobili o realizzazione nuovi edifici ove allocare istituti scolastici al fine di ridurre i fitti passivi		04.02	Acquisizione di almeno un istituto per ciascuna annualità al fine di ridurre i fitti passivi ovvero migliorare l'offerta didattica per la comunità scolastica. Completamento degli edifici in costruzione ove allocare istituti scolastici, preferendo quelli attualmente detenuti in locazione per consentire il risparmio di spesa
Progetto - Completamento delle opere di realizzazione del Polo Scolastico "Cittadella" in Pomigliano d'Arco		04.02	Fine lavori entro il 2024 con conseguente dismissione dei fitti passivi
Progetto - Ristrutturazione edilizia ex ospedale S. Maria delle Grazie in Pozzuoli		04.02	Fine lavori entro il 2025 con conseguente dismissione fitti passivi
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 3 - Interventi di manutenzione straordinaria rilevanti</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Adeguamento strutturale degli edifici scolastici in seguito a indagini geognostiche ovvero esiti di elevato rischio sismico		04.02	ottenimento certificati di agibilità, vulnerabilità sismica, certificazioni di sicurezza, ecc.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 4 - Una scuola più green</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Ammodernamento degli edifici scolastici di proprietà o gestiti dall'Ente		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Un'Istruzione superiore moderna ed attenta all'ambiente		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Interventi volti a garantire una riduzione dei consumi energetici degli edifici scolastici		04.02	Installazione nuovi impianti fotovoltaici ed impianti di riscaldamento ad alto rendimento energetico
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	





<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Messa in sicurezza dei ponti e viadotti esistenti</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 2 - Una rete stradale sicura		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Servizi di monitoraggio, verifica di vulnerabilità sismica, transitabilità, grado di agibilità e collaudo dei ponti, viadotti e soprappassi insistenti sulla rete di competenza	10.05	Realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria in continuità ed in esecuzione delle risultanze dei servizi di vulnerabilità sismica
	Progetto - Realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria in continuità ed in esecuzione delle risultanze dei servizi di vulnerabilità sismica	10.05	Realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria in continuità ed in esecuzione delle risultanze dei servizi di vulnerabilità sismica
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Realizzazione nuovi assi viaria volti a favorire il collegamento tra i Comuni dell'Area metropolitana</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 2 - Una rete stradale sicura		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Piena fruibilità e decongestione del traffico dell'area nord di Napoli	10.05	Apertura nuovi svincoli asse mediano s.p. 500
	Progetto - Miglioramento del collegamento tra i comuni di Grumo Nevano - Arzano ed aree limitrofe	10.05	Rifacimento SP cupa San Domenico. Operatività di un nuovo collegamento tra i comuni di Grumo Nevano e Arzano
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		



<b>Azione:</b>	<b>Azione 3 - Manutenzione della rete stradale di competenza</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 2 - Una rete stradale sicura</b>		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Lavori di manutenzione straordinaria finalizzati alla messa in sicurezza e alla riduzione incidentalità sulla rete stradale metropolitana	10.05	Interventi di sistemazione dei punti critici e dei giunti stradali
	Progetto - Rimozione di rifiuti abbandonati sulle aree di pertinenza, con il concorso attivo dei comuni interessati	10.05	Incremento della stato di decoro e pulizia delle aree di pertinenza della rete stradale
	Progetto - Ammodernamento illuminazione e segnaletica stradale	10.05	Interventi di adeguamento normativo e di rifacimento della segnaletica
	Progetto - Riduzione inquinamento acustico delle strade ad alta percorrenza	10.05	Installazione delle barriere fonoassorbenti e/o piantumazione di alberature
	Progetto - Assicurare l'aggiornamento costante dei dati sui sinistri accaduti sulle strade di competenza	10.05	Messa in esercizio di software con funzione di database per la gestione dei sinistri e restituzione dati in formato digitale aperto
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		



<b>Azione:</b>	<b>Azione 4 - Riduzione delle spese per sinistri stradali</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Ammodernamento della rete stradale metropolitana finalizzato alla sicurezza stradale</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 2 - Una rete stradale sicura</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Deflazione del contenzioso derivante da insidia stradale		10.05	Riduzione dl contenzioso stradale
Progetto - Copertura assicurativa sinistri stradali		10.05	Messa in esercizio di contratto con broker assicurativo
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Riduzione del consumo del territorio</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Prevenzione dei rischi idrogeologici a tutela del benessere della collettività amministrata</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Sviluppare una pianificazione territoriale generale condivisa con i Comuni del territorio		08.01	a) Estensione del portale webgis per erogazione di servizi cartografici b) Approvazione del Piano Territoriale Metropolitan
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Realizzazione di interventi di messa in sicurezza del territorio dai rischi idrogeologici, con interventi di prevenzione e di ripristino</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Prevenzione dei rischi idrogeologici a tutela del benessere della collettività amministrata</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività</b>		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - messa in sicurezza e stabilizzazione dei versanti, delle opere marittime e delle scogliere	09.01	Affidamento di servizi di ingegneria per interventi di difesa e protezione di tratti di costa della Città metropolitana di Napoli entro il 2023 Annualità 2023 - 2026 realizzazione dei seguenti interventi: Opere di salvaguardia del litorale dell'unità fisiografica di Miliscola nei Comuni di Monte di Procida e Bacoli ; Intervento a salvaguardia del costone sottostante il Cimitero del Comune di Monte di Procida; Sistemazione del versante sovrastante la Baia dei Porci nel Comune di Monte di Procida; Intervento a protezione del costone e della strada comunale in località Fasano- Fondolillo nel Comune di Barano d'Ischia; Protezione del tratto di costa sottostante il Terminal bus in località Cava Grado nel Comune di Serrara Fontana
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		



Azione 3 - Puntuale e tempestiva gestione delle emergenze		
Azione:	Durata	Note
	2023 - 2026	
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Prevenzione dei rischi idrogeologici a tutela del benessere della collettività amministrata	
Linea Programmatica:	LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività	
Progetti		
Progetti	Mis.Prg	Indicatori di Risultato
Progetto - potenziamento della programmazione e degli interventi di Protezione Civile	11.01	a) Aggiornamento e Divulgazione del Piano Metropolitano di Protezione Civile b) Sostegno ai comuni per l'incremento delle capacità operative nella gestione delle emergenze
Progetto - Potenziamento degli interventi di polizia stradale-ambientale	03.01	Gestione tempestiva delle emergenze e ottimizzazione degli interventi con l'ausilio di strumentazione innovativa
Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Interventi di realizzazione e/o riqualificazione e ammodernamento degli impianti e spazi destinati allo sport ed al tempo libero</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Potenziamento e riqualificazione dei luoghi dello sport</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 3 - Tutela del territorio e benessere della collettività</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Promozione di iniziative sportive di inclusione sociale e grandi eventi sportivi		06.01	Incremento della partecipazione dei cittadini alle pratiche sportive
Progetto - Valorizzazione degli impianti sportivi del territorio		06.01	Incremento della partecipazione dei cittadini alle pratiche sportive
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Dotazione di personale funzionale ai compiti demandati all'Ente</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Potenziare la dotazione organica</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 4 - Efficientamento organizzativo dell'Ente</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Realizzazione del Piano del Fabbisogno di personale		01.10	efficace distribuzione del personale tra le varie Strutture, mediante verifica del "fabbisogno specifico"
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Riorganizzazione ed Efficientamento della macchina amministrativa</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Riordinare competenze e funzioni delle strutture dell'Ente</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 4 - Efficientamento organizzativo dell'Ente</b>		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Istituzione di una struttura di coordinamento, supporto e monitoraggio dei fondi PNRR e Fondi europei con competenze tecniche, amministrative e contabili	01.10	Gestione e monitoraggio sistematico dei fondi PNRR e Fondi europei al fine del conseguimento dei target previsti dalle misure d'investimento
	Progetto - Intensificare le relazioni e lo scambio di buone pratiche con le altre città metropolitane nazionali e internazionali	01.10	Partecipazione attiva alle reti nazionali e internazionali di città metropolitane (Progetto Metropoli Strategiche di ANCI, Rete Metrex, Rete EMA, Rete Carbon Disclosure Project, ecc.)
	Progetto - Organizzazione per processi attraverso una reingegnerizzazione del sistema.	01.10	Mappatura periodica e connessa redistribuzione matriciale delle funzioni tra le diverse Direzioni, nell'ottica del miglior conseguimento degli obiettivi di mandato.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		

<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Semplificare le procedure</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Innalzare il livello di qualità dei servizi erogati</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 4 - Efficientamento organizzativo dell'Ente</b>		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Analisi dei processi in funzione di una loro razionalizzazione, funzionale all'erogazione on line dei relativi servizi	01.10	Incremento del numero dei servizi forniti in modalità telematica.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Migliorare il clima ed il benessere dei dipendenti</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Promuovere la salute organizzativa e di genere</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Promozione di iniziative culturali ed iniziative volte alla tutela della salute, implementare interventi di welfare aziendale per i dipendenti		01.10	incremento del benessere percepito dai dipendenti rispetto alle azioni poste in essere dall'Amministrazione
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Promuovere misure che favoriscano le pari opportunità, la tutela delle diversità, l'etica e le sane relazioni interpersonali</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Promuovere la salute organizzativa e di genere</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Promozione di interventi volti a sviluppare il senso etico, un clima di relazioni improntato alla gentilezza ed alla collaborazione, l'inclusione e le pari opportunità		01.10	incremento della soddisfazione dell'utenza esterna
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	





<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Assicurare un adeguato livello di partecipazione ai corsi di formazione anche al fine di innalzare il livello di competenze digitali</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo della salute professionale		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Dare piena attuazione al Piano Formativo		01.10	incremento della percentuale di accesso dei dipendenti ai corsi di formazione e delle ore medie procapite
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Sviluppare le azioni e gli obiettivi a supporto di un innovativo modello di organizzazione del lavoro</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo della salute professionale		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 5 - Valorizzazione del Capitale Umano		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Implementazione di un modello innovativo di organizzazione del lavoro agevolando forme flessibile di lavoro e lo smart working		01.10	Ottimale gestione del lavoro agile
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Estendere l'adesione dei Comuni del territorio agli strumenti di aggregazione della spesa</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - promozione della collaborazione inter-istituzionale con i Comuni del territorio</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 6 - Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano</b>		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Spese per l'assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	01.09	Stipula di nuove convenzioni con i comuni del territorio
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		



<b>Azione:</b>	Azione 2 - Promozione della gestione associata delle Risorse Umane rivolta ai Comuni del territorio metropolitano e assistenza tecnico/amministrativa (art.1 co. 85 Legge 56/2014)		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - promozione della collaborazione inter-istituzionale con i Comuni del territorio		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 6 - Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Implementazione outsourcing dei servizi stipendiali, di gestione unificata dei procedimenti disciplinari e del CUG		01.09	Attivazione convenzioni con enti del territorio
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	Azione 4 - Implementare le attività di supporto ai Comuni e rivalutare e valorizzare la loro autonomia, fornendo loro gli strumenti tecnologici per operare nel settore dell'e-procurement, o di approvvigionamento elettronico, nel rispetto delle norme di settore		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - promozione della collaborazione inter-istituzionale con i Comuni del territorio		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 6 - Promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti in ambito metropolitano		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Spese per l'assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali		01.09	Stipula di nuove convenzioni con i comuni del territorio. Approvazione del modello di Convenzione quadro aggiornato
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Rilancio del turismo costiero</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Valorizzare e promuovere la risorsa mare e la tutela delle coste e degli abitati costieri	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 7 - Promozione della Risorsa Mare per una maggiore fruibilità ai cittadini	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Iniziative per l'attuazione della legge "Salva mare" - Disposizioni per il recupero dei rifiuti in mare e per l'economia circolare		09.01
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Istituzione di un tavolo tecnico con i Comuni costieri della Città metropolitana per la rilevazione dei bisogni e proposizione di iniziative
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Aumentare la fruibilità ai cittadini delle aree costiere</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Valorizzare e promuovere la risorsa mare e la tutela delle coste e degli abitati costieri	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 7 - Promozione della Risorsa Mare per una maggiore fruibilità ai cittadini	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Manutenzione dei versanti, delle opere marittime e delle scogliere lungo la costa della Città Metropolitana		09.01
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Realizzazione di almeno dieci interventi di manutenzione dei litorali e scogliere lungo la costa della Città metropolitana
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Valorizzazione Sito reale borbonico Reggia di Portici</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo del turismo attraverso la valorizzazione del patrimonio dell'Ente	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Realizzazione interventi di Restauro Gallerie del Bosco Inferiore e completamento delle facciate lato Portici ed Ercolano		01.05
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Realizzazione Area museale
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Valorizzazione del complesso monumentale di S. Maria La Nova</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo del turismo attraverso la valorizzazione del patrimonio dell'Ente	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Interventi di restauro e manutenzione		01.05
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Realizzazione Museo dei Pupi: Completamento degli interventi e predisposizione inserimento Museo nei circuiti museali cittadini e regionali
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 3 - Valorizzazione di Villa Araneo a Marechiaro e di Villa Tropeano a Napoli e di Villa Parnaso a Torre Annunziata</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo del turismo attraverso la valorizzazione del patrimonio dell'Ente		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Interventi di riqualificazione e rifunzionalizzazione		01.05	restituire gli immobili alla pubblica fruizione
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Piena fruizione dei beni confiscati da destinare a finalità sociali o culturali</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Valorizzazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 8 - Valorizzazione del Patrimonio Metropolitano		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Verifica stato manutentivo degli immobili e realizzazione eventuali interventi di adeguamento		01.05	affidamento a associazioni culturali e sociali dei beni confiscati
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



### Ambito Strategico 2 - Smart City Area Metropolitana

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

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

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



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Digitalizzazione dei processi di reclutamento e di lavoro</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Acquisizione di una piattaforma digitale in cloud per la gestione dei processi di reclutamento e di lavoro		01.08	Attivazione e personalizzazione della piattaforma
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Banca dati appalti pubblici, autorizzazioni e attribuzioni di vantaggi economici (art. 12 L. 241/1990)</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Realizzazione di un software per l'estrazione e catalogazione automatica di dati gestionali		01.08	Garantire una maggiore trasparenza e tempestività con sistemi di monitoraggio tesi ad evidenziare anomalie dei processi gestionali
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	





<b>Azione:</b>	<b>Azione 3 - Digitalizzazione del Patrimonio Immobiliare</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Realizzazione di una piattaforma software per la digitalizzazione dell'anagrafe degli edifici dell'Ente e la gestione informatizzata dell'inventario generale dell'Ente		01.08
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Attivazione della piattaforma software
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 4 - Realizzazione di una piattaforma software per la digitalizzazione dell'anagrafe degli edifici dell'Ente e la gestione informatizzata dell'inventario generale dell'Ente</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Realizzazione di iniziative nell'ambito metropolitano per promuovere l'Amministrazione Digitale, il riuso di prodotti e best practices, l'esercizio comune di funzioni e/o servizi		01.08
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Attuazione delle iniziative
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



Azione:	Azione 5 - Rafforzare i livelli di sicurezza informatica		
	Durata	Note	
	2023 - 2026		
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini		
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione		
Progetti		Mis.Prg	Indicatori di Risultato
Progetto - Aggiornamento ed ampliamento delle infrastrutture di sicurezza informatica		01.08	Disattivazione dei sistemi e servizi presenti sul CED dell'Ente
Progetto - Transizione al modello cloud dei sistemi e dei servizi informatici dell'Ente		01.08	Disattivazione dei sistemi e servizi presenti sul CED dell'Ente
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

Azione:	Azione 6 - Promozione di iniziative per la cittadinanza digitale e l'e-inclusion		
	Durata	Note	
	2023 - 2026		
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini		
Linea Programmatica:	LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione		
Progetti		Mis.Prg	Indicatori di Risultato
Progetto - Realizzazione di iniziative nell'ambito metropolitano per contrastare il fenomeno del digital divide ed assicurare la piena cittadinanza digitale		01.08	Incremento dell'e-inclusion in ambito metropolitano
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 7 - Valorizzare l'immagine digitale dell'Ente e della Polizia Metropolitana</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Avvicinare l'amministrazione ai cittadini</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 1 - Transizione digitale - completamento della Digitalizzazione dell'amministrazione</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Implementazione nuove modalità di comunicazione e interlocuzione bidirezionale con la cittadinanza e con le associazioni di categoria		01.08	Incremento della partecipazione attiva della cittadinanza alle attività di tutela del territorio attraverso nuovi canali di comunicazione digitali interattivi
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Propozione e potenziamento dell'offerta culturale</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Sostenere lo sviluppo economico e sociale del territorio attraverso la riqualificazione dell'offerta turistica</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 2 - La cultura e il turismo 4.0: vero volano dello sviluppo economico e sociale del territorio</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Predisposizione di un programma strutturato di grandi eventi, che si distinguono per il loro grado di attrattività a livello nazionale ed internazionale		05.02	Promozione e sostegno ad attività culturali, sportive, sociali ed energie intellettuali
Progetto - Promozione e finanziamento di interventi di realizzazione, riqualificazione e ammodernamento dei luoghi della cultura		05.02	Promozione e sostegno ad attività culturali, sportive, sociali ed energie intellettuali
Progetto - Promuovere e valorizzare le eccellenze culturali del territorio: attività teatrali, artistiche dello spettacolo in genere, scientifiche, sportive e congressuali		05.02	Promozione e sostegno ad attività culturali, sportive, sociali ed energie intellettuali
Progetto - Manifestazioni dei licei musicali e istituti alberghieri, nonché degli istituti professionali per la promozione del patrimonio storico – artistico e culturale		05.02	Realizzazione eventi, quali ad esempio la Giornata Nazionale della Musica presso la Reggia di portici
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Sostenere i progetti per potenziare la digitalizzazione della comunicazione e degli itinerari turistici attraverso lo sviluppo di piattaforme integrate</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Sostenere lo sviluppo economico e sociale del territorio attraverso la riqualificazione dell'offerta turistica</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 2 - La cultura e il turismo 4.0: vero volano dello sviluppo economico e sociale del territorio</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Potenziamento della digitalizzazione culturale		05.02	Creazione di una piattaforma informativa culturale per gli eventi sul territorio culturale
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Innovare il sistema della mobilità, potenziando le soluzioni di trasporto sostenibili, per i cittadini ed i turisti</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - COMPLETAMENTO REDAZIONE PUMS		10.02	Adozione del documento programmatico. Riduzione del traffico veicolare. Miglioramento della percezione della qualità della vita.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	Azione 2 - Promuovere interventi volti a garantire la mobilità universale e inclusiva, con particolare riferimento alla mobilità delle persone con disabilità		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - COMPLETAMENTO REDAZIONE PUMS		10.02	Adozione del documento programmatico. Riduzione del traffico veicolare. Miglioramento della percezione della qualità della vita.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	Azione 3 - Promuovere la realizzazione di nodi multimodali d'interscambio in punti di maggiore attrazione in relazione alla pianificazione strategica e territoriale nonché alla programmazione culturale		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - COMPLETAMENTO REDAZIONE PUMS		10.02	Adozione del documento programmatico. Riduzione del traffico veicolare. Miglioramento della percezione della qualità della vita.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



<b>Azione:</b>	<b>Azione 4 - Realizzare interventi volti alla razionalizzazione del sistema della logistica in un'ottica di sostenibilità ed efficienza</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - COMPLETAMENTO REDAZIONE PUMS		10.02	Adozione del documento programmatico. Riduzione del traffico veicolare. Miglioramento della percezione della qualità della vita.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 5 - Realizzazione di opere di mobilità sul ferro</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea</b>		
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea</b>		
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
Progetto - Metropolitana leggera - Collegamento alveo Camaldoli con Lago Patria		10.02	Adozione del documento programmatico. Riduzione del traffico veicolare. Miglioramento della percezione della qualità della vita.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>		<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



Azione 6 - Promuovere la mobilità ciclopedonale attrezzata		
Azione:	Durata	Note
		2023 - 2026
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Progetti		
Progetti	Mis.Prg	Indicatori di Risultato
Progetto - Attuazione del BICIPLAN: realizzazione nuovi percorsi ciclabili. Manutenzione di quelli esistenti	10.02	Adozione del Documento programmatico. Aumento dei km di piste ciclabili utilizzabili nell'area metropolitana.
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

Azione 7 - Rigenerazione urbana e all'inclusione sociale		
Azione:	Durata	Note
		2023 - 2026
Obiettivo Strategico DUP:	OS - Sviluppo della mobilità sostenibile e intelligente adeguata a un' Area metropolitana europea	
Linea Programmatica:	LP 3 - Promozione di uno sviluppo sostenibile ed una mobilità adeguata a un' Area metropolitana europea	
Progetti		
Progetti	Mis.Prg	Indicatori di Risultato
Progetto - Progetto di riqualificazione urbana del quartiere di Scampia e delle zone delle Città Metropolitana di Napoli ad essa limitrofe		Realizzazione cronoprogramma lavori
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	



### Ambito Strategico 3 - Transizione Ecologica

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

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

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

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

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



<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - promozione del Recupero dei rifiuti urbani da raccolta differenziata</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Incentivazione del compostaggio domestico		09.03
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Aumento del numero di compostiere di comunità
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Promuovere e favorire progetti pilota di economia circolare</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni	
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Recupero e riciclo di materiale legnoso proveniente da raccolta differenziata. Impianto pallet blocks composito		09.03
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Aumento della percentuale di materiale legnoso riciclato
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

Azione:	Azione 3 - Tutela e la valorizzazione delle aree a verde del territorio metropolitano		
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente		
<i>Progetti</i>		<i>Mis.Prg</i>	<i>Indicatori di Risultato</i>
Progetto - Interventi di tutela del verde cittadino e di forestazione urbana		09.05	Messa a dimora di 796.000 alberi nel triennio 2022-2024
Progetto - Riqualficazione paesaggistica del lago Patria in Giugliano in Campania, riserva naturale foce Volturno-costa di Licola		09.05	Consegnare alla pubblica fruizione la riserva naturale entro il 2025
Progetto - Restauro e riqualficazione ambientale della riserva naturale statale "Cratere degli Astroni"		09.05	Consegnare alla pubblica fruizione la riserva naturale entro il 2023
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO		

Azione:	Azione 4 - Riduzione dell'inquinamento dell'aria		
	<i>Durata</i>	<i>Note</i>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente		
<i>Progetti</i>		<i>Mis.Prg</i>	<i>Indicatori di Risultato</i>
Progetto - Acquisti di bus ecologici		10.02	Nel 2022 predisposizione delle procedure di gara. Entro il 2023 acquisto primi Bus ecologici. Riduzione dell'inquinamento atmosferico
Progetto - Piano di Spostamento Casa Lavoro		10.02	Adozione dell'aggiornamento del PSCL. Attuazione delle previsioni del PSCL vigente
Progetto - Riduzione tassa provinciale per immatricolazione veicoli totalmente elettrici		09.08	Aumento percentuale di immatricolazioni dei veicoli totalmente elettrici
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO		

<b>Azione:</b>	<b>Azione 5 - Promuovere le green communities a livello di cittadini, imprese, scuola e ricerca</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Promuovere presso i comuni del territorio la realizzazione di impianti fotovoltaici su edifici di proprietà delle amministrazioni comunali	17.01	incremento impianti fotovoltaici sugli edifici comunali
	Progetto - Divulgazione nel contesto scolastico dei concetti di solidarietà, tutela dell'ambiente, sostenibilità e legalità.	09.02	Svolgimento attività formativa in aula presso istituti scolastici
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		

<b>Azione:</b>	<b>Azione 6 - Potenziamento sinergico attività di tutela ambientale</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche ambientali che preservino l'ambiente, a tutela delle presenti e future generazioni		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Implementazione della percezione della presenza-monitoraggio condiviso delle istituzioni sul territorio	09.02	Attivazione di nuovi presidi sul territorio tramite la nomina di Guardie Ambientali Volontarie
	Progetto - Promozione della cooperazione interistituzionale e sociale per la tutela dell'ambiente	09.02	Attivazione di presidi congiunti interforze
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		

<b>Azione:</b>	<b>Azione 1 - Installazione di colonnine di ricarica presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente</b>		
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>	
	2023 - 2026		
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	OS - Promuovere lo sviluppo delle energie pulite		
<b>Linea Programmatica:</b>	LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente		
	<b>Progetti</b>	<b>Mis.Prg</b>	<b>Indicatori di Risultato</b>
	Progetto - Installazione di colonnine di ricarica presso tutti gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente dove risulta tecnicamente possibile	09.08	Avvio della fase progettuale nel 2022. Installazione nel 2023 delle prime colonnine nei siti individuati. Aumento del numero di auto elettriche e/o ibride nel territorio
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>		

<b>Azione:</b>	<b>Azione 2 - Predisposizione di spazi e stalli per la sosta delle biciclette e monopattini elettrici presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Promuovere lo sviluppo delle energie pulite</b>	
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente</b>	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Predisposizione di spazi e stalli per la sosta delle biciclette e monopattini elettrici presso tutti gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente dove risulta tecnicamente possibile		09.08
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Avvio della fase progettuale nel 2022. Installazione nel 2023 dei primi stalli nei siti individuati. Riduzione del traffico veicolare
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

<b>Azione:</b>	<b>Azione 3 - Interventi di riqualificazione energetica e di installazione di pannelli solari presso gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente</b>	
	<b>Durata</b>	<b>Note</b>
	2023 - 2026	
<b>Obiettivo Strategico DUP:</b>	<b>OS - Promuovere lo sviluppo delle energie pulite</b>	
<b>Linea Programmatica:</b>	<b>LP 1 - Salvaguardia dell'ambiente</b>	
<b>Progetti</b>		<b>Mis.Prg</b>
Progetto - Realizzazione interventi di riqualificazione energetica e di installazione di pannelli solari presso tutti gli istituti scolastici e le principali sedi istituzionali dell'Ente dove risulta tecnicamente possibile		09.08
		<b>Indicatori di Risultato</b>
		Avvio della fase progettuale nel 2022. Nel 2023 avvio installazione dei pannelli solari negli edifici individuati. Riduzione della spesa per energia elettrica
<b>Grado di realizzazione delle politiche dell'Ente:</b>	<b>Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati all'azione approvati col PIAO</b>	

### 2.1.3 Accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

Un'attenzione particolare negli obiettivi dell'Amministrazione è dedicata al rafforzamento del legame della Città Metropolitana con i propri interlocutori e con i propri utenti. In un'ottica di inclusione sociale e di rimozione di ogni tipo di ostacolo ai soggetti più fragili e vulnerabili, in modo da favorire la piena fruibilità dei servizi offerti a tutta comunità, nel 2022 sono stati pianificati mirati interventi volti garantire la piena accessibilità fisica e digitale degli uffici e dei servizi.

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

A valle di tale attività, la Direzione Patrimonio ha formalizzato una puntuale relazione con gli esiti delle verifiche effettuate e per ogni sede istituzionale sono stati evidenziati gli interventi necessari da porre in essere per superare le criticità rilevate. Nel 2023 le attività proseguiranno con la stima dei costi degli interventi individuati come necessari e il successivo inserimento nei piani di miglioramento. Nel 2024, in relazione alle risorse finanziarie disponibili, verranno avviati gli interventi necessari a consentire la piena accessibilità agli uffici pubblici che andranno a costituire obiettivi specifici per le annualità di riferimento.

Per quanto riguarda l'accessibilità digitale, nel 2022 è proseguita l'attività formativa rivolta principalmente ai dipendenti incaricati della gestione del sito web istituzionale, al fine di garantire agli utenti un agevole accesso a tutti i contenuti e servizi presenti sul sito istituzionale e contestualmente implementare i dati pubblicati in formato aperto. Inoltre, è stato messo a punto un "tool kit online", quale "cassetta degli attrezzi", sempre consultabile da tutti i dipendenti dove sono contenuti i principali aspetti concernenti i requisiti di accessibilità e alcune indicazioni operative per la corretta predisposizione dei documenti da pubblicare online.

Nel corso del 2023 verrà estesa l'attività formativa sui contenuti dell'accessibilità digitale ai dipendenti di tutte le Direzioni in un'ottica di formazione continua. Gli interventi formativi proseguiranno anche nel 2024 unitamente ad altri interventi volti a superare il digital divide rivolti agli utenti esterni

Infine, nell'intento di individuare le esigenze degli utenti in via diretta, si intende avviare una rilevazione dei bisogni degli utenti in termini di accessibilità fisica e digitale, con particolare attenzione ai cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità, in modo da coinvolgerli direttamente nell'identificazione e nella progettazione degli interventi da porre in essere.

### 2.1.4 L'Agenda Digitale della Città Metropolitana di Napoli

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

In considerazione della rilevanza del processo di trasformazione digitale il Sindaco con decreto n. 101 del 4 aprile 2022 ha nominato il Responsabile per la Transizione al Digitale a cui è attribuito,

dall'articolo 17 del CAD, il compito di trainare i processi organizzativi e funzionali della PA verso l'innovazione digitale.

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

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

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

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

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

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

b. **Digitalizzazione dei processi gestionali**

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

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

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

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

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

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

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





## **1. Premesse ed obiettivi**

### **1.1 Scopo del documento**

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

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

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

### **1.2 Contesto europeo e nazionale**

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

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

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

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

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

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

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

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



la documentazione di proprio interesse in modalità totalmente digitale, senza bisogno di accedere fisicamente agli uffici, compiere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo attività che in precedenza presupponevano un accesso diretto presso un ufficio, con risparmio di tempo, energie e risorse.

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

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

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

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

### 1.3 PNRR

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

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

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

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

In particolare la componente MIC1 “Digitalizzazione, Innovazione e sicurezza nella PA” della Missione 1 ha l'obiettivo di trasformare in profondità la PA attraverso una strategia centrata sulla digitalizzazione per rendere la PA in grado di fornire servizi sempre più efficienti a cittadini e imprese e, conseguentemente, migliorare la competitività e la produttività del Paese.

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

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

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



– MaaS.

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

## **2. Quadro normativo di riferimento**

### **2.1 Il Codice dell'Amministrazione Digitale**

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

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

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

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

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

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

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

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

Occorrerà, poi, procedere all'utilizzo del c.d. fascicolo informatico all'avvio di ogni procedimento amministrativo, privilegiare le comunicazioni telematiche, razionalizzare e semplificare i procedimenti amministrativi, le attività gestionali, i documenti, la modulistica, le modalità di accesso e di presentazione delle istanze da parte dei cittadini e delle imprese, assicurando che



l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione avvenga in conformità alle prescrizioni tecnologiche definite nelle Linee guida.

D'altra parte, però, l'azione di spinta alla digitalizzazione della PA pone non poche criticità rispetto alla sicurezza ed alla riservatezza (privacy) dei dati raccolti e gestiti. Ne consegue, pertanto, che la PA dovrà far ricorso, ad esempio, a sistemi tecnologici per la custodia delle informazioni che, attraverso il rispetto di specifici protocolli di monitoraggio e strumenti di *cyber-security*, siano in grado di soddisfare il rispetto della riservatezza e sicurezza dei dati. Ciò anche in considerazione della possibilità che, in osservanza al principio del *cloud-first*, il servizio di custodia potrà essere affidato a società che si occupano del c.d. *cloud-computing*, con i dati accumulati e spostati su server localizzati fuori dalle sedi dell'amministrazione.

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

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

## 2.2 Normativa di riferimento per la gestione documentale

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

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

## 2.3 Le nuove Linee Guida AgID per la gestione documentale

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

### **4. Attuazione della Transizione Digitale**

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



Giova qui ricordare le realizzazioni più significative: Portale Gare Telematiche (2004), Albo pretorio on line (2010), Sistema di conservazione a norma dei documenti digitali (2012), Dematerializzazione dei fascicoli dei dipendenti (2014), Abolizione dei protocolli interni di reparto e attivazione del Protocollo unico informatico (2014), Fatturazione elettronica (2015), Dematerializzazione delle istanze interne (2017), Timbratura on line su dispositivi mobili (2017), Piattaforma per il monitoraggio delle OO.PP. (2017), Applicazione per il controllo di regolarità amministrativa degli atti (2017), SISDOC Sistema di gestione documentale per gli atti amministrativi (2018), Digitalizzazione delle fatture (2018), Applicazione per il whistleblowing (2018), Adesione a pagoPA (2018), Portale del dipendente (2019), Portale Ambiente (2019), Piattaforma in cloud per la gestione integrata del ciclo della performance (2019), Rete wireless a copertura totale delle sedi dell'ente (2019), Adesione a SPID (2019), Attivazione piano di adeguamento allo standard BIM per le OO.PP (2019), Sistema di telefonia VoIP (2020), SIEM Sistema integrato per la sicurezza informatica (2020), Sistema di videoconferenza (2020), Transizione portale istituzionale in cloud (2020).

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.1 Piattaforma unificata per la gestione delle informazioni (EIM)**

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



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

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

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

#### **4.2 Piano strategico per la transizione digitale**

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

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

- funzionare da framework di integrazione e scambio di informazioni e dati tra le diverse applicazioni e sistemi in uso presso l'ente;
- adeguare il sistema di protocollo informatico alle Nuove Linee Guida AgID sull'interoperabilità tra i sistemi di protocollo delle PPAA e protocollare, anche in modalità automatizzata, i messaggi pervenuti o inviati dai diversi canali di comunicazione con possibilità di avvio automatico di processi aziendali ed iter di lavoro;
- gestire in modalità centralizzata caselle e-mail/PEC aziendali e canali istituzionali di comunicazione digitale e gestire in modo nativo le notifiche ed i messaggi di ritorno previsti dallo standard di comunicazione PEC e dalle piattaforme ministeriali (SDI, NSO, SIOPE+, etc.);
- centralizzare ed unificare gli archivi digitali in un unico sistema di gestione documentale come previsto dalle Linee Guida AgID, dove dovranno risiedere tutte le informazioni, i documenti ed i fascicoli digitali prodotti e ricevuti dall'Ente;



- consentire lo scambio e la condivisione dei contenuti che costituiscono il patrimonio informativo dell'ente ai fini del lavoro agile, della collaborazione e dello smart working;
- digitalizzare i processi gestionali (affidamenti, contratti, rinnovi, proroghe, autorizzazioni, concessioni, provvedimenti, etc.) mediante la loro definizione in digitale (disegno), l'esecuzione ed il monitoraggio dello stato di avanzamento;
- standardizzare l'uso della firma digitale mediante un'unica piattaforma integrata semplificando l'utilizzo da parte degli utenti sia per le operazioni di firma che di verifica della validità;
- consentire la gestione, assegnazione e monitoraggio delle attività da svolgere da parte degli utenti in modalità totalmente digitale;
- funzionare da framework unificato di servizi digitali a supporto delle attività dell'URP;
- fornire un'area documentale riservata ai dipendenti dell'azienda che consenta la digitalizzazione di processi come la richiesta ferie, invio certificati medici ed altro;
- consentire la definizione di processi automatici e pianificati per il versamento dei contenuti digitali (fatture, PEC, documenti firmati digitalmente, etc.) nel sistema di conservazione a norma.

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

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

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

## **5. Interventi per la transizione digitale**

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

### **5.1 Transizione digitale al modello cloud AgID**

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

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

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





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

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

## **5.2 Gestione unificata delle caselle di posta elettronica**

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

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

## **5.3 Adeguamento del Protocollo Informatico alle Nuove Linee Guida AgID**

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

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

## **5.4 Gestione Documentale Unificata secondo le Nuove Linee Guida AgID**

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

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

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



delle sue funzioni. L'attività di classificazione si avvale del piano di classificazione che mappa, su più livelli gerarchici, tutte le funzioni dell'ente.

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

### **5.5 Integrazione e interoperabilità tra i sistemi applicativi**

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

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

Alcuni esempi di integrazione possono riguardare:

- archiviazione degli atti amministrativi prodotti dall'applicativo gestionale nei registri particolari (come previsto dal CAD) all'interno del sistema di gestione documentale unificato per consentirne la catalogazione e la condivisione all'interno dell'Ente;
- pubblicazione automatizzata degli atti amministrativi e della documentazione soggetta agli obblighi di trasparenza sul portale istituzionale;
- archiviazione automatizzata delle fatture elettroniche, degli ordini e dei contratti sottoscritti digitalmente;
- acquisizione automatica delle istanze online presentate da cittadini, imprese e professionisti ed avvio degli iter procedurali interni.

### **5.6 Portale del dipendente**

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

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

### **5.7 Supporto al Lavoro Agile**

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

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

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



## 5.8 Digitalizzazione dei processi gestionali

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

Tali procedure dovranno essere integrate con il resto dei sistemi dell'Ente al fine di acquisire automaticamente le informazioni gestionali e raggiungere il massimo grado di automazione possibile.

L'attività di digitalizzazione consente anche di raggiungere l'ulteriore obiettivo di estrazione e catalogazione automatica di dati gestionali previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 che detta gli indirizzi per l'organizzazione ed il funzionamento del sistema di prevenzione dell'illegalità e della corruzione.

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

## 5.9 URP, servizi online e Sportelli Digitali

L'intervento prevede l'adozione della piattaforma EIM, dove risiedono i documenti, le pratiche e le informazioni relative a procedimenti amministrativi interni ed esterni, per supportare in maniera digitale ed avanzata le attività svolte in back-office dal personale incaricato (URP, servizi online, etc.).

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

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

La piattaforma EIM integrata dovrà quindi:

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

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

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



### 5.10 Processi di gestione delle OO.PP.

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

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

## 6. La gestione del cambiamento

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

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

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

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

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

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



### 2.1.5 Il Documento Unico di Programmazione – Sezione Strategica 2023/2026

Il Consiglio Metropolitan con la deliberazione n. 86 del 10 luglio 2023 ha approvato la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000), precedentemente adottato con deliberazione consiliare n. 67 del 03/07/2023.

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



## 2.2 Sottosezione Performance

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

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

In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi.

La Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 303, Supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022, ha previsto, all'art. 1, comma 775, che, “in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023”. Tale termine è stato ulteriormente differito con Decreti del Ministro dell'Interno, da ultimo con il Decreto del 28 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 177 del 31 luglio 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali è stato posticipato al 15 settembre 2023.

Nelle more dell'approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025, per l'anno 2023 con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 62 del 27 aprile, integrata con deliberazione n. 65 del 02/05/2023, è stato approvato il PIAO provvisorio 2023/2025, in modo da dare continuità all'azione amministrativa e agli obiettivi pluriennali già approvati con il PIAO 2022-2024.

Il PIAO provvisorio 2023-2025 è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link:

<https://www.cittametropolitana.na.it/amministrazione-trasparente/pianoperformance/piano-della-performance>

Gli obiettivi specifici con l'approvazione del PIAO provvisorio, assegnati ai Dirigenti e alle singole strutture dell'Ente, garantiscono il collegamento con le strategie dell'Amministrazione.

Con Deliberazione n. 87 del 10.07.2023 il Consiglio metropolitano ha provveduto all'approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 e relativi allegati.

Con circolare n. 92 del 02/08/2023 il Ministero dell'Interno ha comunicato che è stato disposto dall'ulteriore differimento al 15 settembre del termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025, posticipando così il termine anche per l'approvazione del PIAO da parte delle Amministrazioni pubbliche.

### 2.2.1 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2023-2025

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'Ente sia quelli volti al raggiungimento dei *milestone* e dei target previsti dal PNRR per i progetti di competenza della Città Metropolitana di Napoli, nonché volti a garantire l'efficiente funzionamento degli uffici e il perseguimento della *mission*



istituzionale dell'Ente. Queste componenti, articolate in obiettivi strategici e obiettivi continuativi di performance, costituiscono le fonti per l'individuazione degli obiettivi di performance che l'Amministrazione intende realizzare.

All'interno del Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance sono presenti specifici obiettivi di semplificazione e digitalizzazione. Inoltre, l'Ente si è dotato da tempo anche di un set di standard di qualità, quali indicatori volti a misurare il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da valorizzare il mantenimento di alti livelli di qualità dei servizi. Altresì, da alcuni anni è partita una rilevazione costante sui livelli di soddisfazione dei servizi percepita dagli utenti.

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

Il Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2023-2025 costituisce l'allegato A1 del PIAO, quale parte integrante della sottosezione performance, è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://www.cittametropolitana.na.it/amministrazione-trasparente/pianoperformance/piano-della-performance>

Nell'ambito delle attività di miglioramento continuo rispetto all'efficientamento dell'Ente e dei processi che rivestono particolare rilevanza sia sotto il profilo della prevenzione della corruzione che per la gestione dei finanziamenti PNRR, partendo da quanto finora posto in essere, nel 2023 risulta necessario implementare le seguenti linee di attività:

- Implementazione e aggiornamento della banca dati dei RUP dell'Ente, costituita nei primi mesi dell'anno 2023, giusta nota SG RU n. 42619 del 15/03/2023, al fine di garantire l'immediata visione d'insieme dell'operatività dell'azione amministrativa della Città metropolitana di Napoli concernente i lavori pubblici e della continuità degli stessi in caso di sostituzione dei relativi RUP. Entro la fine dell'anno occorrerà completare tutte le informazioni mancanti sulla banca dati, consistenti in un elenco degli interventi dei lavori pubblici in corso, recante per ciascuna opera la descrizione dell'intervento, la Direzione competente, il CIG, il CUP, il nominativo del RUP, in modo che a partire da gennaio 2024 tutti i dati possano essere pubblicati sulla rete intranet della Città Metropolitana e oggetto di aggiornamento continuo con una ordinaria cadenza quindicinale. Tale attività consentirà di garantire la piena e immediata conoscibilità degli interventi in corso d'opera e i nominativi dei relativi responsabili, anche nell'ottica di calibrare periodiche rotazioni del personale nell'affidamento degli incarichi.
- Transizione ad una nuova versione del software Civilia Next SaaS per la gestione della banca dati opere pubbliche, implementazione ed aggiornamento tempestivo dei dati sullo stato di avanzamento dei lavori e integrazione con l'applicativo in uso per altre banche in uso nell'ente.



- Implementazione e aggiornamento della banca dati REGIS, in modo da monitorare costantemente lo stato di avanzamento dei progetti finanziati con fondi PNRR e ottemperare agli obblighi normativi previsti per l'erogazione delle relative tranche di finanziamento.
- Avanzamento del progetto strategico "Banca dati appalti pubblici, autorizzazioni ed attribuzioni di vantaggi economici (art. 12 L. 241/1990)", volto a dotare l'Ente di un applicativo software per l'estrazione e catalogazione automatica di dati gestionali in grado di efficientare il sistema dei controlli sugli atti basato su estrazioni per eccezioni e anomalie.
- Completamento dell'obiettivo trasversale iniziato nel 2023 di efficientamento nella gestione dei residui attivi fino all'annualità 2020 inclusa, mediante istruttoria dettagliata per ogni residuo attivo di competenza (e passivi collegati), al fine della cancellazione, sistemazione contabile o mantenimento, motivandone dettagliatamente le ragioni gius-contabili. Per l'individuazione del peso di tale obiettivo si è tenuto conto del numero di residui attivi fino all'annualità 2020 ancora presenti che al 31/12/2022 ascendono a 2480. Il peso dell'obiettivo è stato graduato per ogni direzione in base al numero dei residui di competenza attraverso le seguenti fasce: per un numero di residui fino a 25 peso 0,5%, da 26 a 50 peso 1%, da 51 a 100 peso 1,5%, da 101 a 250 peso 2%, da 251 a 500 peso 2,5%, oltre i 500 peso 3%.
- Avanzamento dell'obiettivo trasversale iniziato nel 2023 di efficientamento nella gestione della Piattaforma Certificazione Crediti mediante istruttoria dettagliata per ogni fattura di competenza presente sulla PCC fino all'annualità 2020 inclusa, al fine dell'allineamento dei dati. L'obiettivo avrà termine nel 2024 con l'azzeramento delle suddette fatture presenti su PCC. Per l'individuazione del peso di tale obiettivo si è tenuto conto del numero delle fatture fino all'annualità 2020 presenti in piattaforma che al 31/08/2023 ascendono a 14680. Il peso dell'obiettivo è stato graduato per ogni direzione in base al numero delle fatture da sistemare presenti sulla piattaforma attraverso le seguenti fasce: per un numero di fatture da 11 a 50 peso 0,5%, da 51 a 100 peso 1%, da 101 a 150 peso 1,5%, da 151 a 200 peso 2%, da 201 a 500 peso 3%, oltre i 500 peso 5%. Ciò al fine di ottenere una riduzione del 30% nel 2023 delle fatture da allineare e l'azzeramento delle restanti fatture nel 2024.

## **OPERE PUBBLICHE E PNRR**

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

### **2.2.2 Il PNRR**

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

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



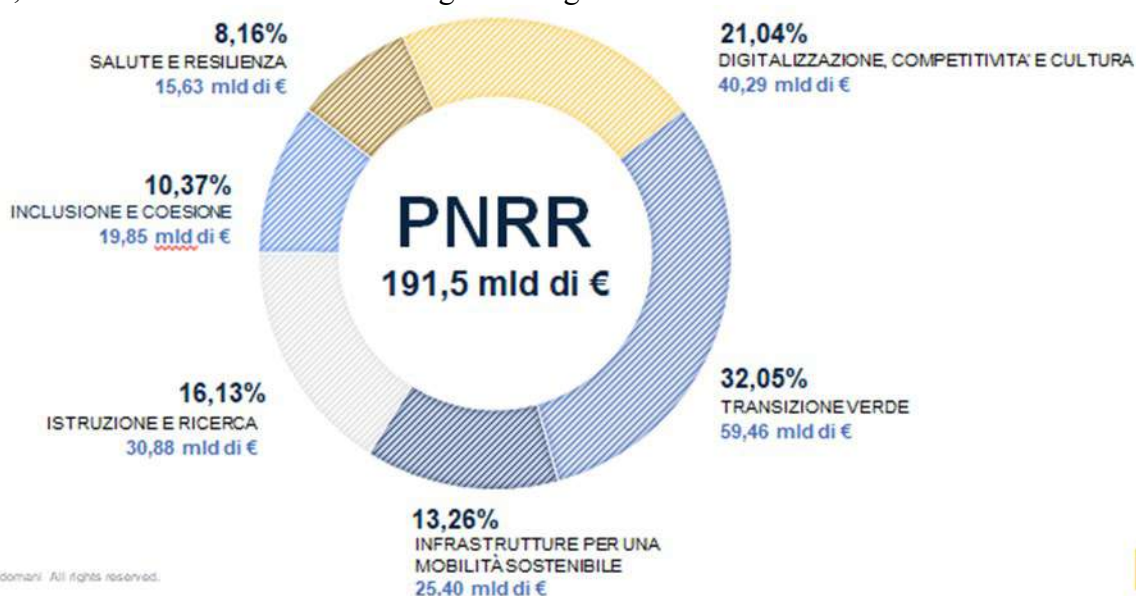


Considerato che ben 122,6 miliardi di euro del PNRR sono prestati, la sfida più importante del Paese è far sì che i progetti finanziati generino un effetto moltiplicatore di sviluppo economico duraturo nel tempo.

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

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

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



### Interventi nel settore dell'istruzione

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

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

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

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



Con Deliberazione sindacale n. 188 del 19/10/2022 sono stati approvati gli elaborati progettuali per Accordi quadro di durata triennale per l'affidamento di Lavori di nuova costruzione/ ampliamento/ adeguamento/ristrutturazione degli edifici pubblici adibiti ad uso scolastico di competenza della Città Metropolitana di Napoli "Finanziati dall'Unione Europea- Next generation EU -PNRR".

Di seguito si riportano gli interventi e gli importi finanziati:

PNRR cd. "progetti in essere"				
	Descrizione dell'intervento	Direzione	CUP	IMPORTO
1	LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE EDILIZIA ED ADEGUAMENTO NORMATIVO ED IMPIANTISTICO DELL'IPSAR "A.TORRENTE"	SCUOLE 1	H79C18000170004	1.700.000,00 €
2	LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE EDILIZIA FINALIZZATI ALL'ADEGUAMENTO ED IMPIANTISTICO/NORMATIVO DELLA PALAZZINA INAGIBILE, SITA NEL COMPLESSO SCOLASTICO UTILIZZATO DALL'I.T.N. F. CARACCIULO I.M. G. DA PROCIDA NEL COMUNE DI PROCIDA (NA) IN VIA PRINCIPE UMBERTO N°40, A SEGUITO DI VERIFICA DI VULNERABILITÀ SISMICA NEGATIVA	SCUOLE 1	H91F18000250003	2.800.000,00 €
3	LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE EDILIZIA FINALIZZATI ALL'ADEGUAMENTO SISMICO E IMPIANTISTICO/NORMATIVO DELLA PALAZZINA INAGIBILE UBICATA NELLA SEDE SUCCURSALE DELL'I.S.I.S. "FALCONE" SITA IN POZZUOLI ZONA LICOLA, PER DESTINARLA A PLESSO LABORATORI	SCUOLE 1	H81F18000670003	2.500.000,00 €
4	RESTAURO, CONSOLIDAMENTO ED ADEGUAMENTO IS MAJORANA DI SOMMA VESUVIANA	SCUOLE 1	H92E18000270004	2.900.000,00 €
5	LAVORI DI ADEGUAMENTO ALLE NORME ANTISISMICHE DELL'ISIS SANNINO - DE CILLIS SITO IN NAPOLI ALLA VIA ARGINE N.1085	SCUOLE 2	H63H18000160003	3.600.000,00 €
6	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO DELL'ITS "ROSSI DORIA" IN MARIGLIANO (NA)	SCUOLE 1	H99E18000280003	1.200.000,00 €
7	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO DELL'ITN "BIXIO" IN PIANO DI SORRENTO (NA)	SCUOLE 1	H11F18000290003	2.500.000,00 €
8	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO L.S. "TORRICELLI" SEDE CENTRALE IN SOMMA VESUVIANA	SCUOLE 1	H92E20000140004	2.000.000,00 €
9	RIQUALIFICAZIONE STRUTTURALE, AMBIENTALE E FUNZIONALE DELL'IPIA MARCONI - II LOTTO GIUGLIANO	SCUOLE 1	H92E20000150004	5.000.000,00 €
10	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO I.S.I.S. "CASANOVA" IN NAPOLI	SCUOLE 2	H68B18000320004	2.000.000,00 €
11	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO I.T.I. "DA VINCI" IN NAPOLI - I LOTTO	SCUOLE 2	H68B18000330004	6.870.000,00 €
12	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IS DE NICOLA IN NAPOLI	SCUOLE 2	H64D22000180003	4.842.286,98 €



13	AQ INTERVENTI DI ADEGUAMENTO STRUTTURALE VARI EDIFICI A SEGUITO DI VERIFICA DI VULNERABILITA' SISMICA E INDAGINI SOLAI I ANNUALITA' - AMBITO TERRITORIALE NAPOLI CITTA'	SCUOLE 2	H62E20000140004	2.500.000,00 €
14	AQ INTERVENTI DI ADEGUAMENTO STRUTTURALE VARI EDIFICI A SEGUITO DI VERIFICA DI VULNERABILITA' SISMICA E INDAGINI SOLAI I ANNUALITA' - AMBITO TERRITORIALE NAPOLI FLEGREA	SCUOLE 1	H82E20000190004	2.500.000,00 €
15	AQ INTERVENTI DI ADEGUAMENTO STRUTTURALE VARI EDIFICI A SEGUITO DI VERIFICA DI VULNERABILITA' SISMICA E INDAGINI SOLAI I ANNUALITA' - AMBITO TERRITORIALE NAPOLI NORD	SCUOLE 1	H72E20000240004	2.500.000,00 €
16	AQ INTERVENTI DI ADEGUAMENTO STRUTTURALE VARI EDIFICI A SEGUITO DI VERIFICA DI VULNERABILITA' SISMICA E INDAGINI SOLAI I ANNUALITA' - AMBITO TERRITORIALE NAPOLI VESUVIANA	SCUOLE 1	H52E20000200004	2.500.000,00 €
17	LAVORI DI COSTRUZIONE DI UN NUOVO EDIFICIO SCOLASTICO IN TERZIGNO - LOTTO B PALESTRA	SCUOLE 1	H31B18000600001	2.400.000,00 €
18	AMPLIAMENTO ISIS SERENI IN CARDITO - LOTTO A CORPO AULE + LOTTO B CORPO PALESTRA	SCUOLE 1	H91B18000520004	3.427.872,00 €
19	AMPLIAMENTO DEL LICEO COLOMBO DI MARIGLIANO	SCUOLE 1	H93H18000130000	3.952.396,80 €
20	LAVORI DI AMPLIAMENTO EX CAPALC	SCUOLE 2	H61B18000510004	2.800.000,00 €
21	NUOVO EDIFICIO SCOLASTICO NEL COMUNE DI ISCHIA	SCUOLE 1	H31B18000590004	6.200.000,00 €
22	LAVORI DI COSTRUZIONE DEL CORPO PALESTRA PRESSO IL NUOVO ISTITUTO DI ERCOLANO (SUCC. ISIS THILGER) ALLA VIA CAPRILE	SCUOLE 1	H31B18000610004	1.800.000,00 €
23	LAVORI DI AMPLIAMENTO DELLA SEDE DELL'ITC "SIANI" IN CASALNUOVO (NA)	SCUOLE 1	H14E19000580004	2.900.000,00 €
24	LAVORI DI AMPLIAMENTO DELL'ISIS KANT DI MELITO	SCUOLE 1	H21B18000430004	4.500.000,00 €
25	LAVORI DI ABBATTIMENTO E RICOSTRUZIONE DELLA PALAZZINA LABORATORI INTERNA AL PLESSO SCOLASTICO SITO IN NAPOLI ALLA VIA ARCO MIRELLI ED UTILIZZATO DALL'ISIS "PAGANO-BERNINI" ATTUALMENTE INAGIBILE E LAVORI DI ADEGUAMENTO E RISTRUTTURAZIONE DELLA PALAZZINA	SCUOLE 2	H61F18000240003	3.200.000,00 €
26	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO SISMICO E NORMATIVO L.S. "MERCALLI" CENTRALE E ISIS "PAGANO	SCUOLE 2	H67H18002440001	4.000.000,00 €
27	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO I.S.I.S. "PETRICCIONE-" CORSO SAN GIOVANNI A TEDUCCIO IN NAPOLI	SCUOLE 2	H67H18002450001	2.000.000,00 €
28	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO I.S.I.S. "ELENA DI SAVOIA DIAZ" IN NAPOLI	SCUOLE 2	H67H18002460001	6.685.000,00 €
29	NUOVO EDIFICIO DA DESTINARE ALL'ISIS CARAVAGGIO IN SAN GENNARO V. - LOTTO A CORPO AULE	SCUOLE 1	H57B18000110004	8.517.060,00 €



30	NUOVO EDIFICIO DA DESTINARE ALL'ISIS CARAVAGGIO IN SAN GENNARO V. - LOTTO B PALESTRA	SCUOLE 1	H51B18000400006	1.438.260,00 €
31	LAVORI DI COSTRUZIONE DI UN NUOVO EDIFICIO SCOLASTICO IN TERZIGNO - LOTTO A CORPO AULE	SCUOLE 1	H32E18000240005	10.080.000,00 €
32	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO IS "ROSMINI" IN PALMA CAMPANIA	SCUOLE 1	H98B21000130003	1.185.000,00 €
33	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO ITN DUCA DEGLI ABRUZZI	SCUOLE 2	H65H21000150003	1.000.000,00 €
34	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO "DUCA DI BUONVICINO" CENTRALE	SCUOLE 2	H65H21000160003	400.000,00 €
35	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E ADEGUAMENTO PASCAL CENTRALE IN POMPEI	SCUOLE 1	H68B21000230003	600.000,00 €
36	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO L.C. "UMBERTO I" IN NAPOLI	SCUOLE 2	H68B21000180003	800.000,00 €
37	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO IS "MARGHERITA DI SAVOIA" IN NAPOLI	SCUOLE 2	H68B21000160003	1.000.000,00 €
38	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO SEDE SUCCURSALE ISIS "DE MEDICI" IN OTTAVIANO (NA)	SCUOLE 1	H88B21000110003	800.000,00 €
39	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO I.P.A.M. "COLOMBO" IN TORRE DEL GRECO	SCUOLE 1	H58B21000080003	1.300.000,00 €
40	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E ADEGUAMENTO LEVI CENTRALE IN PORTICI	SCUOLE 1	H78B21000160003	500.000,00 €
41	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO IS GALIANI - NAPOLI	SCUOLE 2	H65H21000170003	600.000,00 €
42	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IS VIRGILIO - POZZUOLI	SCUOLE 1	H88B21000120003	600.000,00 €
43	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED ADEGUAMENTO IS "PERTINI" IN AFRAGOLA	SCUOLE 1	H48B21000140003	1.040.000,00 €
44	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PANSINI (VIA ARNO)	SCUOLE 2	H67H21004190003	524.000,00 €
45	LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE IPIA SANNINO (VIA DE MEIS)	SCUOLE 2	H68I21003010003	1.185.000,00 €
46	LAVORI DI ADEGUAMENTO IMPIANTISTICO, ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IS GENTILESCHI IN NAPOLI	SCUOLE 2	H69E19000530003	1.200.000,00 €

122.665.919,38 €

<b>PNRR PIANO PALESTRE</b>				
	<b>Descrizione dell'intervento</b>	<b>Direzione</b>	<b>CUP</b>	<b>IMPORTO</b>
1	NUOVA COSTRUZIONE DI EDIFICI DA DESTINARE ESCLUSIVAMENTE A PALESTRE SCOLASTICHE A SERVIZIO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO IS "FERRARIS" IN MARIGLIANO	SCUOLE 1	H95E22000080006	1.800.000,00 €
2	NUOVA COSTRUZIONE DI EDIFICI DA DESTINARE ESCLUSIVAMENTE A PALESTRE	SCUOLE 1	H75E22000000006	1.800.000,00 €



	SCOLASTICHE A SERVIZIO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO IS "NIGLIO" IN FRATTAMAGGIORE			
3	NUOVA COSTRUZIONE DI EDIFICI DA DESTINARE ESCLUSIVAMENTE A PALESTRE SCOLASTICHE A SERVIZIO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO IS "MUNARI" SUCC. IN CASTELLO DI CISTERNA	SCUOLE 1	H98H22000020006	706.000,00 €
4	<b>PNRR EDIFICIO SCOLASTICO SERENI DI AFRAGOLA</b>	SCUOLE 1	H41B22001480008	18.000.000,00 €
5	RIQUALIFICAZIONE DI AREE ALL'APERTO DESTINATE AD ATTIVITÀ SPORTIVE IS "BARSANTI" IN POMIGLIANO D'ARCO	SCUOLE 1	H55E22000160006	592.000,00 €
6	LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO E EFFICIENTAMENTO ENERGETICO L.S. "LEON BATTISTA ALBERTI" IN NAPOLI	SCUOLE 2	H61B22000670008	7.400.000,00 €
7	LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO E EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'I.T.I. "GALILEO FERRARIS"	SCUOLE 2	H61B22000680008	10.270.000,00 €
8	LAVORI DI ADEGUAMENTO SISMICO E EFFICIENTAMENTO ENERGETICO I.T.I.S. "LEONARDO DA VINCI" IN NAPOLI - CORPO 2	SCUOLE 2	H69J22001150008	8.550.000,00 €

**49.118.000,00 €**

La sfida da vincere è quella di non sprecare nemmeno un euro previsto dal PNRR per la modernizzazione della rete scolastica metropolitana al fine di renderla quanto più vicina agli standard europei.

#### Interventi nel settore dell'ambiente

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

In data 28 aprile 2023, con Decreto del Direttore Generale n.156 della Direzione Generale Patrimonio Naturalistico e Mare del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica ( MASE) è stato approvato l'Avviso Pubblico per la presentazione di proposte di intervento di forestazione urbana, periurbana ed extraurbana nelle Città Metropolitane a valere sulla misura M2C4I3.1 PNRR "Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano" Annualità 2023-2024, pubblicato sul sito del Ministero in data 2 maggio 2023, per perseguire il raggiungimento del successivo e conclusivo target M2C4- 20 attraverso la messa a dimora di almeno 4.950.000 semi e/o piante entro il 31.12.2024, per il numero complessivo previsto di 6.600.000 unità.

Ai sensi dell'art. 3, comma 4, dell'Avviso MASE, per la predisposizione dei progetti, la realizzazione degli interventi, comprese le attività di monitoraggio, la sostituzione delle fallanze e le



cure culturali, per la Città Metropolitana di Napoli è disponibile un importo complessivo totale sul biennio 2023-2024, di € **24.965.237,19** finalizzati alla messa a dimora di 580.587 alberi.

Con delibera n. 87 del 13.06.2023 il Sindaco Metropolitan ha approvato un Atto di indirizzo per l'indizione, di una preliminare manifestazione di interesse rivolta ai Comuni della Città Metropolitana e agli Enti pubblici titolari di funzioni e competenze attinenti alle finalità dell'Avviso MASE del 02.05.2023 relativamente al territorio metropolitano di Napoli, al fine di recepire le proposte progettuali finalizzate alla realizzazione di interventi di forestazione urbana, periurbana ed extraurbana nel contesto territoriale di riferimento nell'ambito del PNRR, Missione 2, Componente 4, Investimento 3.1 "Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano".

#### Interventi nel settore dell'inclusione sociale

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

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

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

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

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

La Città Metropolitana ha partecipato al suddetto Avviso al fine della valorizzazione degli immobili confiscati alle mafie, destinandoli a centri antiviolenza per donne e bambini e spazio di incontro socioculturale per i giovani, risultando assegnataria dei seguenti finanziamenti per un totale di € **1.284.144,06**:

Località – Progetto destinazione immobile confiscato	Importo
Nola fraz. Piazzolla, Via C. mare di Stabia 42 - Centro Antiviolenza	378.241,68 €
Torre del Greco, Via purgatorio 81 - Centro Antiviolenza	268.984,51 €
Melito di Napoli Via Gandhi 44 - Centro Antiviolenza	185.281,40 €
Marano di Napoli, Via Merolla 74 -Spazio di incontro socioculturale per i giovani	451.636,47 €



Il bando ha previsto un cofinanziamento da parte degli enti assegnatari dei fondi PNRR, in ragione del 10% dell'importo complessivo del quadro economico, che per la Città metropolitana di Napoli ascende ad € 144.974,19.





### 2.2.3 Gli obiettivi di accessibilità

Con particolare riferimento all'accessibilità digitale, la Città metropolitana di Napoli intende erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari.

Nel 2020 il Portale istituzionale è stato oggetto di una profonda revisione per rendere migliore l'esperienza di navigazione e l'accessibilità, conformemente al D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio. L'attività si è svolta secondo gli obiettivi e le indicazioni contenute nelle "Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione" adottate dall'AGID.

Negli anni successivi, gli obiettivi di accessibilità sono stati orientati verso il miglioramento dell'accessibilità dei documenti prodotti e dei contenuti web secondo gli standard di accessibilità *WCAG 2.1* e ai requisiti previsti dalla Legge Stanca.

Con il coordinamento delle attività da parte dell'URP, dal 2019 a 2022 sono state condotte diverse attività di formazione, in modalità "frontali" e "on line", rivolte ai dipendenti dell'Ente. Gli interventi formativi hanno riguardato, in particolare, i temi legati ai formati aperti e proprietari dei documenti, il corretto utilizzo dei PDF, l'accessibilità dei PDF, esercitazioni pratiche per la corretta stesura dei documenti. Inoltre, si è cercato di diffondere la cultura e la diffusione dei dati aperti (formati tabellari e csv) in un'ottica di maggiore fruibilità dei dati, di riuso e di *accountability*.

Gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2023 continueranno ad essere incentrati sulla formazione interna rivolta ai dipendenti di tutte le Direzioni sia per l'accessibilità dei documenti che per gli *open data*. L'attività sarà rivolta ai referenti per l'accessibilità individuati dalle Direzioni in modo da promuovere la circolarità delle informazioni e la diffusione della conoscenza a quanti più dipendenti possibile all'interno dell'Ente, in una logica di formazione continua.

Nel 2022 l'URP ha predisposto un "*Tool-kit* per l'accessibilità" online a disposizione di tutti i dipendenti e che verrà dettagliatamente illustrato nel corso del 2023, in modo da accompagnare lo sviluppo delle competenze dei dipendenti in materia di accessibilità digitale. Lo strumento pubblicato contiene video con esercitazioni pratiche per la creazione di documenti accessibili e quant'altro possa essere di supporto all'attività redazionale dei dipendenti (normativa, casi studio, esercitazioni etc.) e nel 2023 verrà ulteriormente implementato di contenuti.

Inoltre, sempre nel 2022 come servizio interno è stato attivato un "*Help Desk*" telefonico per l'attività di accompagnamento e consulenza alla corretta redazione di documenti accessibili oggetto di successiva pubblicazione sul sito web istituzionale.

Quale specifica attività rivolta all'esterno, di supporto agli utenti dell'Ente e volta alla mitigazione del Digital Divide, nel 2023 si intende creare, in via sperimentale, l'ufficio del "facilitatore digitale" per promuovere l'apprendimento delle competenze digitali e l'utilizzo dei servizi online fruibili direttamente dal sito web istituzionali oltre che a agevolare l'utilizzo di dispositivi per operazioni semplici, come inviare una mail e l'accesso con SPID ai siti delle pubbliche amministrazioni.

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

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

A valle di tale attività, la Direzione Patrimonio ha formalizzato una puntuale relazione con gli esiti delle verifiche effettuate e per ogni sede istituzionale sono stati evidenziati gli interventi necessari da porre in essere per superare le criticità rilevate. Nel 2023 verranno stimati i costi degli interventi



individuati come necessari ed inseriti nei piani di miglioramento. Successivamente, nel 2024, in relazione alle risorse finanziarie disponibili, verranno avviati gli interventi necessari a consentire la piena accessibilità agli uffici pubblici che andranno a costituire obiettivi specifici per le annualità di riferimento.

## Le attività realizzate nel 2022

Conseguentemente all'approvazione del PIAO 2022-2024, giusta deliberazione del Sindaco Metropolitanamente n. 239 del 18 novembre 2022, con nota RU n. 151436 del 29.11.2022, il Segretario Generale ha segnalato ai dirigenti competenti le attività da porre in essere previste nel PIAO al fine di dare attuazione agli indirizzi dell'Amministrazione in termini di accessibilità fisica e digitale.

### ➤ Accessibilità fisica

Per quanto concerne l'accessibilità fisica, con nota 1545508 del 05/12/2022, la Direzione Patrimonio ha invitato tutte le direzioni dell'Ente a segnalare la presenza di barriere architettoniche per l'accesso agli Uffici di assegnazione e a proporre possibili interventi migliorativi, anche in assenza di vere e proprie barriere architettoniche. In riscontro, alcune Direzioni hanno provveduto a segnalare la presenza di criticità per l'accesso a taluni uffici e possibili interventi migliorativi.

In prosecuzione delle attività programmate, il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente ha effettuato rilevamenti e specifiche verifiche rispetto l'accessibilità degli uffici della Città Metropolitana di Napoli, dislocati sulle seguenti sedi:

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

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

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

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



- a) gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;
- b) gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti;
- c) la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i sordi.

### ➤ **Accessibilità digitale**

Con riferimento agli obiettivi di accessibilità digitale per il 2022, definiti in base alle “Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici” e previsti nel PIAO 2022-2024, in continuità con gli interventi posti in essere negli ultimi anni che hanno visto il *restyling* del sito web istituzionale e graduali adeguamenti ai criteri di accessibilità, l’URP ha promosso mirati interventi formativi a partire dal personale incaricato della gestione del Portale istituzionale al fine di calibrare specifiche azioni formative e di accompagnamento rivolte a tutte le Direzioni dell’Ente, nell’intento di migliorare ulteriormente l’accessibilità dei documenti prodotti e pubblicati sul sito istituzionale.

Al fine di favorire l’autonomia degli uffici e la disponibilità di adeguati strumenti di supporto, l’URP ha messo a punto un “*tool kit* online”, quale “cassetta degli attrezzi” sempre consultabile da tutti i dipendenti, dove sono contenuti i principali aspetti concernenti i requisiti di accessibilità e indicazioni operative utili nella predisposizione dei documenti da pubblicare online. Il “*tool kit*”, con esempi pratici di documenti accessibili, video tutorial per la creazione dei documenti e quant’altro possa essere di supporto all’attività redazionale dei dipendenti (normativa, casi studio, esercitazioni, etc), è disponibile al seguente link <https://www.cittametropolitana.na.it/corso-di-accessibilita>. Un ulteriore servizio dedicato sempre ai dipendenti di tutti gli uffici è stato quello di attivare un *help desk* telefonico, al fine di risolvere in tempo reale eventuali criticità concernenti l’accessibilità dei documenti e le pubblicazioni sul sito web.

Altro ambito di particolare rilevanza sul quale ha investito l’Amministrazione è costituito dagli *Open Data*, dove nell’intento di promuovere le politiche di valorizzazione del patrimonio informativo, l’Ente si è dotato di un sistema *open source* e basato sul web per l’immagazzinamento, la catalogazione e la distribuzione di dati aperti.

La piattaforma *CKAN*, raggiungibile all’indirizzo <https://dati.cittametropolitana.na.it>, permette, infatti, di pubblicare dati in formato aperto, in maniera conforme agli *standard* per la metadattazione DCATAP\_IT (rilasciati da AGID) ed è federato con il Portale Nazionale dei dati <https://www.dati.gov.it/view-dataset?organization=citta-metropolitana-di-napoli> e con il Portale Ufficiale dei Dati europei <https://data.europa.eu/it>. A fine 2022 risultano *online* 77 *dataset* e sono in corso ulteriori sviluppi per agevolare la libera diffusione e il libero riutilizzo dei dati, dando concreta attuazione al principio “*open by default*” di cui all’art. 52 del Codice dell’Amministrazione Digitale.

Al fine di promuovere mirati interventi formativi dedicati all’accessibilità dei documenti e alle pubblicazioni in formato aperto, l’URP ha chiesto a tutte le Direzioni di individuare un dipendente quale referente dell’accessibilità e delle pubblicazioni, così da programmare al meglio specifiche giornate formative nel corso del 2023 e favorire la circolarità delle informazioni e la diffusione della conoscenza a quanti più dipendenti possibile all’interno di ogni Direzione.



Le Pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di redigere e aggiornare, ogni anno, la Dichiarazione di Accessibilità del sito web istituzionale, in conformità al modello online fornito da AGID e alla Legge del 9 gennaio 2004, n. 4. La dichiarazione con la quale la Città Metropolitana di Napoli si impegna a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D. Lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo, è consultabile all'Url <https://form.agid.gov.it/view/d2d05855-261f-42e8-82f0-9cad604f8a93/>, con un link esposto nel *footer* del sito web (così come indicato da Agid). La Dichiarazione, per l'anno 2022, conferma la piena accessibilità del Portale Istituzionale ai requisiti relativi al codice, previsti dall'allegato A alla norma UNI EN 301549:2018 WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines 2.1), ma la conformità complessiva risulta essere parziale per la presenza di un numero indefinito di documenti non accessibili.

Inoltre, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli Obiettivi di Accessibilità relativi all'anno corrente, come ribadito anche nelle "Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici" (capitolo 4 paragrafo 2) allo scopo di adempiere a quanto definito dall'art 11 della Legge del 9 gennaio 2004, n. 4.

Alla luce di quanto descritto sopra, gli "Obiettivi di Accessibilità" per l'anno 2022 sono stati tesi a migliorare le criticità emerse in ordine all'accessibilità dei documenti. Di fatto, si è inteso intervenire con azioni di "Formazione e accompagnamento" rivolte alle Direzioni per migliorare l'accessibilità dei documenti prodotti e pubblicati sul Portale istituzionale dell'Ente. Gli obiettivi sono pubblicati all'Url <https://form.agid.gov.it/view/a5061be2-c035-4754-85e0-70366986358d/>, presente nella Sezione Amministrazione Trasparente - Obiettivi di Accessibilità.

Nello specifico, gli interventi realizzati sono stati i seguenti:

- **Formazione:** si è inteso rafforzare le competenze in materia di accessibilità degli addetti alla redazione di pagine e contenuti del sito istituzionale. Il lavoro si è svolto in apprendimento autodiretto e training on the job. Ciò permetterà, nel corso del prossimo anno, di divulgare i contenuti e le conoscenze apprese agli altri colleghi. Questi gli aspetti trattati:
  - ✓ Validazione del codice, accessibilità e test cross-browser per correttezza del codice HTML e CSS, con un occhio di riguardo per l'accessibilità e per la compatibilità sui vari browser.
  - ✓ Introduzione di blocchi di codice compilati di Bootstrap, così come stabilito da Bootstrap Italia di Agid, per la redazione dei contenuti e l'organizzazione degli spazi su singola pagina sul Portale istituzionale.
  - ✓ Sviluppo e rafforzamento delle competenze per la produzione di documenti in formato aperto e accessibili.
  - ✓ L'esito delle attività ha prodotto, quale *output*, un "tool-kit" on line, che è stato inviato dall'URP a tutte le direzioni con nota prot. 158020 del 13/12/2022 e consultabile all'Url <https://www.cittametropolitana.na.it/accessibilita-documenti>. Il *tool-kit* rappresenta una "cassetta degli attrezzi" valida per i dipendenti che vogliono approfondire il tema dell'accessibilità dei documenti e offre una serie di strumenti ed indicazioni operative.

Si fa presente, inoltre, che la Responsabile Transizione al Digitale monitora le segnalazioni di mancata conformità ai requisiti di accessibilità inviate dagli utenti con la compilazione di un *form* sul Portale Istituzionale. La segnalazione è tracciata e recapitata all'indirizzo email del Responsabile Transizione al Digitale e all'URP attraverso il "Meccanismo di *feedback*": <https://www.cittametropolitana.na.it/segnalazione-accessibilita> così come definito dall'AGID - Agenzia per l'Italia Digitale.

- **Open-data:** al fine di promuovere le politiche di valorizzazione del patrimonio informativo, il nostro Ente si è dotato di un sistema open source e basato sul web per l'immagazzinamento, la catalogazione e la distribuzione di dati aperti. La piattaforma CKAN, raggiungibile



all'indirizzo <https://dati.cittametropolitana.na.it>, permette di pubblicare dati in formato aperto conformi agli standard per la metadattazione DCAT-AP\_IT (rilasciato da AGID) e federato con:

- ✓ il Portale Nazionale dei dati: <https://www.dati.gov.it/view-dataset?organization=citta-metropolitana-di-napoli>
- ✓ e con il Portale Ufficiale dei Dati europei <https://data.europa.eu/it>

A fine 2022 risultano pubblicati 77 *dataset*, creati in collaborazione con varie direzioni dell'Ente, con un incremento pari al 10% rispetto al 2021.

I dataset sono, correttamente, corredati di metadati DCAT-AP\_IT e rilasciati con licenza Creative Commons Attribution License (cc-by)

Le direzioni che, allo stato, pubblicano *dataset* metadati secondo vari standard sono:

1. Direzione Patrimonio
2. Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale
3. Direzione Partecipazione e Controllo Analogico
4. Direzione Amministrativa Scuole
5. Direzione Tecnica Scuole
6. Direzione Piano Strategico
7. Direzione Pianificazione Territoriale Metropolitana
8. Direzione Supporto Organi Istituzionali - Urp



#### 2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano triennale di azioni positive 2023/2025

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 della Città Metropolitana di Napoli, formulato sulla base delle indicazioni ricevute dal CUG, è integrato nel PIAO 2023-2025 quale parte integrante della sottosezione performance. Sul sito web istituzionale, inoltre, sono state pubblicate diverse pagine tematiche volte alla diffusione delle informazioni e delle iniziative relativamente alla Consiglieria di Parità, alle Pari Opportunità e al Comitato Unico di Garanzia. Ulteriori documenti risultano pubblicati nella sottosezione “Altri Contenuti” di Amministrazione Trasparente.



## Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025

### Premesse normative

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

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

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

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



- e) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*
- f-bis) *valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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





l'applicazione del lavoro agile possa contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

\*\*\*\*\*



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

Il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato, compreso il Segretario Generale, alla data del 31 dicembre 2022 è pari a n. 810 unità con una presenza femminile del 32,60% per un totale di n. 264 unità, inclusa la dirigenza, come riportato dalla seguente tabella:

<b>Personale al 31-12-2022</b>	<b>F</b>	<b>%F</b>	<b>M</b>	<b>%M</b>	<b>Totale</b>
Segretario Generale	0	0	1	0,12	1
Dirigenza	8	0,99	11	1,36	19
Cat-D	122	15,06	165	20,37	287
Cat-C	97	11,98	206	25,43	303
Cat-B	37	4,57	163	20,12	200
Cat-A	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>264</b>	<b>32,60</b>	<b>546</b>	<b>67,40</b>	<b>810</b>

<b>Dirigenza suddivisa per posizione</b>	<b>F</b>	<b>% F</b>	<b>M</b>	<b>%M</b>	<b>Totale</b>
Coordinatori	0	0	8	42,10	8
Dirigenti	8	42,10	3	15,80	11
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>42,10</b>	<b>11</b>	<b>57,90</b>	<b>19</b>

<b>Titolari di posizione organizzativa</b>	<b>F</b>	<b>% F</b>	<b>M</b>	<b>%M</b>	<b>Totale</b>
POSIZIONE ORG.VA FASCIA A	9	8,74	13	12,62	22
POSIZIONE ORG.VA FASCIA B	20	19,42	28	27,18	48
POSIZIONE ORG.VA FASCIA C	16	15,53	17	16,50	33
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>43,69%</b>	<b>58</b>	<b>56,31%</b>	<b>103</b>

<b>Personale al 31-12-2022</b>	<b>F</b>	<b>%F</b>	<b>M</b>	<b>%M</b>	<b>Totale</b>
Personale a tempo pieno	219	27,04	415	51,23	634
Personale PT < 50%	29	3,58	68	8,39	97
Personale PT = 50%	5	0,62	58	7,16	63
Personale PT > 50%	11	1,36	5	0,62	16
<b>Totale Generale</b>	<b>264</b>	<b>32,60</b>	<b>546</b>	<b>67,40</b>	<b>810</b>



## IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – OBIETTIVI GENERALI

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024 – VALUTAZIONI

### IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 ha costituito il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani, dei quali si conferma il contenuto e l'impianto, in particolare del Piano 2021-2023. L'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019, si basa sulle risultanze delle attività precedentemente svolte, sull'emersione di nuove esigenze, anche alla luce di sopravvenute novità normative, e prevede l'adeguamento dei suoi contenuti

Il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 aveva individuato i suoi obiettivi generali in tre macro-aree:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Obiettivo 3: Benessere organizzativo

In ordine ai contenuti delle attività funzionali alla realizzazione di tali obiettivi, nell'anno 2022, si è provveduto:

- L'individuazione di appositi spazi per l'allestimento della Biblioteca di genere biblioteca
- Aggiornamento del sito internet istituzionale
- Attivazione di uno Sportello di ascolto
- Interventi nell'ambito del Welfare
- Il concetto di "smart working" è uscito definitivamente dalla sua concezione emergenziale e quindi il lavoro agile è divenuto una delle ordinarie modalità lavorative

Per il triennio 2023-2025, sulla base delle esperienze maturate, si conferma la definizione di obiettivi generali, individuando però due macro-aree:

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

**Obiettivo Macro-area 2: Benessere organizzativo**

### AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2023-2025

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

#### *a) Azioni di formazione e aggiornamento*

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

- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere;
- promozione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nei documenti e nelle comunicazioni dell'Ente, anche attraverso il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste nei rapporti interpersonali ed il contrasto all'*hate speech*.



*b) Biblioteca di genere*

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

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

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

*c) Aggiornamento del sito internet istituzionale*

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

*d) Individuazione di un diversity manager*

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

Il diversity Manager attua, inoltre, una serie di iniziative pratiche e di politiche volte a valorizzare le diversità sul luogo di lavoro, quali il genere, le differenze culturali, l'orientamento sessuale, l'orientamento religioso, l'orientamento politico, l'età, la disabilità. La Strategia nazionale per la parità di genere del 2021 ha previsto l'istituzione di questa figura tra le iniziative connesse agli obiettivi della priorità strategica dedicata al Lavoro e, per la pubblica amministrazione, ha indicato che tale funzione potrà essere svolta da una figura che riporti o faccia parte del C.U.G.

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

*f) Adeguamento del Codice di Comportamento, prevedendo una parte specifica in materia di contrasto alla discriminazione e per la tutela della dignità e dell'etica dei lavoratori.*

Obiettivo Macro-area 2: Benessere organizzativo

*a) Programmazione a livello di singola struttura organizzativa di incontri periodici con i dipendenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità e organizzazione di momenti formativi per la sensibilizzazione alla realizzazione del massimo benessere organizzativo;*



*b) Aggiornamento rete intranet istituzionale*

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

*c) Interventi nell'ambito del Welfare*

Predisposizione di interventi nell'ambito del Welfare con lo scopo di migliorare la vita lavorativa dei dipendenti previa rilevazione delle diverse esigenze del personale per intervenire in maniera più mirata ed efficace.

*d) Crediti formativi universitari*

Studio di fattibilità sulla possibilità di stabilire convezioni specifiche con le Università per il riconoscimento dei crediti formativi derivanti da attività lavorativa e da formazione in servizio per i/le dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea (long life learning).

*e) Iniziative di promozione culturale*

Stipula convenzioni con enti, organizzazioni, musei, teatri, associazioni, volte ad ottenere agevolazioni e/o ingressi gratuiti per la partecipazione ad iniziative di carattere culturale da parte dei dipendenti.

*f) Social room*

Allestimento di uno spazio dove consentire ai dipendenti di consumare il pranzo favorendo momenti di socialità e condivisione.

*g) Coworking space*

Allestimento di uno spazio con postazioni di lavoro al servizio dei dipendenti al fine di consentire il lavoro in una sede diversa da quella assegnata, gruppi di lavoro e riunioni.

*h) Sostegno alla mobilità sostenibile*

Installazione di stalli per parcheggio biciclette e postazione di ricarica elettrica;  
Promozione di convenzioni con le società di trasporto pubblico locale per abbonamenti annuali agevolati ai dipendenti al fine di incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici;  
Iniziative volte a promuovere il *bike sharing* tra i dipendenti dell'ente.

*i) Promozione di gruppi di acquisto*

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

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

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



## Azioni positive previste per l'anno 2023

### *Biblioteca di genere*

**Obiettivo:** l'Amministrazione intende inaugurare e rendere fruibile alla collettività una biblioteca di genere in modo da avvicinare gli utenti ai temi delle Pari Opportunità per conoscerli, approfondirli ed accrescere una cultura di genere.

Presso il complesso di Via Santa Maria La Nova era già presente un'ampia raccolta di volumi sull'argomento, la cui gestione è affidata alla Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi e che ne cura la fruibilità da parte degli utenti.

A seguito della riorganizzazione degli spazi del complesso di Santa Maria La Nova, la fruizione dei volumi è stata sospesa e nel 2022 è stato individuato un nuovo locale da destinare permanentemente ed in modo organizzato alla biblioteca di genere, in modo da garantire una migliore fruizione degli spazi e favorire la promozione dei temi delle pari opportunità, rendendo disponibile il patrimonio librario ai cittadini attraverso un'ottimale distribuzione dei testi all'interno della biblioteca e l'allestimento di una confortevole sala lettura.

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

**Azione anno 2023:** acquisto di arredi per la biblioteca di genere in modo da consentire la corretta conservazione e fruizione dei prodotti editoriali attualmente in possesso dell'Ente.

**Attori coinvolti nel 2023:** Direzione Patrimonio e Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi.

**Misurazione anno 2023:** affidamento per la fornitura degli arredi destinati alla biblioteca

**Risorse finanziarie:** già previste nel bilancio pluriennale 2022-2024



### **Adeguamento Codice di Comportamento**

**Obiettivo:** L'Amministrazione intende promuovere la diffusione della cultura dell'etica pubblica e il contrasto a qualsiasi tipo di forma di discriminazione.

Nel corso degli anni, numerose Pubbliche Amministrazioni si sono dotate di un apposito codice di condotta, finalizzato al contrasto dei fenomeni di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale e discriminazione.

Tali esigenze appaiono sempre più pressanti, nell'ottica di garanzia e tutela dei lavoratori, anche al fine di assicurare un ambiente di lavoro salubre ed il benessere organizzativo.

Appare quindi utile inserire nell'ambito del già vigente Codice di Comportamento per i dipendenti della Città Metropolitana di Napoli, una sezione specifica, finalizzata a tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro, definire quanto più possibile le condotte che costituiscono oggettive situazioni di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive, favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuoverne l'informazione.

La previsione di una specifica sezione del codice di comportamento vuole favorire la crescita e lo sviluppo delle conoscenze dei dipendenti e di tutti i soggetti interlocutori della Città Metropolitana di Napoli col chiaro intento di prevenire e contrastare i fenomeni sopra indicati

**Azione anno 2023:** predisposizione di una sezione del codice di comportamento dell'Ente in materia di contrasto alla discriminazione e per la tutela della dignità e dell'etica dei lavoratori.

**Attori coinvolti nel 2023:** Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale, Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi, Segretario Generale, CUG, OIV.

**Misurazione anno 2023:** Formalizzazione della proposta di adeguamento del Codice di comportamento entro il 31 dicembre 2023.

**Beneficiari:** Utenti esterni e interlocutori degli Uffici della Città Metropolitana di Napoli e dipendenti dell'Ente.

**Risorse finanziarie:** Non necessarie





### **Implementazione Rete CUG**

**Obiettivo:** L'Amministrazione intende realizzare una Rete tra i CUG dei Comuni del territorio della Città Metropolitana di Napoli, al fine di favorire lo scambio di buone prassi e lo sviluppo nella realizzazione di azioni positive volte a vantaggio del personale dipendente degli enti coinvolti.

Nella Sezione Strategica del DUP 2023/2026 è stata evidenziata la volontà di promuovere interventi volti a sviluppare il senso etico e un clima di relazioni improntato alla gentilezza ed alla collaborazione, all'inclusione ed alle pari opportunità.

In attuazione della funzione di cui all'art. 1, comma 86, lett. a), della legge 56/2014 (cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo), ed allo scopo di favorire il dialogo e la progettazione comune tra le amministrazioni locali del territorio metropolitano, con l'intento anche di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati, è stata valutata l'utilità di istituire una Rete dei Comitati Unici di Garanzia dei Comuni del territorio, giusta deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 53 del 20/04/2023

**Azione anno 2023:** istituzione ed implementazione della Rete dei CUG del territorio metropolitano, organizzazione di una giornata divulgativa dedicata alla sensibilizzazione sulle buone pratiche da sviluppare a livello metropolitano in ordine all'uguaglianza di genere ed alle pari opportunità, sottoscrizione del Patto di partecipazione per l'attuazione della Capitale di "Costruiamo gentilezza 2024".

**Attori coinvolti nel 2023:** CUG, Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale, Area Affari Generali, Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi.

**Misurazione anno 2023:** istituzione della Rete dei CUG dell'area metropolitana, organizzazione eventi, adesione al Patto di partecipazione.

**Beneficiari:** Comuni del territorio della Città Metropolitana di Napoli, dipendenti dell'Ente.

**Risorse finanziarie:** Non necessarie

### **Interventi nell'ambito del welfare**

**Obiettivo:** L'Amministrazione predispone interventi nell'ambito del welfare con lo scopo di migliorare la vita lavorativa dei dipendenti.

Con l'accordo sottoscritti nel corso della Delegazione Trattante del 7/10/2021, per il comparto e con l'accordo per l'utilizzo del "Fondo della retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza del 4/10/2021", l'Ente ha concordato di utilizzare le risorse destinate agli interventi di welfare integrativo aziendale per l'affidamento di un servizio di assistenza sanitaria integrativa.

Tale affidamento si concretizza nell'adesione a un Fondo Sanitario da parte della Città Metropolitana di Napoli, per garantire ai propri dipendenti un'assistenza sanitaria privata che affianchi le prestazioni assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale, attraverso l'erogazione di prestazioni integrative, aggiuntive, duplicative o complementari rispetto ai livelli essenziali di assistenza.

**Azione anno 2023:** predisposizione di un bando per l'affidamento del servizio di assistenza sanitaria integrativa Comparto e Dirigenza e gestione degli adempimenti consequenziali.

**Attori coinvolti nel 2023:** Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi, Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale.

**Misurazione anno 2023:** conclusione della procedura di gara finalizzata all'affidamento del servizio entro il 31/12/2023

**Beneficiari:** personale dell'Ente.

**Risorse finanziarie stanziate nel bilancio 2023 PEG 11:** € 367.142,92 (personale comparto) + 56.361,90 (personale dirigente) = € 423.504,82



### **Misurazione del fenomeno della parità di genere nella P.A.**

**Obiettivo:** attuare una misurazione del fenomeno delle parità di genere nella Città Metropolitana di Napoli al fine di valorizzare le esperienze consolidate negli anni ed operare un'analisi del contesto anche per attuare azioni di mantenimento e/o miglioramento dei risultati acquisiti.

Le “linee guida sulla parità di genere dell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le PP.A.A.” del 6 ottobre 2022, elaborate dal DFP e dal DP.O., prevedono la possibilità di procedere alla misurazione del fenomeno delle parità di genere nella P.A.

In particolare, il punto 6.1 prevede la possibilità di operare rilevazioni di dati, rispetto a particolari e definite grandezze, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni poste in essere dell'amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere e renderne pubbliche le risultanze anche attraverso gli strumenti della Trasparenza.

**Azione anno 2023:** rilevazione dei dati previsti dal punto 6.1 delle “linee guida sulla parità di genere dell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le PP.A.A.” del 6 ottobre 2022, elaborate dal DFP e dal DP.O. e loro successiva pubblicazione.

**Attori coinvolti nel 2023:** Direzione Politiche del Personale Pari Opportunità, Qualità dei Servizi, Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale.

**Misurazione anno 2023:** conclusione delle attività di rilevazione delle grandezze e pubblicazione entro il 31/12/2023

**Beneficiari:** personale dell'Ente.

**Risorse finanziarie:** non necessarie

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale.

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

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



### 2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Si illustrano, di seguito, i dati demografici del territorio metropolitano e i risultati dello studio sul Benessere Equo e Sostenibile – anno 2022, realizzato dall'Ente e pubblicato nel dicembre 2022 (link: [https://www.cittametropolitana.na.it/documents/10181/4766315/20222312\\_BES\\_2022\\_FASCICOLO\\_NAPOLI.pdf/b9c79de6-9ef8-4d6f-a187-c2baba18ad6d](https://www.cittametropolitana.na.it/documents/10181/4766315/20222312_BES_2022_FASCICOLO_NAPOLI.pdf/b9c79de6-9ef8-4d6f-a187-c2baba18ad6d) ).

Nel corso di questa trattazione, le 11 dimensioni del BES sono state utilizzate come un 'indice' degli argomenti, ognuno dei quali è integrato da dati, analisi e considerazioni provenienti da altre fonti, che saranno riconoscibili per l'uso di un diverso carattere grafico.

Ad esse segue la descrizione della dimensione del 'benessere individuale', che è prevista dall'ordinamento contabile nazionale, ma che non è stata trattata nello studio BES svolto a livello di città metropolitane e province; per descriverla sono stati utilizzati due *report* dell'Istat (pubblicati anch'essi nel primo semestre di questo anno).

L'analisi del contesto esterno che si espone, unitamente a quella del contesto interno, ha lo scopo principale di concorrere alla individuazione del rischio corruttivo.

Nell'elencare i temi trattati, si segnala l'importanza dei dati con cui è stato integrato il punto 7) Sicurezza dell' '*indice*' del paragrafo sul contesto esterno, mutuato dallo studio BES, che è così strutturato:

- Le caratteristiche demografiche della Città Metropolitana di Napoli
- Il Benessere Equo e Sostenibile nella Città Metropolitana di Napoli  
I risultati dell'analisi BES delle 11 dimensioni sono stati integrati con dati provenienti da altre fonti
  - 1) Salute
  - 2) Istruzione e formazione



3) Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

4) Benessere economico

5) Relazioni sociali

6) Politica e istituzioni

7) Sicurezza

(in questo paragrafo viene dato ampio spazio ad alcune integrazioni di dati e a considerazioni riguardanti la percezione della corruzione, l'attività giudiziaria e la lotta alla criminalità organizzata, riferite all'anno 2022; inoltre, prima di esporre il punto 8), vengono illustrate le analisi contenute negli atti di pianificazione della Città Metropolitana di Napoli - il Piano Strategico, il Piano Territoriale Metropolitan, il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile - e sono riportati i dati e le osservazioni della *Relazione Preliminare* al Piano Territoriale Metropolitan; questo importante atto di pianificazione si trova attualmente a uno stadio evoluto del suo processo di formazione, che vedrà il compimento nel giugno 2024);

8) Paesaggio e patrimonio culturale

9) Ambiente


10) Innovazione, ricerca e creatività

11) Qualità dei servizi

12) Benessere soggettivo



## Le caratteristiche demografiche della Città Metropolitana di Napoli

<b>Superficie (in chilometri quadrati)</b>	<b>1.178,94</b>	<b>Popolazione al 01.01.2022</b>	<b>2.988.376</b>
		Popolazione al 01.01.2023 (stima ISTAT) <i>(si prevede quest'anno una diminuzione della popolazione residente di quasi 19.000 abitanti)</i>	2.969.571
		<b>Densità (abitanti per kmq)</b> <i>(calcolata sui dati ISTAT al 01.01.2022)</i>	<b>2.535</b>
		<b>Popolazione legale al Censimento 2021</b> <i>(con il DPR 20 gennaio 2023, pubblicato nel Suppl. Ord. alla G.U. n. 53 del 3 marzo 2023 è stata determinata la popolazione legale della Repubblica alla data del 31/12/2021)</i>  <i>(In precedenza la popolazione legale era stata determinata con decreto del Presidente della Repubblica del 18 dicembre 2012 in base al risultato del Censimento generale della popolazione e delle abitazioni del 9 ottobre 2011. Dal 2018 l'Istat ha attivato il Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, che è una nuova rilevazione censuaria che ha una cadenza annuale e non più decennale. A differenza del tradizionale Censimento generale, che ogni dieci anni effettuava una rilevazione puntuale di tutti gli individui e le famiglie, il nuovo metodo si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e di dati provenienti da fonti amministrative trattati statisticamente. Dal 2021 la popolazione legale viene determinata ogni 5 anni e non più ogni 10 anni, con decreto del Presidente della Repubblica, in base ai risultati del Censimento permanente)</i>	<b>2.988.376</b>

<b>Movimento della popolazione 2022</b>	<b>Totali</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
<b>Popolazione al 01.01.2022</b>	<b>2.988.376</b>	1.454.640	1.533.736
Nati (p)	24.651	12.659	11.992
Morti (p)	30.860	14.934	15.926
<b>Saldo naturale</b> <i>(differenza tra i nati e i morti nel corso dell'anno)</i>	<b>-6.209</b>	-2.275	-3.934
Immigrati (p)	64.069	33.736	30.333
Emigrati (p)	76.665	40.895	35.770
<b>Saldo migratorio</b> <i>(differenza tra immigrati e emigrati nel corso dell'anno)</i>	<b>-12.596</b>	-7.159	-5.437
<b>Popolazione straniera residente al 01.01.2022</b>	<b>121.307</b>	61.880	59.427

(p) dato provvisorio

La Città Metropolitana di Napoli, formata da **92 Comuni**, si estende su una superficie territoriale di **1.178,94 kmq** dove, al 1° gennaio 2022 risultano residenti **2.988.376 abitanti**.

L'area metropolitana si caratterizza per la considerevole concentrazione demografica, in quanto nel suo territorio risiede il **53,13%** della popolazione regionale (che è di 5.624.420 abitanti) e per la densità abitativa di **2.535 ab./kmq** che colloca Napoli al primo posto tra tutte le 14 Città Metropolitane, con Milano al secondo posto con 2.040 ab./kmq e Messina ultima con 185 ab./kmq.



La popolazione dei Comuni è la seguente:

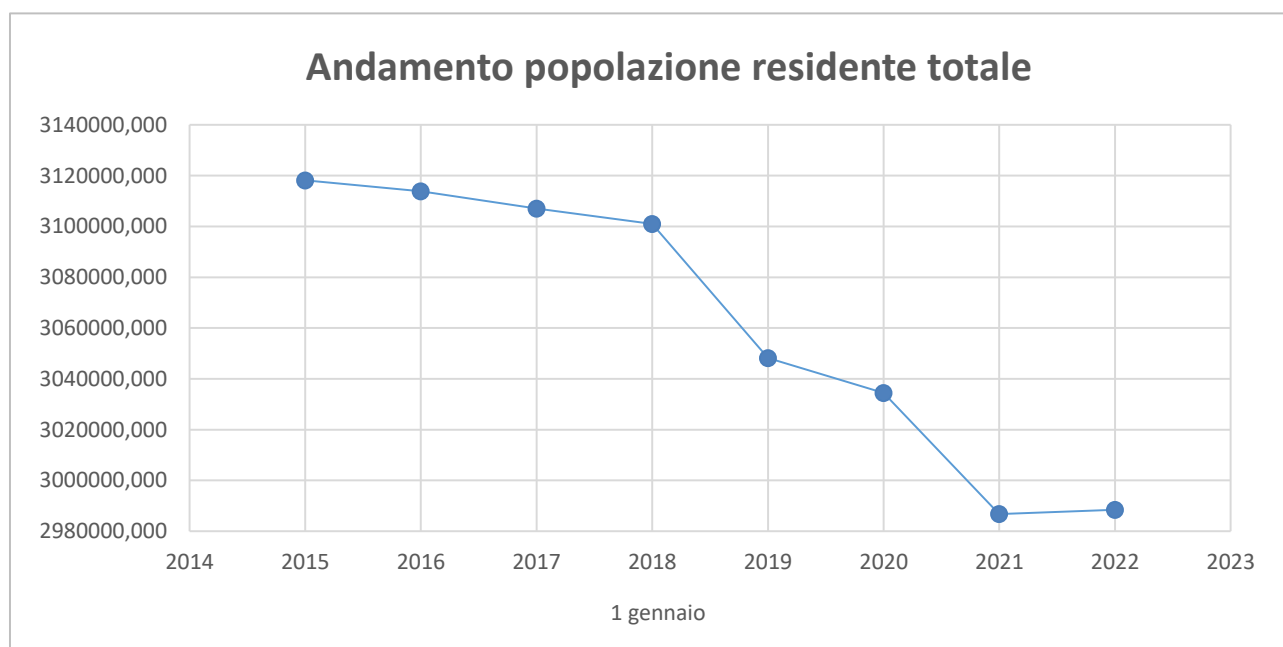
Popolazione residente al 1° gennaio 2022							
COMUNE	maschi	femmine	TOTALE	COMUNE	maschi	femmine	TOTALE
Acerra	28.850	29.644	58.494	Melito di Napoli	17.933	18.523	36.456
Afragola	30.718	31.480	62.198	Meta	3.778	4.084	7.862
Agerola	3.789	3.877	7.666	Monte di Procida	5.784	6.145	11.929
Anacapri	3.386	3.496	6.882	Mugnano di Napoli	16.797	17.781	34.578
Arzano	15.891	16.574	32.465	<b>NAPOLI</b>	<b>442.655</b>	<b>478.487</b>	<b>921.142</b>
Bacoli	12.442	12.968	25.410	Nola	16.312	17.307	33.619
Barano d'Ischia	4.959	5.016	9.975	Ottaviano	11.366	11.698	23.064
Boscoreale	12.985	13.332	26.317	Palma Campania	8.535	7.688	16.223
Boscotrecase	4.847	5.050	9.897	Piano di Sorrento	6.021	6.465	12.486
Brusciano	7.802	8.087	15.889	Pimonte	2.934	2.934	5.868
Caivano	17.804	18.244	36.048	Poggiomarino	10.999	11.012	22.011
Calvizzano	6.103	6.294	12.397	Pollena Trocchia	6.283	6.693	12.976
Camposano	2.457	2.645	5.102	Pomigliano d'Arco	19.098	20.664	39.762
Capri	3.358	3.469	6.827	Pompei	11.567	12.531	24.098
Carbonara di Nola	1.246	1.236	2.482	Portici	24.687	27.813	52.500
Cardito	10.636	10.963	21.599	Pozzuoli	37.464	39.488	76.952
Casalnuovo di Napoli	23.135	24.293	47.428	Procida	5.039	5.121	10.160
Casamarciano	1.499	1.549	3.048	Qualiano	12.277	12.446	24.723
Casamicciola Terme	3.775	3.940	7.715	Quarto	20.273	21.017	41.290
Casandrino	6.944	6.419	13.363	Roccarainola	3.218	3.405	6.623
Casavatore	8.872	9.410	18.282	San Gennaro Vesuviano	6.239	5.792	12.031
Casola di Napoli	1.782	1.881	3.663	San Giorgio a Cremano	20.308	22.749	43.057
Casoria	36.115	38.279	74.394	San Giuseppe Vesuviano	15.519	14.526	30.045
Castellammare di Stabia	30.312	33.018	63.330	San Paolo Bel Sito	1.657	1.713	3.370
Castello di Cisterna	3.867	3.948	7.815	San Sebastiano al Vesuvio	4.192	4.529	8.721
Cercola	8.236	8.888	17.124	San Vitaliano	3.138	3.283	6.421
Cicciano	5.990	6.321	12.311	Santa Maria la Carità	5.824	5.865	11.689
Cimitile	3.337	3.603	6.940	Sant'Agnello	4.225	4.504	8.729
Comiziano	831	867	1.698	Sant'Anastasia	12.908	13.552	26.460
Crispano	5.889	5.995	11.884	Sant'Antimo	16.006	16.570	32.576
Ercolano	24.612	25.968	50.580	Sant'Antonio Abate	9.518	9.651	19.169
Forio	8.716	8.740	17.456	Saviano	7.816	8.117	15.933
Frattamaggiore	13.896	14.825	28.721	Scisciano	3.019	3.131	6.150
Frattaminore	7.690	7.890	15.580	Serrara Fontana	1.511	1.533	3.044
Giugliano in Campania	61.423	62.335	123.758	Somma Vesuviana	16.631	17.304	33.935
Gragnano	13.819	14.348	28.167	Sorrento	7.526	8.074	15.600
Grumo Nevano	8.686	8.517	17.203	Striano	4.393	4.316	8.709
Ischia	9.721	9.821	19.542	Terzigno	8.688	8.568	17.256
Lacco Ameno	2.269	2.373	4.642	Torre Annunziata	19.508	21.015	40.523
Lettere	3.091	2.982	6.073	Torre del Greco	39.341	41.948	81.289
Liveri	728	776	1.504	Trecase	4.195	4.399	8.594
Marano di Napoli	28.208	29.834	58.042	Tufino	1.693	1.734	3.427
Mariglianella	3.891	3.941	7.832	Vico Equense	9.940	10.423	20.363
Marigliano	14.014	15.152	29.166	Villaricca	15.208	16.076	31.284
Massa di Somma	2.476	2.580	5.056	Visciano	2.068	2.131	4.199
Massa Lubrense	6.955	7.191	14.146	Volla	12.497	12.872	25.369
<b>Popolazione residente al 1° gennaio 2022</b>				<b>maschi</b>	<b>femmine</b>	<b>TOTALE</b>	
Città Metropolitana di Napoli				1.454.640	1.533.736	<b>2.988.376</b>	
Campania				2.747.577	2.876.843	<b>5.624.420</b>	
Italia				28.818.956	30.211.177	<b>59.030.133</b>	



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

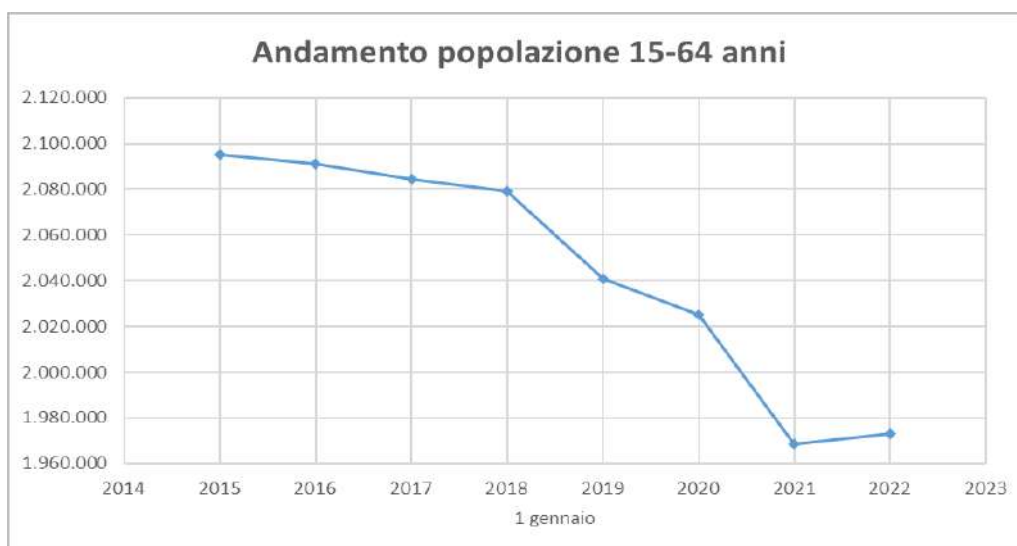
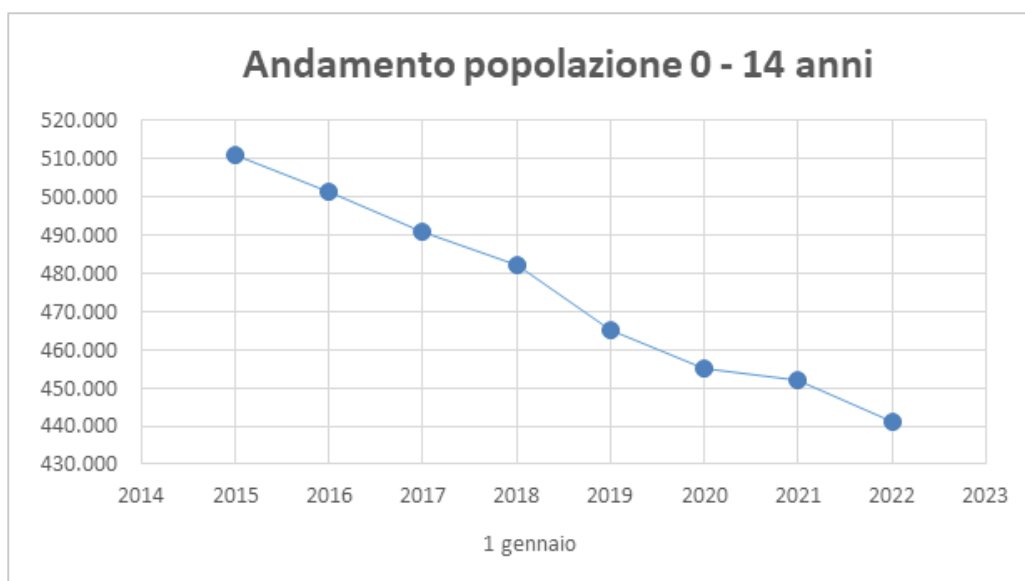
Anno	0 - 14 anni (bambini e giovanissimi)	15 - 64 anni (individui in età attiva)	65 anni e oltre (persone anziane)	TOTALE dei residenti nella Città Metropolitana di Napoli	età media della popolazione (*)
2015	511.079	2.095.306	511.764	3.118.149	40,5
2016	501.204	2.091.210	521.484	3.113.898	40,8
2017	490.908	2.084.428	531.670	3.107.006	41,2
2018	482.191	2.079.180	539.631	3.101.002	41,4
2019	465.309	2.040.813	542.072	3.048.194	41,8
2020	454.989	2.025.267	554.154	3.034.410	42,2
2021	452.000	1.968.489	566.256	2.986.745	42,4
2022	440.957	1.973.051	574.368	2.988.376	42,8

(\*) **Età media:** è la media delle età di una popolazione, calcolata sommando le età di tutti gli individui e dividendo per il loro numero totale.  
Fonte: ISTAT – Dataset: “Popolazione residente al 1° gennaio” e “Indicatori demografici” – Dati estratti il 21 gennaio e il 21 giugno 2023  
Elaborazione dell'Ufficio Statistica - Segreteria Generale della Città Metropolitana di Napoli



L'analisi armonizzata dei dati e degli indicatori demografici mostra nel territorio metropolitano di Napoli **una società che sta lentamente invecchiando**. Infatti, sebbene nel 2021 l'andamento decrescente della popolazione residente rilevato negli ultimi anni si sia interrotto, con una crescita di 1.631 unità (+ 0,05%), **nel 2022 i bambini e i giovanissimi continuano a diminuire, l'età media della popolazione è in crescita e gli anziani sono quasi un quinto degli abitanti (il 19,22%)**.







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

Anno	Indice di vecchiaia (b)	Indice di dipendenza strutturale (b)	Indice di ricambio della popolazione attiva (a)	Indice di struttura della popolazione attiva (a)	Indice di natalità (b) (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (b) (x 1.000 ab.)
2015	100,6%	48,9%	91,7%	106,3%	9,2‰	9,3‰
2016	104,2%	49%	93,4%	108,3%	9,2‰	8,6‰
2017	108,3%	49,1%	95,2%	110,4%	9,1‰	9,2‰
2018	111,8%	49,2%	98,1%	112,0%	8,8‰	8,8‰
2019	116,5%	49,4%	100,7%	114,1%	8,6‰	8,8‰
2020	121,8%	49,8%	103,1%	115,7%	8,4‰	10‰
2021	125,3%	51,7%	103,8%	117,7%	8,1‰	10,4‰
2022	130,3%	51,5%	108,9%	119,8%	8,3‰ <sup>(e)</sup>	10,4‰ <sup>(e)</sup>

Fonte ISTAT - Dataset: (a) "Popolazione residente al 1° gennaio" – (b) "Indicatori demografici" Dati estratti il 21 gennaio e il 21 giugno 2023

Legenda: (e)= dato stimato

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

#### Glossario:

##### Indice di vecchiaia

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

Nel 2022 l'indice di vecchiaia della Città Metropolitana di Napoli mostra che ci sono 130,3 anziani ogni 100 giovani da 0 a 14 anni.

##### Indice di dipendenza strutturale

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

Nel 2022 nella Città Metropolitana di Napoli, in teoria, 100 individui in età lavorativa si fanno carico (sia tramite la fiscalità contributiva, sia con il sostegno quotidiano) di 51,5 individui delle fasce di popolazione inattiva.

##### Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100.

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

##### Indice di struttura della popolazione attiva

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

L'andamento dell'indice dal 2015 al 2022 mostra il graduale invecchiamento della popolazione in età lavorativa nella Città Metropolitana.

##### Indice di natalità

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

##### Indice di mortalità

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



Considerando il **saldo naturale** (il numero dei nati vivi, meno il numero dei deceduti) quale indicatore demografico rappresentativo del progressivo invecchiamento della popolazione residente nel territorio metropolitano, si evidenzia che, sebbene nel 2018 esso facesse ipotizzare un rallentamento o, perfino, una inversione di tendenza, passando da un -134 (anno 2017) ad un +55 (anno 2018), nel 2019 il *trend* negativo è, purtroppo, ripreso registrando un valore di -660 che è stato più che confermato sia nel 2020 con un valore di -4.832 sia nel 2021 con un valore di -6.764.

Anno	Nati vivi <sup>(a)</sup>	Morti <sup>(a)</sup>	Saldo naturale
2015	28.415	28.518	- 103
2016	28.079	26.527	1.552
2017	27.997	28.131	- 134
2018	26.848	26.793	55
2019	26.160	26.820	- 660
2020	25.156	29.988	- 4.832
2021	24.239	31.003	- 6.764
2022	24.651 (p)	30.860 (p)	- 6.209 (p)

Fonte dati ISTAT – Dataset: “Popolazione residente – bilancio” - Dati estratti il 22 gennaio 2023

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

Anche il **saldo migratorio** presenta valori negativi: a fronte di 64.000 nuovi residenti immigrati nei 92 Comuni napoletani ci sono state oltre 76.000 emigrazioni; un’analisi delle migrazioni interne e internazionali è stata fatta dall’Istat per l’anno 2021; i risultati sono riportati nell’ultimo sottoparagrafo di questa analisi.

L’andamento decrescente della popolazione residente nell’area metropolitana di Napoli è stato sempre mitigato dalla crescita del numero degli stranieri residenti che, dal censimento del 2011 a quello del 2021, è aumentato di oltre il 72%, malgrado la contrazione nell’ultimo anno di 7.112 unità (da 128.419 a 121.307 stranieri residenti). Una popolazione straniera residente che, analizzando i dati relativi ai singoli Comuni nello stesso periodo, mostra profonde disparità con valori che vanno dall’incremento del 216,67% di Agerola (dai 114 stranieri residenti nel 2011 ai 361 nel 2021), al decremento del 63,16% di Lettere (dai 60 stranieri residenti nel 2011 ai 28 nel 2021).

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

Ben 10 Comuni dell’area metropolitana di Napoli, oltre il Capoluogo, contano oltre 50.000 abitanti, a conferma del rilevante peso demografico dell’area rispetto all’intera Regione, e sono 10 anche i piccoli Comuni (con meno di 5.000 abitanti). Giugliano in Campania, con 123.758 abitanti è il comune non capoluogo più popoloso d’Italia e dell’area metropolitana; in quest’ultima gli succedono Torre del Greco (81.289 ab.), Pozzuoli (76.952 ab.) Casoria (74.394 ab.) e Castellammare di Stabia (63.330 ab.).



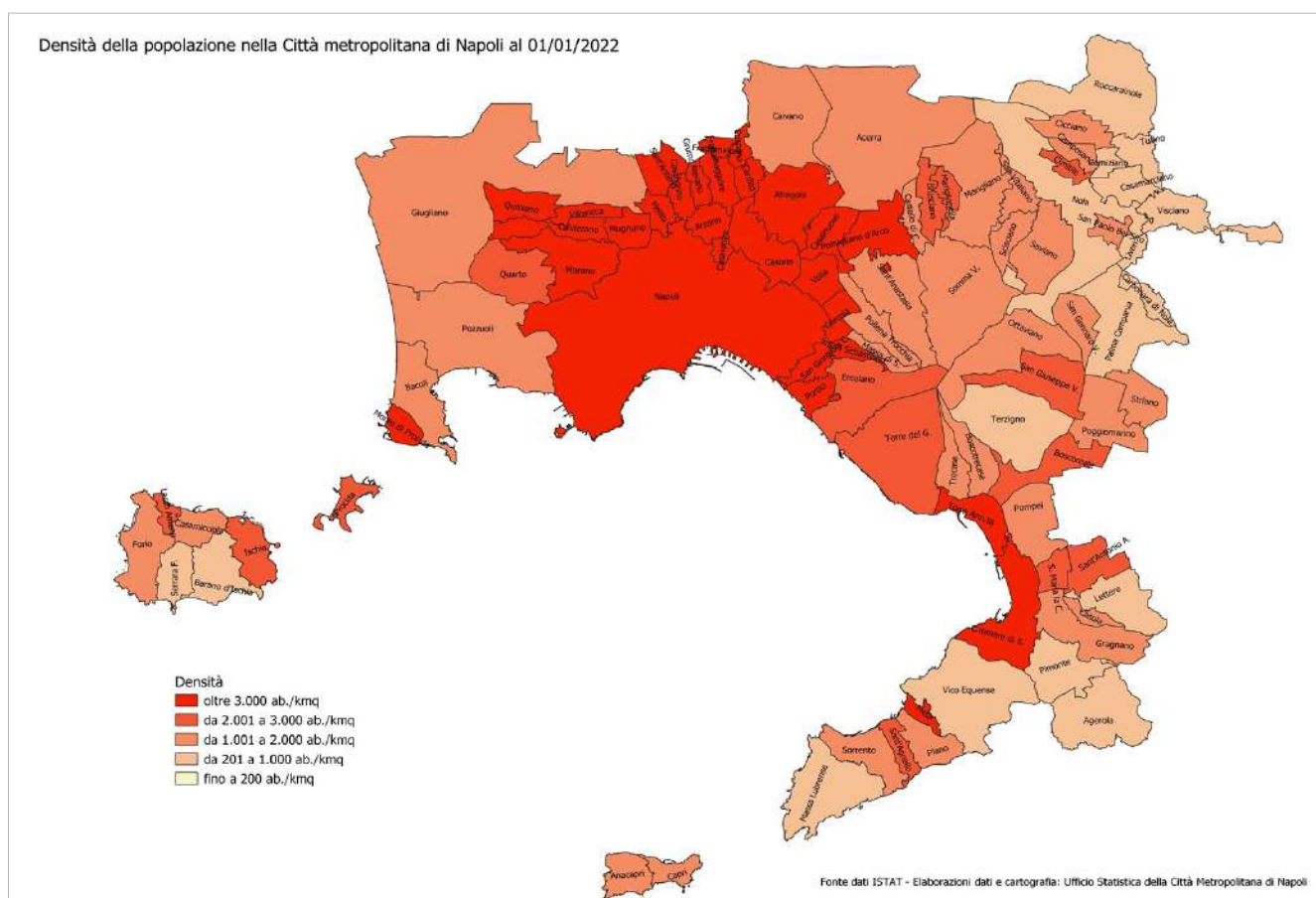
Il territorio della Città Metropolitana di Napoli è caratterizzato da una zona di pianura situata principalmente nell'entroterra (fanno eccezione le sole zone litoranee dei comuni di Giugliano e Torre Annunziata) ed una zona collinare che si estende prevalentemente nella fascia costiera.

Nel suo territorio, infatti, sono distinguibili due fasce altimetriche: quella dei comuni di pianura, estesa per 506,58 kmq, e quella dei comuni di collina, estesa per 672,36 kmq. Nel territorio metropolitano ricadono, inoltre, le tre isole della regione: Ischia, Capri e Procida suddivise, amministrativamente, in 9 Comuni.

Il territorio metropolitano ha una intensità di insediamenti urbani tale da non presentare soluzioni di continuità nel percorso che parte da Giugliano in Campania e si dirama, passando per Napoli, da un lato verso Pozzuoli e, dall'altro, verso la costa, in direzione di San Giorgio a Cremano, Portici, Ercolano, Torre del Greco, Torre Annunziata e Castellammare di Stabia, ai confini della penisola sorrentina.

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

La Regione Campania presenta delle proporzioni quasi analoghe alla metropoli partenopea, in quanto è l'undicesima tra le regioni d'Italia per superficie (la più estesa è la Sicilia, la più piccola è la Valle d'Aosta), è la terza per numero di abitanti (dopo la Lombardia e il Lazio), ma è la seconda per densità di popolazione (dopo la Lombardia e il Lazio, che sono rispettivamente quarta e nona per superficie).





Tra i 92 Comuni la densità demografica varia dai 234 ab./kmq di Roccarainola agli 11.975 ab./kmq di Casavatore. Le prime 5 posizioni nella classifica dei Comuni italiani con più alta densità demografica sono occupate da Comuni napoletani, quasi tutti concentrati nella prima cintura intorno al Capoluogo, ma considerando le prime 30 posizioni, il loro numero sale a 16 (cfr. la tabella che segue).

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

	Regione	Provincia	Comune	Superficie (km <sup>2</sup> )	Popolazione residente (01/01/2022)	Densità demografica (ab/km <sup>2</sup> )
1	Campania	Napoli	Casavatore	1,53	18.282	11.974,85
2			Portici	4,60	52.500	11.409,82
3			San Giorgio a Cremano	4,15	43.057	10.365,69
4			Melito di Napoli	3,80	36.456	9.595,70
5			NAPOLI	118,94	921.142	7.744,33
6	Lombardia	Milano	Bresso	3,38	26.081	7.710,80
7	Campania	Napoli	Frattaminore	2,04	15.580	7.630,90
8	Lombardia	Milano	Milano	181,68	1.349.930	7.430,33
9	Campania	Napoli	Arzano	4,73	32.465	6.862,19
10	Lombardia	Milano	Sesto San Giovanni	11,70	79.442	6.790,38
11	Campania	Napoli	Cardito	3,20	21.599	6.753,28
12		Salerno	Atrani	0,12	802	6.650,08
13		Napoli	Mugnano di Napoli	5,26	34.578	6.569,27
14	Piemonte	Torino	Torino	130,06	848.748	6.525,59
15	Lombardia	Milano	Corsico	5,36	34.438	6.430,28
16	Campania	Napoli	Casoria	12,14	74.394	6.128,81
17	Lombardia	Milano	Cusano Milanino	3,08	18.869	6.122,92
18	Campania	Napoli	Casalnuovo di Napoli	7,84	47.428	6.053,04
19			Grumo Nevano	2,88	17.203	5.979,90
20	Lombardia	Milano	Cesano Boscone	3,94	23.520	5.971,36
21			Cinisello Balsamo	12,72	74.391	5.846,46
22	Campania	Caserta	Aversa	8,85	50.194	5.670,49
23	Lombardia	Milano	Cologno Monzese	8,40	46.633	5.550,16
24	Campania	Napoli	Sant'Antimo	5,91	32.576	5.508,94
25			Torre Annunziata	7,51	40.523	5.397,31
26			Crispano	2,22	11.884	5.355,32
27			Frattamaggiore	5,39	28.721	5.330,35
28	Sicilia	Palermo	Villabate	3,80	19.731	5.195,51
29	Lombardia	Monza e Brianza	Lissone	9,30	46.191	4.969,02
30	Sicilia	Catania	Gravina di Catania	5,13	25.156	4.903,51

Fonte dati ISTAT – Dataset: “Popolazione residente al 1° gennaio” e “Superfici territoriali” – Dati estratti il 23/01/2023 ed il 24/01/2023

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



## **Il Benessere Equo e Sostenibile nella Città Metropolitana di Napoli**

I risultati dell'analisi BES vengono integrati con dati provenienti da altre fonti (riconoscibili da questo carattere grafico)

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

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

L'Istat e il CNEL hanno sviluppato la misura del **benessere equo e sostenibile (BES)**, cioè un set di indicatori capace di valutare il progresso di una società non solo dal punto di vista economico.

Con la legge n. 163/2016, che ha riformato la legge di contabilità n. 196/2009, gli indicatori BES sono entrati nell'ordinamento italiano, e da allora sono inclusi tra gli strumenti di programmazione e valutazione della politica economica nazionale.

La norma ha previsto la redazione da parte del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in base ai dati forniti dall'Istat, di un 'allegato' al DEF (Documento di Economia e Finanza) che riporta l'andamento degli indicatori nell'ultimo triennio e le previsioni sulla loro evoluzione, e di una 'relazione' alle Camere.

Con il decreto del MEF 16 ottobre 2017 sono stati individuati 12 indicatori BES afferenti alle dimensioni del benessere considerate di maggior rilievo.

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

La Città Metropolitana di Napoli ha partecipato all'ottava edizione del progetto "*BES – Benessere Equo e Sostenibile delle Province e delle Città Metropolitane*" – Ed. 2022, che ha coinvolto 23 Province e 8 Città Metropolitane di 9 Regioni (per l'Ente questa è la settima partecipazione).

Il BES è un progetto inserito nel Programma Statistico Nazionale (PSN) 2020-2022, finalizzato a creare un Sistema Informativo Statistico per la misurazione del benessere equo e sostenibile. È stato realizzato in stretta collaborazione con il CUSPI (Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province Italiane), con l'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani), con il SISTAN (Sistema Statistico Nazionale) e, infine, con l'ASVIS (Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile), la cui partecipazione consente di individuare anche alcuni indicatori sintetici necessari per il calcolo degli *SDGs* (Sustainable Development Goals – Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) dell'Agenda 2030.

Il BES delle Province e delle Città Metropolitane edizione 2022 considera 77 indicatori territoriali relativi alle 11 dimensioni di:

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



Le suddette dimensioni sono mutuare da quelle del BES nazionale; quella del **benessere soggettivo**, non è stata analizzata nello studio BES di livello provinciale, ma di essa si tratterà dopo il paragrafo sulla della qualità dei servizi, utilizzando due report pubblicati dall'Istat nei primi mesi del 2023.

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

## 1) Salute

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Aspettativa di vita	1	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	80,3	80,6	82,4
	2	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	78,1	78,3	80,1
	3	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	82,5	82,9	84,7
	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	18,8	19,1	20,3
Mortalità	5	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	101,4	96,1	82,5
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	10,5	9,7	8,1
	7	Tasso standardizzato di mortalità (65 anni e+)	per 10mila ab.	511	482	416

Fonte: Istat.

Anni: Stime 2021 (indicatori 1-4); 2019 (indicatori 5-7).

La dimensione 'salute' mette in luce che una persona che vive nell'area metropolitana di Napoli ha un'aspettativa di vita di poco oltre gli 80 anni, cioè vive 2 anni in meno rispetto alla media nazionale.

La mortalità degli anziani dell'area supera del 5% il dato regionale e del 22% il dato nazionale. L'incidenza della mortalità per tumore dai 20 ai 64 anni, è superiore al dato nazionale del 24%.

## 2) Istruzione e formazione

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Livello di istruzione	1	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	37,4	34,1	23,1
	2	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	48,7	53,4	62,7
	3	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	20,0	21,9	28,1
Competenze	4	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	167,6	168,6	185,5
	5	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	171,7	173,2	191,0
	6	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000	28,8	33,3	27,3
Formazione continua	7	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	6,3	7,2	9,9

Fonti: Istat (indicatori 1-3, 7), INVALSI (indicatori 4 e 5), MIUR (indicatore 6).

Anni: 2021 (indicatori 1-5, 7); 2020 (indicatore 6).



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

Abbiamo visto che tra le 14 città metropolitane (in cui vivono complessivamente oltre 21 dei 59 milioni dei residenti in Italia), quella napoletana, formata da 92 Comuni, in cui vivono quasi 3 milioni di persone, è la più piccola e la più densamente abitata.

Considerato che tra le funzioni della città metropolitana rientra la strutturazione di sistemi coordinati di gestione e organizzazione dei servizi pubblici e, tra essi, la pianificazione scolastica provinciale e l'edilizia scolastica, sono stati elaborati alcuni dati attinti da fonti Istat e dal portale [www.tuttitalia.it](http://www.tuttitalia.it) per definire la consistenza di quella che abbiamo definito come la 'popolazione scolastica potenziale', cioè tutti coloro che per età dovrebbero (nel caso dell'obbligo) o potrebbero andare a scuola. Essa rappresenta un quinto dei residenti nell'area metropolitana di Napoli, un dato che è in linea con quello nazionale.

La 'popolazione scolastica potenziale'			
Al 1° gennaio 2022 i bambini e i giovani in formazione di età compresa tra 0 e 18 anni (definibile come 'popolazione scolastica potenziale') erano 583.338 sul totale dei 2.988.373 residenti nell'area metropolitana di Napoli. vale a dire il 19.52%.			
La composizione della popolazione in età scolastica, seguendo i criteri del sistema di istruzione e formazione attualmente vigente, è così composta			
			osservazioni
bambini da 0 a 36 mesi	75.262	utenti dei servizi educativi per l'infanzia: <i>nidi, micronidi e sezioni</i>	quasi il 13%
bambini dai 3 ai 5 anni	82.143	(che potrebbero frequentare la scuola dell'infanzia )	oltre il 14%
bambini tra i 6 e i 10 anni	149.215	(già in età di obbligo scolastico con la " scuola elementare" )	1 minore su 4 (oltre il 25%)
ragazzi tra gli 11 e i 13 anni	99.530	(" scuola media" )	poco più del 17%
giovani tra i 14 e i 18 anni	177.188	(" scuola superiore" - con obbligo scolastico sino a 16 anni)	1 minore su 3 (quasi il 3%)
<b>totale</b>	<b>583.338</b>		<b>100,00%</b>

Fonte: [www.tuttitalia.it](http://www.tuttitalia.it) – Elaborazioni dell' Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli

Nell'analisi BES, gli indicatori della dimensione 'istruzione e formazione' evidenziano per la Città Metropolitana di Napoli una situazione deficitaria rispetto all'Italia e alla Campania.

I giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non studiano (Neet), sono oltre il 37% del totale, rispetto al 23% dell'Italia e al 34% della Campania.

Le persone dai 25 ai 64 anni che hanno conseguito un diploma sono solo il 49% , contro una media nazionale di quasi il 63% e una media regionale di oltre il 54%.

Le persone dai 25 ai 39 anni che hanno conseguito una laurea, o un altro titolo terziario, sono il 20%, un valore inferiore al nazionale che è di oltre il 28% e a quello regionale che è di quasi il 22%.

I laureati in discipline tecnico-scientifiche (Scienze, Tecnologie, Ingegneria, Matematica – STEM) sono 28,8 per ogni 1.000 residenti di età compresa tra i 20 e i 29 anni, il dato nazionale è 27,3, quello regionale è 33,3.





### 3) Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Partecipazione	1	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	56,5	54,6	44,1
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	67,8	66,8	60,0
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività	punti percentuali	27,2	25,7	17,3
Occupazione	4	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	41,0	45,0	62,7
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	punti percentuali	-27,8	-27,1	-19,3
	6	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	18,1	20,7	31,1
	7	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	197,0	192,6	223,1
Disoccupazione	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-20,1	-22,4	-16,3
	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	23,7	19,3	9,5
Sicurezza	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	37,5	31,9	17,9
	11	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	6,8	8,9	9,0

Fonti: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).  
Anni: 2021 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2020 (indicatori 7, 8 e 11).

Gli indicatori della dimensione 'lavoro e conciliazione tempi di vita' confermano la situazione di svantaggio dell'area napoletana, con valori dell'occupazione inferiori quelli regionali e, soprattutto, a quelli nazionali.

Infatti il tasso di inattività, cioè la percentuale della popolazione residente di età compresa tra i 15 e i 74 anni che non appartiene alle forze lavoro, è di oltre il 56%, mentre la media nazionale è del 44%.

Il tasso di occupazione per la fascia di età da 20 a 64 anni è notevolmente più basso del valore rilevato a livellonazionale.

Sono i giovani e le donne ad incontrare le maggiori difficoltà nel lavoro, anche rispetto al resto del Paese.

Il tasso di occupazione giovanile è di poco oltre il 18%, rispetto al dato nazionale del 31%.

Il tasso di occupazione femminile è più basso di quello maschile in misura del 28% circa, a fronte di una differenza media nazionale tra i generi di poco più del 19%.

La disoccupazione mostra una condizione di svantaggio complessivo per la città metropolitana napoletana con un tasso di disoccupazione nella fascia di età 15-74 anni di circa il 24% ed un tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni) ancora più alto, che supera il 37%.

Entrambi i dati superano quelli regionali e sono più del doppio delle percentuali nazionali.

L'unico aspetto che evidenzia una situazione migliore rispetto a quella italiana riguarda la sicurezza sul posto di lavoro, con un numero di infortuni mortali e con inabilità permanente pari a 6,8 casi ogni 10.000 occupati (in diminuzione rispetto all'anno precedente) e inferiore al dato nazionale di 9 casi ogni 10.000.



#### 4) Benessere economico

La dimensione 'benessere economico' dello studio BES, di seguito riportata, è preceduta dai dati sui redditi 2021, elaborati dall'Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli su fonti del MEF, ed è seguita dai risultati del recente rapporto della Banca d'Italia sull'economia della Campania (dati 2022).

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

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

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Reddito	1 ■	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	16.867	16.196	19.796
	2 ■	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	15.184	14.291	20.658
	3 ■	Importo medio annuo delle pensioni	euro	10.390	9.678	12.316
	4 ■	Pensioni di basso importo	%	26,9	26,8	22,6
Disuguaglianze	5 ■	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-5.378	-5.477	-7.573
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	1,3	1,3	0,9

Fonti: MEF (indicatore 1) Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6).

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5).

L'analisi del 'benessere economico' nello studio BES evidenzia che nell'area metropolitana il reddito medio per contribuente del 2020 è stato di € 16.867,00, inferiore di € 2.929,00 a quello nazionale di € 19.796,00.



Il reddito medio, quindi, è di circa il 15% più basso di quello italiano e questa differenza negativa assume il valore del 18% confrontando il dato nazionale con quello della Campania.

I lavoratori dipendenti residenti nell'area metropolitana percepiscono una retribuzione media annua di € 15.184,00, che è inferiore di € 5.474,00 rispetto a quella media del lavoratore italiano di € 20.658,00.

È una retribuzione inferiore di oltre il 26% rispetto a quella nazionale; confrontando il dato italiano con quello campano questa differenza arriva al 31%.

Analoga situazione si registra per l'importo medio annuo delle pensioni; infatti, un napoletano percepisce una pensione media di € 10.390,00, che è inferiore di € 1.926,00 rispetto al dato medio nazionale di una pensione, che è di € 12.318,00, vale a dire che essa è più bassa di quasi il 15%.

Si rileva che a livello metropolitano e a livello regionale le percentuali delle pensioni inferiori all'importo mensile di € 500,00 superano l'analoga percentuale a livello nazionale.

L'indicatore che presenta valori migliori rispetto al resto del Paese è quello relativo alle disuguaglianze di genere da cui si rileva che, sebbene a livello metropolitano le lavoratrici dipendenti percepiscano una retribuzione media annua più bassa di € 5.378 rispetto ai colleghi lavoratori, si tratta comunque di un divario inferiore a quello di € 7.573 che si rileva tra i due sessi a livello nazionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'incremento degli occupati in regione (il 3% rispetto al 2019) ha interessato di più i lavoratori dipendenti, i cui contratti, al netto delle cessazioni, sono stati in prevalenza a tempo indeterminato, grazie anche alle trasformazioni di contratti già in essere.

Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha consentito una riduzione del tasso di disoccupazione; si è ulteriormente ridimensionato il ricorso alle misure di integrazione salariale.

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



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

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

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

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

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

Nell'ambito delle risorse assegnate dal PNRR, secondo dati aggiornati al mese di maggio di quest'anno, la Campania dispone di circa 13 miliardi di euro, destinati principalmente a interventi per la mobilità sostenibile, la transizione ecologica, la rigenerazione urbana e gli asili nido. Agli enti locali è assegnato un ruolo cruciale nell'attuazione della spesa: circa il 70 per cento di tali risorse verrà gestito da questi enti, e in particolare poco meno di un terzo dai Comuni. Lo sforzo organizzativo richiesto a questi ultimi risulta significativo: l'attuazione del Piano comporterebbe infatti per i Comuni una spesa per investimenti superiore di oltre l'80 per cento rispetto alla media del triennio precedente la pandemia.

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

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



## 5) Relazioni sociali

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Disabilità	1 ■	Presenza di alunni disabili	%	3,5	3,1	3,3
	2	Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	2,7	2,4	2,7
	3	Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	75,5	79,5	78,4
Immigrazione	4	Permessi di soggiorno*	%	77,9	81,6	89,6
	5	Acquisizioni di cittadinanza	%	0,4	0,8	2,6
Società civile	6 ■	Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	35,3	39,6	61,2

\* al 1° gennaio

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

Anni: 2021 (indicatore 4); 2020 (indicatori 3, 5 e 6); 2019 (indicatori 1 e 2).

Per la dimensione 'relazioni sociali' sono stati analizzati i dati relativi a disabilità, immigrazione e partecipazione.

Il livello di inclusione scolastica degli alunni disabili è sostanzialmente sovrapponibile al dato nazionale e leggermente migliore di quello regionale. Nella scuola secondaria gli istituti che hanno postazioni informatiche adattate sono il circa 76%, rispetto all'80% circa e al 78% di regione e del Paese.

I dati sulla popolazione straniera residente sono i seguenti:

La popolazione straniera residente					
Al 1° gennaio 2022 i cittadini stranieri residenti nell'area metropolitana di Napoli erano 121.307 su una popolazione totale di 2.988.376 residenti, pari al 4,06% E' un dato di molto inferiore a quello dell'Italia che, alla stessa data, contava 5.030.716 cittadini stranieri sul totale dei 58.850.717 residenti, pari all'8,55%.					
Analizzando la frequenza delle cittadinanze maggiormente presenti sui territori, emergono ulteriori differenze tra i dati nazionali e quelli metropolitani					
ITALIA			Città Metropolitana di Napoli		
paese di cittadinanza (...i primi 10)	residenti	percentuale sull'intera popolazione straniera (dati arrotondati)	paese di cittadinanza	residenti	percentuale sull'intera popolazione straniera (dati arrotondati)
ROMANIA	1.083.771	21,54%	UCRAINA	19.943	16,44%
MAROCCO	420.172	8,35%	SRI LANKA	15.788	13,01%
ALBANIA	419.987	8,34%	BANGLADESH	10.574	8,71%
CINA	300.216	quasi il 6%	CINA	8.882	oltre il 7%
UCRAINA	225.307	oltre il 4%	ROMANIA	8.769	oltre il 7%
INDIA	162.492	oltre il 3%	MAROCCO	6.404	oltre il 5%
BANGLADESH	159.003	oltre il 3%	PAKISTAN	5.409	oltre il 4%
FILIPPINE	158.997	oltre il 3%	NIGERIA	3.347	quasi il 3%
EGITTO	140.322	quasi il 3%	POLONIA	3.236	quasi il 3%
PAKISTAN	134.182	quasi il 3%	BULGARIA	2.529	oltre il 2%
(In Italia risiedono complessivamente cittadini stranieri di 196 Stati, oltre a 621 persone apolidi)			(Nella Città Metropolitana di Napoli risiedono complessivamente cittadini stranieri appartenenti a 176 Stati, oltre a 5 persone apolidi)		
A livello nazionale la proporzione tra i sessi è del 51% di maschi e del 49% di femmine. Nell'area metropolitana di Napoli questa proporzione è inversa. La composizione della popolazione straniera per cittadinanza e per sesso evidenzia nell'area una netta prevalenza delle donne ucraine, che sono il 25% di tutte le straniere residenti. Seguono le donne dello Sri Lanka con il 12% e quelle della Russia con l'8%. Gli stranieri maschi sono del Bangladesh per il 14%, dello Sri Lanka per il 13% e dell'Ucraina in misura dell'8%.					
Fonte: www.istat.it – Elaborazioni dell'Ufficio Statistica della Città Metropolitana di Napoli					



I permessi di soggiorno rilasciati dalla Questura di Napoli nel 2020 hanno riguardato il 78% circa degli stranieri non comunitari residenti; un valore inferiore a quello regionale (81,6%) e nazionale (89,6%).

Per quanto riguarda la partecipazione alla vita sociale del territorio, nella Città Metropolitana di Napoli la presenza di organizzazioni senza scopo di lucro è più bassa rispetto alla Campania e al Paese.

## 6) Politica e istituzioni

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Inclusività Istituzioni	1 ■	Amministratori donne a livello comunale	%	32,1	28,9	33,7
	2	Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	25,5	28,2	26,1
Amministrazione locale	3	Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	11,0	16,0	21,5
	4	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,60	0,53	0,66

Fonti: Istat (indicatori 1 e 2); Open BDAP (indicatori 3 e 4).

Anni: 2021 (indicatori 1 e 2); 2020 (indicatori 3 e 4).

Per la dimensione ‘politica e istituzioni’ è stata considerata l’inclusività delle istituzioni, e i due indicatori della partecipazione femminile e della partecipazione giovanile negli Organi di governo degli Enti Locali mostrano una situazione in linea con quella nazionale: le donne e i giovani con meno di 40 anni eletti alla carica di consigliere nei comuni della Città Metropolitana sono rispettivamente il 32,1% ed il 25,5% del totale, rispetto ai corrispondenti valori nazionali del 33,7% e del 26,1%.

Sono dati che denotano un serio problema di sottorappresentazione nelle istituzioni; per le donne tale problema è ancora più grave a livello regionale con un valore del 28,9% degli eletti.

Sul tema dell’amministrazione locale gli indicatori assumono valori contrastanti rispetto al dato nazionale. Infatti, l’incidenza delle spese rigide (ripiano di disavanzo, personale e debito) sulle entrate correnti, è dell’11% a livello metropolitano, del 16% a livello regionale e del 21,5% a livello nazionale.

Ciò consente di avere, a livello locale, maggiori possibilità di intervento nel breve termine, per ridurre le spese di gestione, qualora ciò si dovesse rendere necessario.

Per ciò che riguarda la capacità di riscossione, per ogni euro di entrate previste la Città Metropolitana di Napoli riesce a riscuotere 60 centesimi, rispetto ai 66 centesimi che si incassano a livello nazionale.



## 7) Sicurezza

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Criminalità	1	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,9	0,6	0,5
	2	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	97,1	63,6	33,6
	3	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	463,1	425,1	417,5
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	4,9	5,5	7,6
Sicurezza stradale	5	Feriti per 100 incidenti stradali	%	133,4	140,5	134,6
	6	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	153,5	156,4	150,0
	7	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	1,7	1,8	2,7

\* escluse le autostrade

Fonte: Istat

Anno: 2020

Per la dimensione 'sicurezza' nello studio BES sono stati considerati i temi della criminalità e della sicurezza stradale in base ai dati Istat del 2020.

Gli indicatori sulla criminalità forniscono un quadro della situazione dell'area metropolitana napoletana mediamente più grave sia del contesto regionale sia di quello nazionale.

Oltre che alla criminalità diffusa, tipica delle grandi aree urbane, la presenza della criminalità organizzata incide, in particolare, sul numero di omicidi e sugli episodi di criminalità predatoria.

Nell'area metropolitana il tasso di omicidi volontari consumati è pari allo 0,9 per 100.000 abitanti, superiore al dato regionale e quasi il doppio di quello italiano.

Le rapine denunciate sono 97,1 per 100.000 abitanti, un dato superiore a quello regionale e nazionale. Anche l'analisi del numero di truffe e frodi informatiche fornisce dati superiori a quelli regionali e statali. I casi di violenza sessuale sono 4,9 ogni 100.000 abitanti, un valore più basso di quelli campani e italiani.

Per quanto riguarda la sicurezza stradale, il territorio della Città Metropolitana di Napoli presenta una situazione più favorevole di quella regionale e, per due indicatori su tre, anche di quella nazionale.

Infatti, sulle strade del territorio metropolitano il numero di feriti per 100 incidenti è inferiore sia al dato nazionale sia al dato campano, mentre sulle strade extraurbane (escluse le autostrade) il dato di 153,5 feriti per 100 incidenti, superiore al dato nazionale ma inferiore a quello regionale.

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

- l'**Indice di Percezione della Corruzione 2023**, elaborato da Transparency International, pubblicato sul sito <https://www.transparency.it/informati/pubblicazioni/report-cpi-2022> ;
- la **Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023**, rivolta all'Assemblea Generale della Corte di Appello di Napoli il 23 gennaio 2023 dal Presidente della Corte f.f. Eugenio Forgillo, pubblicata sul sito [https://www.corteappello.napoli.it/i\\_stato\\_giustizia.aspx?pn1=1](https://www.corteappello.napoli.it/i_stato_giustizia.aspx?pn1=1) ;
- la **Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 1° semestre 2022**, pubblicata sul sito <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/> .



Da ognuna di queste fonti si illustrano, di seguito, i punti salienti delle analisi, anche con ampie citazioni testuali.

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

Nel 1996 è stata fondata nel nostro Paese 'Transparency International Italia', un'associazione apartitica, aconfessionale, su base volontaria, con lo scopo peculiare di contrastare le diverse forme di corruzione, che costituisce il capitolo italiano di Transparency International, presso cui è accreditata. Dal 2021 è Associazione di Promozione Sociale ed è iscritta nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS). La sua missione si concretizza nell'impegno costante sia verso i Governi, le istituzioni, le imprese e gli enti pubblici affinché adottino tutti gli strumenti necessari per prevenire la corruzione, sia verso i cittadini, sensibilizzandoli sui temi della trasparenza e della legalità, nella convinzione che un elemento fondamentale per contrastare la corruzione è la crescita di una cultura civica. Essa si occupa della diffusione degli studi di Transparency International sul fenomeno della corruzione a livello globale.

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

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

L'Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad uomini d'affari ed esperti nazionali. Il punteggio finale è determinato in base ad **una scala che va da 0, che indica un alto livello di corruzione percepita, a 100, che rileva un basso livello di corruzione percepita.**

Nel mese di gennaio 2023 è stata pubblicata l'**edizione 2022 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) che colloca l'Italia al 41° posto, con un punteggio di 56.**

Dopo il balzo in avanti di 10 posizioni nel CPI del 2021, **l'Italia ha confermato il punteggio dell'anno precedente e ha guadagnato una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.**

Il Report CPI 2022 evidenzia la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza; la corruzione, infatti, erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. Con un punteggio medio di 66 su 100, l'Europa occidentale e l'UE costituiscono ancora una volta la regione del mondo con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2022 conferma, infatti, **l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi dell'Unione Europea.**

A livello globale, nel CPI 2022, la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita dalla Nuova Zelanda e dalla Finlandia con 87 punti, a seguire la Norvegia con 84 e Singapore e la Svezia con 83. In fondo alla classifica vi è la Somalia con 12 punti, la Siria e il Sud Sudan con 13 punti, il Venezuela con 14 punti. In generale, la classifica trasversale che raggruppa le nazioni con un sistema di governo democratico registra un punteggio medio molto alto, pari a 70 punti; al contrario le autocrazie generano un punteggio medio molto basso, pari a 26 punti. Dal 2012 al 2022, solo 25 Paesi hanno compiuto progressi significativi, mentre ben 155 Paesi non ne hanno compiuti e alcuni hanno addirittura peggiorato il loro punteggio.

Sebbene il citato indice misuri la "percezione" della corruzione e non fornisca una misurazione diretta, peraltro molto difficile da ottenersi, della corruzione effettiva si deve *"prendere atto di alcuni dati: il primo, riconoscere che l'ampia diffusione ed utilizzo che è fatto dagli operatori economici internazionali di questo indice (è, in sostanza, un indice "utile"); la seconda, è il fatto che questo indice produce, proprio per la sua notorietà ed il riconoscimento che gli è tributato dall'opinione pubblica e dalle stesse classi politiche, un forte stimolo allo sviluppo di più efficaci politiche di prevenzione e repressione della corruzione (è, quindi, un indice "buono"); la terza, più significativa, è il fatto che nella letteratura*





scientifico, che pure spesso contesta il fatto di farvi eccessivo od esclusivo affidamento, è considerato in ogni caso un indice "robusto", i cui dati non sono "inattendibili"

(Cantone R., Carloni E. 2018. Percezione della corruzione e politiche anticorruzione. in *Diritto Penale Contemporaneo* [online]).

Il CPI aggrega i dati da una serie di fonti che forniscono la percezione sul livello di corruzione nel settore pubblico da parte di esperti e di uomini d'affari, ma non considera la percezione che ne hanno i cittadini comuni, che viene misurata, invece, con il **Global Corruption Barometer (GCB)**, un sondaggio ampio e dettagliato fatto da Transparency International per rilevare le opinioni dei cittadini sulla corruzione e conoscere le esperienze di corruzione che essi fanno nella vita quotidiana.

Tre anni fa, da ottobre a dicembre 2020, Transparency International ha intervistato a questo proposito oltre 40.000 persone nei 27 paesi dell'Unione Europea. I risultati dell'indagine hanno evidenziato alcune tendenze preoccupanti; è emerso, tra l'altro, che **quasi tre cittadini europei su dieci hanno avuto un'esperienza diretta di corruzione**, poiché hanno pagato una tangente (il 3%) o hanno utilizzato una conoscenza personale (il 29%) per accedere a un servizio pubblico; ciò equivale, secondo Transparency International, a una stima di oltre 106 milioni di persone dell'U.E. che hanno fatto un'esperienza diretta di corruzione. (fonte: <https://www.transparency.it/gcb>)

**b) La Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023**, rivolta all'Assemblea Generale della Corte di Appello di Napoli il 28 gennaio 2023 dal Presidente della Corte f.f. Eugenio Forgillo, fornisce una dettagliata rappresentazione dell'andamento della amministrazione della giustizia in uno dei distretti di Corte di Appello più grandi d'Italia (che comprende le strutture giudiziarie competenti per i territori della Città Metropolitana di Napoli e delle Province di Caserta, Benevento ed Avellino) nel periodo compreso tra luglio 2021 e giugno 2022, caratterizzato ancora dalla perdurante emergenza sanitaria.

Gli **indici di criminalità** che emergono dai dati forniti dalle Forze dell'Ordine forniscono subito una concreta dimensione dell'entità dell'illegalità nel distretto e illustrano sia le tipologie dei persistenti e diffusi fenomeni di illegalità, sia i risultati conseguiti dallo Stato con l'attività di prevenzione, contrasto e repressione.

Per l'analisi della dimensione 'sicurezza' della Città Metropolitana di Napoli è utile riportare sinteticamente gli elementi più significativi che emergono dalle relazioni delle varie Forze, così come li ha riferiti dal Presidente della Corte.

Con riferimento alla relazione dell'**Arma dei Carabinieri**, il Presidente ritiene che *"Com'era prevedibile in tempo di pandemia, vi è stata una ampia rimodulazione degli asset criminali, con sensibile aumento dei reati informatici/telematici (clonazione delle identità, reperimento illegale dei dati di accesso ai servizi di Internet Banking), con evidenza anche dei fenomeni di cyberbullismo, ivi inclusa la sua parte più oscura e subdola (dark web), nonché delle truffe, specie nei confronti delle c.d. fasce deboli, e di quelli connessi con la sfera della violenza domestica, a cui ha corrisposto altresì un aumento, specie dalla fase di uscita dal primo lockdown, di alcune tipologie di reati che condizionano particolarmente la qualità della sicurezza percepita dai cittadini (in particolare furti e danneggiamenti) e una lieve contrazione dei reati connessi agli stupefacenti benché la base criminale e finanziaria della camorra resta comunque il traffico locale e internazionale di quelle sostanze."* (corsivo nostro, grassetto nell'originale). Dai dati dei Carabinieri si rileva che tranne i casi di usura, sono aumentati tutti gli altri reati di maggiore allarme. Molto diffusi anche i casi di violazione delle leggi ambientali, edilizie, di tutela della salute e del lavoro, nonché le contraffazioni monetarie. Le denunce per reati commessi da extracomunitari sono state oltre duemila e hanno riguardato il traffico di immigrati clandestini e la connessa tratta di esseri umani ai fini dello sfruttamento sessuale e lavorativo, il contrabbando di sigarette, lo spaccio di sostanze stupefacenti ed il commercio di armi. Ancora molto allarmanti restano le casistiche di prevalente interesse dei Carabinieri Forestali per le macromaterie relative alla tutela del territorio, tutela della fauna, tutela della flora, agli incendi, alle discariche, ai rifiuti e all'inquinamento. Di stringente attualità si rivelano i reati connessi con il ciclo dei rifiuti, che costituisce un redditizio settore di interesse per la criminalità organizzata.

Altrettanto allarmanti sono i dati risultanti dalla relazione della **Guardia di Finanza**. Tra quelli ritenuti di maggiore evidenza, sono stati indicati i settori delle frodi fiscali e reati tributari, dei reati contro la pubblica amministrazione, dei reati in materie di accise, della tutela dei monopoli statali su giochi e scommesse, del contrabbando di sigarette. Riguardo alle frodi fiscali, ai reati tributari e ai reati contro la Pubblica Amministrazione il Presidente della Corte così si è espresso: *"Di particolare evidenza risulta, non solo in questo distretto, il fenomeno delle organizzazioni criminali dedite al riciclaggio nazionale e transnazionale ex art. 648 bis CP, autoriciclaggio ex art. 648 ter CP, ricettazione ex art. 648 CP e frode fiscale ex D.LGS 74/2000, la cui esclusiva attività consiste nell'emissione di fatture false a beneficio di terzi, attestanti forniture di beni o prestazioni di servizi in realtà mai effettuate. Il fenomeno ha dimensioni ragguardevoli per le Casse dello Stato: a mo' d'esempio, in uno solo dei casi segnalati dalla G.d.F. si è denunciato che l'organizzazione criminale dedita a tali reati, nel triennio 2019/2021, emetteva fatture per operazioni inesistenti per un complessivo importo di ben euro 282.284.121,28."* (corsivo nostro, grassetto nell'originale). Per i reati contro la



Pubblica Amministrazione ha affermato che: "... resta[ndo] sempre piuttosto alto il numero di violazioni, con denunciati ben 2.665 responsabili, di cui 4 tratti in arresto, in relazione a frodi al bilancio nazionale e comunitario intercettate che ammontano a circa 112,2 milioni di euro. Sorprende, nello stesso ambito, l'intervento "anticorruzione", laddove i dipendenti della G.d.F. hanno provveduto a denunciare alla competente Autorità Giudiziaria 128 persone, 22 delle quali tratte in arresto." (corsivo nostro). Per la lotta alla criminalità organizzata la Guardia di Finanza ha associato alla "cultura delle indagini patrimoniali" una costante attività di analisi e di "sistematizzazione" delle informazioni in proprio possesso, necessaria per fronteggiare una criminalità organizzata priva di una connotazione unitaria ma articolata in numerose "famiglie" camorristiche.

I dati della relazione della **Questura di Napoli** sono riferiti all'ambito territoriale del solo capoluogo di Regione e pongono in evidenza "...come negli ultimi tempi si registri una sorta di bipartizione nella conduzione dell'illecito: da un lato, i tradizionali clan radicati su determinate aree amministrando il territorio di pertinenza con i reati più noti (dal traffico di stupefacenti, inteso come gestione di piazza di spaccio, al traffico di T.L.E. [Tabacchi Lavorati Esteri – n.d.r.], all'usura, alle principali rapine ad istituti bancari/postali, alla vendita di prodotti con marchi contraffatti, allo sfruttamento della prostituzione); dall'altro, l'approvvigionamento di grossi quantitativi di stupefacenti risulta invece più difficilmente gestibile in proprio da ciascuna compagine criminale - così come le attività di infiltrazione e corruzione delle PP.AA o degli apparati economico finanziari, - dove sovente le consorterie ricorrono alla forma dei cartelli fra clan o a figure di broker internazionali (sia per l'acquisto di droga, che per il riciclaggio). In questo contesto, per così dire di razionalizzazione (corsivo nel testo, sottolineato nostro) delle risorse criminali, le bande rivali si contrastano con strumenti nuovi, sebbene talvolta sfociati in ferimenti con colpi d'arma da fuoco, con una decisa flessione degli omicidi, ben consapevoli essendo le organizzazioni criminali che ad essi corrisponde una reazione molto forte dello Stato, in grado di turbare il "normale" andamento illegale delle cose.[...] In un frangente del genere, continua ad allignare il fenomeno camorristico, che è ben più granitico e pericoloso, in quanto meno evidente sotto il profilo delle dinamiche di ordine pubblico e cionondimeno radicato e pienamente adeso alle medesime, in cui la violenza prende marcatamente anche la forma della infiltrazione delle imprese e quindi del potere economico o della infiltrazione delle amministrazioni pubbliche e quindi dei servizi pubblici e degli appalti, se non della politica. In tale ambito, l'azione di contrasto richiamata posta in essere dagli uffici investigativi e giudiziari evidenzia che i piccoli gruppi attivi sul territorio non hanno per lo più la capacità di infiltrare le amministrazioni ed i grossi appalti e che, in prevalenza, una consistente parte dei gruppi stessi tende a collocarsi nella sfera di compagini illegali storicamente strutturate. Queste ultime, si limitano a percepire quote dai predetti gruppi operativi sul traffico di stupefacenti ed estorsioni, ma non ad intervenire nelle dinamiche vive del controllo del territorio, se non in momenti di particolare fibrillazione e per lo più per contenere ricadute sugli equilibri criminali attualmente "graditi". Essi sono votati invece all'accumulo patrimoniale ed al riciclaggio e, a tale scopo, alla gestione del potere economico per il tramite di soggetti imprenditoriali, di professionisti e di pubblici amministratori corrotti (cfr. rel. Questura). Com'era prevedibile per le conseguenze economiche della pandemia, le Forze di Polizia pongono in evidenza il riciclaggio ed il reinvestimento di denaro nel mercato delle imprese turistiche, della ristorazione e dell'abbigliamento, colpite da difficoltà connesse alla carenza di liquidità dovuta alle prolungate chiusure intervenute nel corso del 2020 e del 2021, ed immaginano, per le intraprese criminali di natura camorristica, attesa la necessità di collocare ingenti cifre di denaro, ripulendone la provenienza e la necessità di rifinanziare le attività estinguendo debiti contratti o soccorrendo appunto crisi di liquidità, che potranno ambire al subentro "forzato" in assetti societari tendenzialmente sani inquinando la vita economica delle imprese."

**c) La Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 1° semestre 2022** è una articolata e dettagliata analisi del lavoro di contrasto alle mafie messo in campo nel Paese.

Dall'Abstract della relazione si legge che:

"L'analisi dei fenomeni delittuosi e l'esame delle operazioni di contrasto concluse dalle Forze dell'ordine, con riferimento al primo semestre del 2022, confermano la tendenza rilevata da diversi anni circa il generale inabissamento dell'azione delle consorterie più strutturate che hanno ormai raggiunto un più basso profilo di esposizione e, come tale, particolarmente insidioso proprio in ragione dell'apparente e meno evidente pericolosità. Tale tendenza risulta sempre più diffusa in tutte le matrici mafiose in considerazione del vantaggio loro derivante dalla mimetizzazione nel tessuto sociale e dalla conseguente possibilità di continuare a concludere i propri affari illeciti in condizioni di relativa tranquillità senza destare le attenzioni degli inquirenti. La criminalità organizzata infatti preferisce agire con modalità silenziose, affinando e implementando la pervasiva infiltrazione del tessuto economico-produttivo anche avvalendosi delle complicità di imprenditori e professionisti, di esponenti delle istituzioni e della politica, formalmente estranei ai sodalizi. Una indubbia capacità attrattiva è sempre rappresentata dai progetti di rilancio dello sviluppo imprenditoriale nella fase postpandemica e dall'insieme di misure finalizzate a stimolare la ripresa economica nel Paese compulse anche da finanziamenti europei tramite i noti finanziamenti del PNRR."



Per il contesto regionale l' Abstract riporta che:

*“La Regione Campania si caratterizza per la presenza di fenomeni mafiosi variegati e complessi, più comunemente definiti camorra (in grassetto corsivo nel testo; sottolineato nostro), che si differenziano in ragione delle aree di influenza e di operatività secondo molteplici e peculiari caratteristiche. Costante e notevole è stato lo sforzo profuso per il contrasto ai fenomeni mafiosi, anche nel semestre in questione, dalle Autorità Giudiziarie e di Pubblica Sicurezza congiuntamente a quello delle Forze di Polizia e della DIA. Il contenuto dei provvedimenti giudiziari, nonché degli accertamenti eseguiti nell'ambito di provvedimenti di prevenzione antimafia, hanno consentito di ricostruire un quadro esaustivo dell'attuale situazione della criminalità di tipo camorristico in Campania.*

*I grandi cartelli camorristici che hanno assunto la gestione di tutte le attività illecite più remunerative nel capoluogo campano e i clan di camorra più strutturati che controllano gran parte del territorio regionale hanno ormai raggiunto un livello di ibridazione tale da renderli sempre più nella forma delle cd. “imprese mafiose”, competitivi e attrattivi anche nei settori dell'economia e della finanza.*

*La camorra (in corsivo nel testo; sottolineato nostro) si è fatta “sistema” sino a permeare ogni aspetto e ogni livello della società civile in una avanzata apparentemente inarrestabile che, però, gli anticorpi dell'antimafia continuano ad arginare e combattere con sempre più vitalità.*

*Si evidenzia ulteriormente la tendenza dei clan (in corsivo nel testo; sottolineato nostro) più evoluti e strutturati a “delocalizzare” le attività economiche per il riciclaggio e il reinvestimento dei proventi illeciti al di fuori dei confini regionali e nazionali, soprattutto con l'obiettivo di trasferire le ricchezze in aree geografiche ritenute più sicure e remunerative.*

*Coesistono, tuttavia, due dimensioni parallele e sovrapposte della criminalità mafiosa di tipo camorristico. Una più visibile e palpabile “su strada” che impatta violentemente sulla vita della popolazione campana e l'altra più subdola e meno evidente, ma maggiormente insidiosa, che si rivolge all'economia e alla finanza anche mediante manovre collusive e corruttive.*

*La pericolosità delle organizzazioni camorristiche non si limita soltanto alle manifestazioni delittuose più eclatanti e che destano maggiore allarme sociale; la minaccia più grave e, al tempo stesso, meno percepita dall'opinione pubblica è oggi rappresentata dal vasto potere economico che queste realtà criminali ormai proiettano nel territorio. Gli ingenti profitti derivanti dalle attività illecite vengono immessi nell'economia legale con elevata alterazione delle regole di mercato e della libertà d'impresa, inquinando interi ambiti commerciali. In taluni casi è stata anche accertata la pervasiva ingerenza all'interno della pubblica amministrazione che stravolge, spesso irrimediabilmente, i processi decisionali degli enti locali. L'innescò di tale processo è determinato soprattutto dalla disponibilità da parte dei sodalizi di consistenti capitali illeciti derivanti soprattutto dal traffico di sostanze stupefacenti, i cui proventi, in denaro contante, incidono plasticamente sulla vulnerabilità del sistema economico legale caratterizzato da una perdurante crisi di liquidità. A quella economica si affianca altresì una grave crisi valoriale che interessa ampie fasce di amministratori locali, funzionari della pubblica amministrazione e operatori economici che, sensibili al fascino del facile guadagno, si rendono disponibili a comportamenti collusivi e a pervasive pratiche corruttive, consentendo alla camorra di integrarsi a “sistema” all'interno del circuito legale.*

*In questo ambito le organizzazioni camorristiche più strutturate e dotate di una solida tradizione criminale riescono a capitalizzare le proprie capacità di relazione e di intermediazione sul piano sociale, politico ed economico, creando pericolose contiguità all'interno di interessi di tipo criminoaffaristici.*

*Capitale economico e “capitale sociale” (in corsivo nel testo; sottolineato nostro) determinano cos'è l'alterazione delle regole del libero mercato e, in taluni casi, anche dei processi decisionali degli enti locali laddove accertata risulta l'infiltrazione della camorra nelle compagini elettive. Trattasi, pertanto, di un fenomeno gravissimo i cui profili ci vengono restituiti dall'analisi dei numerosi provvedimenti ablatori, di tipo interdittivo o anche giudiziario, adottati a carico di imprese e attività commerciali intestate, talvolta fittiziamente, a soggetti riconducibili alle più influenti famiglie camorristiche.*

*La camorra si muove infatti nel tessuto economico e sociale con formidabile efficacia finanziando imprese e attività produttive in difficoltà e sfruttando le proprie capacità di mediazione per costituire reti di relazioni trasversali, funzionali alla capitalizzazione degli ingenti profitti illecitamente accumulati. Nella costante ricerca di nuovi e inediti settori economici da sfruttare, le organizzazioni criminali campane hanno orientato il proprio interesse verso il commercio di idrocarburi, sia all'ingrosso, sia al dettaglio e, da ultimo, anche verso la raccolta di olio alimentare esausto che rappresenta oggi un vasto e proficuo affare.*

*La galassia camorrista in Campania è costituita da clan storici connotati da una stretta appartenenza familiare dei rispettivi componenti. Questi sodalizi hanno raggiunto nel tempo una posizione dominante all'interno del panorama criminale della Regione in grado di esercitare un'incisiva regolazione dei mercati illeciti, soprattutto in materia di stupefacenti, nonché un capillare controllo dell'economia legale tramite la partecipazione finanche diretta in aziende, imprese e attività commerciali, sino a occupare talvolta intere filiere produttive.*

*Permangono contestualmente formazioni minori, anche di tipo familistico, il cui principale fattore identitario è rappresentato dal territorio – spesso corrispondente a interi rioni e quartieri o talvolta a semplici palazzi – le quali*



ricorrono all'uso della violenza per risolvere contrapposizioni con altri clan del medesimo cartello o per sottrarre piazze di spaccio ai gruppi antagonisti.

Il contesto criminale dell'area metropolitana di Napoli è caratterizzato da una "iper-competitività" tra clan cui corrisponde un frequente ricorso ad atti violenti, commessi anche con l'uso delle armi, che suscita allarme sociale e molto spesso distrae l'attenzione dell'opinione pubblica dalla crescente capacità collusiva/corruptiva dei grandi cartelli cittadini che, sfruttando radicate tradizioni criminali e stretti vincoli fiduciari, infiltrano il locale tessuto economico e sociale.

L'interesse fuori regione delle consorterie mafiose campane si rivolge prevalentemente al narcotraffico e al riciclaggio di capitali, con particolare riferimento a Lazio, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise e Sardegna. All'estero, tra i Paesi più interessati al fenomeno, si segnalano Spagna, Francia, Regno Unito, Paesi Bassi, Germania, Austria e Romania."

La "Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 1° semestre 2022" dedica un capitolo agli **appalti pubblici**, in quanto i tentativi di infiltrazione delle mafie nel settore degli appalti e dei lavori pubblici richiedono un'efficace azione preventiva delle istituzioni, allo scopo di rilevare in tempo le anomalie nelle procedure di affidamento. In proposito nella relazione si legge che: "L'esperienza investigativa maturata negli anni ha evidenziato che le imprese mafiose tenterebbero l'inquinamento delle procedure di gare pubbliche già dalla fase di stesura del bando mediante varie forme di connivenza con funzionari pubblici. Le tecniche di penetrazione economica possono concretizzarsi già nella fase di programmazione e di progettazione delle opere pubbliche mediante una mirata azione corruttiva dei funzionari della stazione appaltante e dei tecnici/professionisti incaricati. Peraltro l'impresa che si aggiudica l'appalto spesso realizza il progetto esecutivo confidando sin da subito sulle varianti da adottare in corso d'opera e sul conseguente accrescimento dei ricavi.

Laddove non risulti possibile fruire di compiacenze che favoriscano l'inserimento nella fase prodromica, i gruppi criminali sono soliti attivare forme di pressione estorsiva nei confronti delle aziende affidatarie dell'appalto, costringendole alla cessione dei servizi connessi ad aziende affiliate. Non mancano infine episodi in cui i diversi sodalizi mafiosi avrebbero stretto accordi volti ad attuare una rotazione di fatto nell'affidamento degli appalti pubblici tra le imprese affiliate, ottenute con offerte pilotate al maggior ribasso. L'entità dell'inquinamento mafioso non appare quindi agevolmente e facilmente quantificabile in ragione del mutevole modus operandi (in corsivo nel testo; sottolineato nostro) in relazione ai tempi, ai luoghi e agli attori coinvolti."

Nel dare atto, nella relazione, delle molteplici attività e degli strumenti investigativi, di intervento e di propulsione per contrasto alla criminalità organizzata, messi in atto dalla D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia) nel primo semestre 2022, si rilevano dai monitoraggi eseguiti per macro-aree geografiche che nel Sud le imprese controllate sono state oltre 500 su un totale di 615, mentre le persone controllate sono state 3.767 su un totale di 5.947.

Grazie all'attività dell'Osservatorio Centrale Appalti Pubblici, che è incardinato al suo interno, e a un virtuoso circuito informativo posto in essere coordinando strutture e strumenti di intervento, la DIA nel semestre suddetto ha eseguito in tutta Italia 4.907 accertamenti antimafia a carico di 5.794 imprese e di 24.765 persone fisiche ad esse collegate a vario titolo.

L'esposizione di dati e analisi riferiti al 'contesto esterno' nel quale la Città Metropolitana di Napoli persegue le proprie finalità, svolge le sue funzioni e implementa le proprie politiche di governo strategico dell'area vasta, continua nelle prossime pagine avendo come 'canovaccio' tematico lo studio sul benessere equo e sostenibile (cfr. *supra* l'introduzione al BES).

Prima di illustrare i dati delle altre quattro dimensioni del BES (cioè: paesaggio e patrimonio culturale - ambiente - innovazione, ricerca e creatività - qualità dei servizi) e concludere, infine, con quella del benessere soggettivo, riteniamo utile soffermarci sinteticamente sugli atti di pianificazione dell'Ente: **il Piano Strategico, il Piano Territoriale Metropolitan e il Piano Urbano della Modilità Sostenibile.**

In tal modo si apre una "finestra" sui dati e sulle considerazioni contenuti nella *Relazione Preliminare* al Piano Territoriale Metropolitan, che concorrono significativamente a descrivere il contesto esterno.



## **Le analisi contenute negli atti di pianificazione dell'Ente.**

### Il Piano Strategico

La Legge Delrio (n. 56/2014) ha istituito le Città Metropolitane come enti di area vasta che hanno finalità di sviluppo strategico del territorio, di promozione e gestione delle infrastrutture e delle reti di comunicazione e di cura delle relazioni con soggetti istituzionali di pari livello o superiore. Oltre alle funzioni già svolte dalle Province, a questi enti sono state attribuite altre funzioni fondamentali, *in primis* l'adozione di un **Piano Strategico** triennale del territorio metropolitano, da aggiornare ogni anno, che costituisce atto di indirizzo per l'Ente e per l'esercizio delle funzioni dei Comuni e delle Unioni di Comuni del territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalla Regione, nel rispetto delle leggi e delle competenze regionali.

La Città Metropolitana di Napoli, in virtù delle funzioni attribuite dalla Legge Delrio e in coerenza con le finalità contemplate nel proprio Statuto svolge un ruolo primario in ordine alla promozione dello sviluppo sociale, culturale ed economico dell'area vasta e alla promozione delle eccellenze territoriali.

Per il perseguimento di tali obiettivi ha elaborato un Piano Strategico articolato sulle due direttrici di intervento dello sviluppo economico e sociale del territorio e dell'incremento della qualità della vita tramite la salvaguardia dell'ambiente. Attraverso l'individuazione e la messa a sistema delle grandi opzioni di sviluppo, il Piano Strategico garantisce e promuove la salvaguardia del patrimonio naturalistico, paesaggistico e artistico, il risanamento dell'ambiente e del tessuto urbano, la valorizzazione delle eccellenze territoriali, l'ottimizzazione delle reti di comunicazione e dell'offerta dei servizi pubblici, il rafforzamento dei livelli di coesione e di integrazione sociale, il potenziamento della capacità attrattiva, di accessibilità e di relazioni dell'area metropolitana.

Il Piano Strategico triennale è stato recentemente aggiornato con la Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 36 del 15 giugno 2023 che costituisce il riferimento per conoscere lo stato di attuazione delle attività finora messe in campo, a partire dal primo piano strategico "ImmagiNA Napoli Metropoli 2020-22", e al contempo rappresenta un punto di avvio per lo sviluppo delle nuove linee di programmazione che, a partire dal DUP (Documento Unico di Programmazione) delineano i nuovi obiettivi dell'Amministrazione che confluiranno nel nuovo Piano Strategico Triennale 2023-2025.

### Il Piano Territoriale Metropolitan

Le aree urbane e metropolitane sono i luoghi dove si concentrano la popolazione e le maggiori risorse del nostro Paese. La crescita delle aree urbane, spesso non controllata o mal pianificata, ha allontanato negli anni i luoghi di residenza dai poli del lavoro e dei servizi, urbanizzando aree scarsamente connesse alla rete dei servizi pubblici

Le città metropolitane italiane mostrano ancora delle differenze in negativo con le principali città europee, per qualità dell'aria, congestione, qualità della mobilità e fruibilità dei trasporti.

La Legge 56/2014 considera le città metropolitane come i motori dello sviluppo e della crescita dell'economia nazionale, e per questo pone una particolare attenzione sulla pianificazione integrata tra le politiche territoriali e quelle dei trasporti: Lo Statuto, in relazione alla funzione di pianificazione generale attribuita all'Ente, stabilisce che la Città Metropolitana di Napoli cura la pianificazione di coordinamento e la pianificazione territoriale generale del proprio territorio in relazione al Piano strategico e secondo la disciplina della legislazione regionale sul governo del territorio mediante un unico atto di pianificazione denominato **Piano Territoriale Metropolitan (PTM)**.

Infatti, le norme della Regione Campania sul governo del territorio (L.R. n. 16/2004) assegnano alla Città Metropolitana il compito di elaborare il Piano Territoriale Metropolitan, che oltre ad essere strumento di pianificazione generale servirà anche come piano di coordinamento territoriale, una funzione che prima aveva il Piano Territoriale di Coordinamento (PTC) elaborato dalla allora Provincia di Napoli.

Il PTM non si limiterà, dunque, al coordinamento della pianificazione comunale ma funzionerà anche da strumento per la definizione di una strategia integrata di sviluppo di tutto il territorio metropolitano.

Il percorso di redazione del Piano Territoriale Metropolitan è iniziato nell'ottobre 2019, si articola in tappe di diversa natura, si concluderà nel mese di giugno 2024, e prevede di coinvolgere in diverse forme e modalità le Istituzioni, gli enti del Terzo settore e la cittadinanza attiva attraverso iniziative nelle quali si entrerà nel merito dei contenuti del progetto preliminare e verranno raccolte indicazioni e suggerimenti utili alla redazione del documento finale.

Per la redazione del PTM la Città Metropolitana di Napoli è affiancata da un raggruppamento multidisciplinare di professionisti che si avvalgono del supporto scientifico dell'Università "Federico II".

### Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)

Lo Statuto prevede per la mobilità metropolitana la redazione di un **Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS)** conforme al dettato normativo comunitario e nazionale.

Il PUMS è uno strumento di pianificazione strategica che delinea, in un orizzonte temporale di 10 anni, gli indirizzi per lo sviluppo della mobilità in tutte le sue forme e contiene 4 focus specifici sui temi della mobilità ciclabile (Biciplan), mobilità dei disabili, piano di bacino del trasporto pubblico e trasporto merci e logistica.

La Città Metropolitana di Napoli ha avviato nel 2019 il percorso finalizzato alla predisposizione del proprio PUMS, la cui redazione è stata finanziata dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili.

Il PUMS, che include il Biciplan di cui alla Legge 2/2018, è stato adottato con Delibera Sindacale n. 208 del 27.10.2022.



È evidente che il legame esistente fra la pianificazione strategica, la pianificazione metropolitana territoriale e la pianificazione della mobilità è un fattore chiave per rilanciare la centralità della Città Metropolitana e per sviluppare una visione sistemica dell'area vasta, proponendo il raggiungimento di obiettivi condivisi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

### **Verso il Piano Territoriale Metropolitan: le 'foto' scattate con il Progetto Preliminare**

Una tappa nel percorso di redazione del Piano Territoriale Metropolitan è costituita dal **Progetto Preliminare** - un documento composto da una Relazione Generale e da alcune analisi territoriali che vanno a formare il Quadro Conoscitivo della Città Metropolitana di Napoli - che è stato approvato a dicembre 2022 ed è stato presentato al Forum Metropolitan, ai Sindaci e al pubblico nel marzo 2023 (è disponibile sul sito web dell'Ente). Con esso è stata scattata una fotografia a 'tutto campo' sull'esistente, sono state raccolte tutte le indicazioni e le previsioni dei Piani sovraordinati che provengono dalla Regione e dallo Stato, è stato elaborato uno scenario su quello che avverrà nei prossimi anni e, a partire dalle previsioni, sono state proposte delle suggestioni per una visione futura.

Il Progetto Preliminare contiene, inoltre, il Rapporto Ambientale Preliminare, un documento che, parallelamente al Piano, delinea gli impatti delle scelte prefigurate, le ragionevoli alternative e le eventuali opere di mitigazione degli impatti.

Il Progetto Preliminare è il punto di avvio del processo di coinvolgimento degli enti e delle comunità locali per permettere ai soggetti istituzionali, ai portatori di interesse e alla cittadinanza di prendere parte al percorso di partecipazione promosso dalla Città Metropolitana in occasione della redazione del PTM e per l'avvio del procedimento di Valutazione Ambientale Strategica (VAS), che prevede la consultazione di Soggetti Competenti in Materia Ambientale (SCA).

Dal **Progetto Preliminare** emerge che la Città Metropolitana di Napoli è un territorio in continuo mutamento, difficile da fotografare, con un'alta densità abitativa, ma con un progressivo calo demografico, soprattutto per quanto riguarda la componente giovanile. È un'area con una spiccata vocazione turistica, che gode di uno straordinario patrimonio culturale che ha un grande potenziale di valorizzazione, anche all'insegna della sostenibilità. Dal punto di vista produttivo punta sul terziario, ma anche sui settori industriali dell'auto, dell'aerospazio, dell'abbigliamento e dell'agroalimentare.

Il territorio si inserisce in una più ampia Area Metropolitan caratterizzata da una forte integrazione e intensità di funzioni, rapporti, relazioni (economiche, sociali, culturali, territoriali ecc.) e collegamenti. Sono molte le elaborazioni già svolte in ambito europeo che individuano un territorio più ampio che si estenderebbe a nord e a sud, comprendendo rispettivamente una porzione delle attuali province di Caserta e di Salerno, interessando 159 Comuni e una popolazione di oltre 4 milioni di abitanti.

Tutto ciò, anche non modificando formalmente il perimetro di competenza del Piano Territoriale Metropolitan - cioè i 92 Comuni napoletani - deve essere tenuto in considerazione dal Piano, soprattutto in materia di mobilità, tendenze insediative, interconnessioni ambientali, sistemi economici e filiere produttive, guardando infrastrutture e servizi in un'ottica sempre più sovracomunale.

Nel **Progetto Preliminare** viene analizzata la situazione della Città Metropolitana di Napoli secondo i seguenti 6 temi: popolazione, politiche abitative e benessere - mobilità e infrastrutture - sistemi produttivi e logistica - ambiente e sicurezza - beni culturali - economia del mare, turismo, ciclovie e cammini.

Di seguito si riportano, per ognuno di essi, i punti salienti, precisando che i temi dei beni culturali - economia del mare, turismo, ciclovie e cammini, saranno trattati nelle dimensioni del BES del paesaggio e patrimonio culturale (la dimensione n. 8) e dell'ambiente (la dimensione n. 9), nelle prossime pagine.

#### popolazione, politiche abitative e benessere

Le previsioni sull'andamento della popolazione confermano un declino demografico per la Città Metropolitana di Napoli che impone una riflessione circa la transizione delle città verso sistemi insediativi più efficienti e meno dissipativi delle risorse non rinnovabili e in particolare del suolo.

È un aspetto rilevante considerato che, nonostante questo andamento demografico, essa è al secondo posto in Italia, dopo la provincia di Monza e Brianza, per il livello di consumo di suolo, vale a dire per il rapporto tra il suolo utilizzato e il suolo totale. La decrescita demografica rappresenta una sfida nuova per le città e richiede, pertanto, lo sviluppo di nuovi paradigmi basati sulla rigenerazione, su un uso efficiente del patrimonio costruito, sulla presenza di servizi di prossimità e di buoni collegamenti con i servizi di rango metropolitan e necessita di un approccio innovativo all'uso del suolo e alla deintensificazione, per interrompere la tendenza "paradossale" che vede proseguire il suo consumo pur in presenza di una decrescita della popolazione.

Sotto il profilo delle politiche abitative è comunque da considerare la necessità di trovare soluzione al problema del deficit di *standard* e di realizzare interventi di edilizia sociale.

#### mobilità e infrastrutture

La Città Metropolitana di Napoli ha una buona dotazione infrastrutturale di reti ferroviarie e stradali e ha tre principali nodi intermodali: l'aeroporto di Napoli, i due porti di Napoli e Castellammare di Stabia e l'interporto di Nola.



L'assetto definitivo delle sue infrastrutture dipende dai tanti interventi in corso di realizzazione e che produrranno impatti in termini di razionalizzazione della mobilità, efficienza dei collegamenti esterni e potenziamento dei nodi del sistema di trasporto.

Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS), adottato a ottobre 2022, e che si trova ora in fase di approvazione, individua una duplice strategia: potenziare le reti infrastrutturali e migliorare la qualità del servizio di trasporto.

Per potenziare l'offerta per la mobilità ciclopedonale, oltre al PUMS, la Città Metropolitana ha adottato anche il Biciplan.

Inoltre, è stata riservata una grande attenzione al miglioramento della mobilità delle persone con disabilità.

Per la logistica e le merci, visti i numerosi progetti ed opere già finanziati con il PNRR, il PUMS introduce misure di accompagnamento per incentivare gli operatori al maggior utilizzo delle ferrovie e per ottimizzare la logistica urbana.

Sul fronte della mobilità attiva il Biciplan ha come obiettivi anche la costruzione di una rete ciclabile fruibile per tutte le categorie di utenti in bicicletta, la definizione di una rete che metta in sicurezza gli itinerari e, infine, la realizzare di una efficace integrazione tra tutte le modalità di trasporto.

Sul fronte del trasporto collettivo alcune scelte progettuali sono consolidate e finanziate per realizzare nuove linee metropolitane, il completamento di altre linee, il raddoppio di tratte ferroviarie e di nuovi nodi di interscambio modale.

Alla strategia di rafforzamento e di razionalizzazione dei sistemi di trasporto collettivo e della mobilità dolce, si aggiungono le previsioni, per il territorio a nord di Napoli, delle 'linee di gronda' (cioè itinerari di trasporto che, evitando di inserirsi in importanti centri o nodi di traffico, alleggeriscono tratti già saturi e incanalano i trasporti su percorsi alternativi) per bilanciare un'offerta di trasporto pubblico baricentrica, caratterizzata da linee radiali tutte dirette verso Napoli città.

#### sistemi produttivi e logistica

Il sistema produttivo della Città Metropolitana di Napoli ha mostrato, negli ultimi anni, chiari segnali di ripresa: l'occupazione nelle attività industriali e nei servizi, rilevata dall'Istat, è complessivamente cresciuta a partire dal 2014, in modo sensibilmente più ampio rispetto alla media nazionale e alle altre Città Metropolitane del nostro Paese.

La crescita degli addetti è stata trainata dalle attività più "tradizionali" (ristorazione, commercio all'ingrosso e al dettaglio, sanità e assistenza sociale), e da quelle relative a funzioni più tipicamente metropolitane come attività professionali, scientifiche e tecniche, produzione di software, consulenza informatica e attività connesse, servizi di informazione e comunicazione.

Crescono in modo anche consistente alcune attività manifatturiere, specie nei settori dell'abbigliamento, della produzione di articoli in pelle, della meccanica, delle apparecchiature elettriche, dell'alimentare e in alcuni settori della chimica.

La tenuta e la crescita del sistema produttivo campano sono stati confermati dai recenti dati della Banca d'Italia nel suo *Rapporto annuale sull'economia della Campania*, presentato a Napoli il 21 giugno 2023 (cfr. *supra* – dimensione n. 5 del BES).

## 8) Paesaggio e patrimonio culturale

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Patrimonio culturale	1 ■ ■	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	1,6	1,7	1,7
	2 ■	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Kmq	29,6	3,1	1,3
	3	Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	15	17	21
	4	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Kmq	372,5	83,9	72,9
Paesaggio	5 ■ ■	Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Kmq	11,2	6,2	8,3
	6 ■	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	46,7	66,9	56,6

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

Fonti: Istat (indicatori 1, 2 e 5); Anagrafe ICCU (indicatore 3); Ministero della cultura (indicatore 4); Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (indicatore 6)

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5);

Gli indicatori della dimensione 'paesaggio e patrimonio culturale' rilevano una situazione non omogenea.



Riguardo al patrimonio culturale si registra che nel territorio metropolitano i parchi, le ville, i giardini storici e le aree verdi, riconosciuti come beni culturali o paesaggistici di notevole interesse pubblico, hanno una estensione pari all'1,6% della superficie urbanizzata; un dato in linea con Regione e Paese.

Vi sono 15 biblioteche ogni 100.000 abitanti, un dato inferiore rispetto a quello regionale e nazionale.

Completamente diverso è il discorso per gli altri due indicatori riguardanti il patrimonio culturale, dove il dato locale è nettamente migliore rispetto agli altri.

A livello metropolitano, infatti, la densità e la rilevanza del patrimonio museale (29,6), cioè il numero di strutture espositive permanenti per 100 kmq ponderato per il numero dei visitatori, è quasi 23 volte superiore al corrispondente dato nazionale (che è di 1,3). A livello regionale il valore, invece, pur rimanendo significativamente positivo, scende a quasi 3 volte il corrispondente dato nazionale.

Analogamente la dotazione di risorse del patrimonio culturale, cioè il numero di beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR (Vincoli In Rete), per 100 kmq è di oltre 5 volte superiore al dato nazionale e oltre 4 volte il dato regionale.

A questo proposito nel *Progetto Preliminare* si afferma che, anche trascurando il peso significativo di un patrimonio culturale anche immateriale non vincolato, l'importanza culturale che si esprime attraverso provvedimenti di vincolo rivela già di per sé una impressionante dotazione strutturale di beni culturali.

La Città Metropolitana di Napoli per la densità del suo patrimonio museale (anche a cielo aperto), essa si colloca in posizione di preminenza anche rispetto agli altri territori metropolitani italiani, tutti caratterizzati dalla presenza di importanti centri storici e da un patrimonio culturale diffuso; pertanto, essa è strutturalmente proiettata in una dimensione culturale internazionale.

Gli importanti risultati nel campo del turismo e della fruizione culturale che caratterizzano Napoli, nonostante il forte impatto locale della pandemia, hanno mostrato andamenti di particolare rilievo, confermano la straordinaria forza attrattiva del suo patrimonio culturale.

La Città Metropolitana di Napoli ha puntato da tempo sulla cultura come volano di sviluppo economico e sociale, come testimoniano i numerosi progetti in corso di realizzazione o di avvio, l'impostazione del Piano Strategico "ImmagiNa Napoli 2020/2022" e la diretta assunzione della competenza specifica sulla cultura in capo al Sindaco Metropolitano e del Capoluogo. Le linee di indirizzo per il nuovo Piano Strategico Metropolitano approvate ad ottobre 2022 attribuiscono valore al patrimonio culturale in relazione alla priorità dell'inclusione sociale, esplicitando così il doppio ruolo dei beni culturali, quali *asset* per lo sviluppo del turismo e dell'economia e la diffusione di valori identitari e qualificanti per la comunità.

Per il paesaggio, a conferma di una situazione non omogenea, la diffusione di aziende agrituristiche nell'area metropolitana (che favorisce la difesa del suolo, del paesaggio e la promozione di produzioni tipiche di qualità) è di 11,2 aziende per 100 Kmq; un valore più elevato di quelli regionale e nazionale.

Per quanto riguarda la presenza di aree di particolare interesse naturalistico, il valore percentuale più basso rispetto alla Campania e all'Italia deriva dall'altissimo grado di urbanizzazione e dalla notevole densità abitativa (cfr. il paragrafo seguente sull'ambiente).





## 9) Ambiente

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Qualità ambientale	1	Disponibilità di verde urbano	mq per ab.	12,9	14,3	31,0
	2	Superamento limiti inquinamento aria – PM2,5	µg/m <sup>3</sup>	22	5	77
	3	Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m <sup>3</sup>	42	42	9
Consumo di risorse	4	Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	973,1	976,0	1.113,9
Sostenibilità ambientale	5	Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	15,9	31,9	41,6
	6	Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	16,6	15,1	21,5
	7	Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Km <sup>2</sup>	8,8	2,9	3,4
	8	Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	19,0	23,6	24,6

Fonti: Istat (indicatori 1-3); TERNA (indicatori 4 e 5); GSE (indicatori 6-8).

Anno: 2021 (indicatori 6-8); 2020 (indicatori 1-5).

La dimensione 'ambiente' indica che a Napoli la disponibilità di verde urbano è più bassa rispetto a quella media dell'Italia.

La qualità dell'aria, misurata in base delle concentrazioni di due inquinanti derivanti dall'impiego di combustibili fossili, mostra che il valore della concentrazione media annua di PM2,5 (il "particolato fine") rilevato a Napoli è stato oltre il doppio del valore limite per la protezione della salute umana.

Il consumo pro-capite di elettricità per uso domestico è inferiore a quello nazionale.

Sotto il profilo della sostenibilità ambientale, a livello metropolitano, si registra una percentuale dei consumi totali di energia elettrica coperta da fonti rinnovabili inferiore ai dati regionali e nazionali.

Il 16,6% del totale dell'energia prodotta da fonti rinnovabili nell'area metropolitana proviene da impianti fotovoltaici. Nell'area metropolitana sono installati 8,8 impianti fotovoltaici per km<sup>2</sup>, un dato che è superiore a quello regionale e nazionale, pari rispettivamente a 2,9 ed a 3,4 impianti per km<sup>2</sup>, tuttavia produzione media lorda di ciascuno di essi è più bassa di quella regionale e nazionale.

Il *Progetto Preliminare* - dopo aver constatato che la Città Metropolitana di Napoli è il più piccolo e il più densamente abitato dei 14 enti di area vasta, che si estende su una superficie di solo 1.178,93 Km<sup>2</sup> e che si eleva fino a 1.400 metri di altitudine, con una ricca varietà di ambienti, costieri e montani, con ecosistemi variegati che comprendono habitat e specie di interesse comunitario - individua 4 "grandi sistemi di terre": il Complesso vulcanico (che copre il 51,7% del territorio metropolitano, la Pianura pedemontana (27,7%), la Montagna (18,2%), la Pianura alluvionale e costiera (2,3%). Il territorio terrestre è interessato da Parchi (6), Riserve (4) e Aree Naturali (5) tutelati a livello nazionale e regionale, e da una rete di aree protette, quali le Zone di Protezione Speciale (ZPS), le Zone Speciali di Conservazione (ZCS), queste ultime tutelate dalla normativa europea 'Rete Natura 2000', che costituisce il principale strumento della politica europea per la conservazione della biodiversità.

La Città Metropolitana di Napoli è al tempo stesso anche un territorio con un elevato livello di artificializzazione; infatti, il suolo definito come "consumato" in modo permanente o reversibile è il 34,6% del totale, con un'incidenza in crescita nell'ultimo decennio. Con un incremento di 204 ettari di suolo consumato tra il 2020 e il 2021, essa è seconda solo a Roma; inoltre, i suoi Comuni mostrano i più elevati valori a livello regionale per suolo consumato.

Altro indicatore importante è quello della frammentazione, che ha valori elevati e che corrisponde al processo, innescato prevalentemente dall'urbanizzazione e dalla realizzazione di strade, che determina una progressiva riduzione della superficie degli ambienti naturali e seminaturali e un aumento del loro isolamento, portando alla perdita di biodiversità.

Il *Progetto Preliminare*, infine, tratta del tema dell'economia del mare, turismo, ciclovie e cammini, rilevando che la domanda turistica nella Città Metropolitana di Napoli ha avuto un andamento fortemente crescente negli ultimi anni.



Le presenze turistiche sono aumentate, fra il 2008 e il 2019 (anno precedente la crisi determinata dalla pandemia), di circa il 45%, con una variazione in valore assoluto di oltre 4,4 milioni di presenze.

In questo periodo, la dinamica della domanda turistica è stata largamente superiore alla media nazionale (16,9%) ed è stata relativamente più rapida anche rispetto alle altre Città Metropolitane.

Dal punto di vista territoriale, la distribuzione per Comune delle presenze turistiche mette in evidenza tre polarità prevalenti, almeno in termini quantitativi: i Comuni della Penisola Sorrentina (Agerola, Castellammare di Stabia, Massa Lubrense, Meta, Piano di Sorrento, Pimonte, Sant'Agello, Sorrento e Vico Equense), con il 32,8% delle presenze dell'intera Città Metropolitana nel 2019; la città di Napoli, con il 26,7% delle presenze; l'isola d'Ischia (considerando tutti i Comuni dell'Isola), con il 24,5% delle presenze. Queste tre realtà assorbono, insieme, circa l'84% delle presenze turistiche complessive della Città Metropolitana.

Le presenze nei due comuni dell'isola di Capri (Capri e Anacapri) incidono per il 4,3% del totale. Nonostante l'impressionante dotazione di beni culturali e ambientali di eccezionale importanza, rimangono piuttosto modeste le presenze turistiche nell'area dei Campi Flegrei, così come nei comuni delle grandi aree archeologiche (Pompei ed Ercolano).

I flussi residui si distribuiscono fra alcuni centri commerciali e industriali dell'entroterra, fra i quali Nola, Torre del Greco e i comuni a Nord Est di Napoli (Giugliano, Casoria e Casalnuovo).

## 10) Innovazione, ricerca e creatività

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Innovazione	1 ■	Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza	%	31,4	30,9	32,6
	2 ■	Lavoratori della conoscenza	%		18,9	18,2
Ricerca	3 ■ ■	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-22,9	-22,6	-5,4
	4 ■ ■	Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-20,5	-20,9	-4,8
	5 ■ ■	Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-26,4	-25,1	-6,3
Creatività	6	Imprese nel settore culturale e creativo	%	3,7	3,4	4,5
	7	Lavoratori nel settore culturale e creativo	%	4,9	4,5	5,8

Fonte: Istat (indicatori 1-5); Istituto Tagliacarne (indicatori 6 e 7).

Anni: 2021 (indicatore 2); 2020 (indicatori 1, 3-7).

La dimensione 'innovazione, ricerca e creatività, mostra che le imprese con attività principale nei settori manifatturieri ad alta tecnologia e nei servizi ad alta intensità di conoscenza rappresentano il 31,4% del totale, che è un dato leggermente inferiore al dato nazionale, pari al 32,6%, e praticamente in linea col dato regionale pari al 30,9%.

Il numero degli occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche (lavoratori del settore della conoscenza), pari a livello regionale al 18,9% del totale degli occupati, mette in evidenza a livello locale una propensione per l'innovazione pari a quella nazionale.

Per quanto riguarda specificamente la ricerca, la situazione è decisamente sfavorevole con una mobilità dei laureati italiani che presenta valori negativi a carattere nazionale con quasi il 5% di emigrati, e, in misura maggiore, anche a livello regionale e locale con circa il 23% delle persone con titolo di studio terziario (laurea, Afam e dottorato) residenti nell'area metropolitana di Napoli (e la stessa percentuale dei residenti in Campania) ha scelto di emigrare, a dimostrazione dell'incapacità dei territori di attrarre e trattenere giovani altamente specializzati.

Le imprese culturali e creative insediate nell'area metropolitana rappresentano il 3,7% di tutte le imprese, un dato in linea con quello regionale e più basso di quello nazionale.



Esse sono un'importante fonte di occupazione in quanto, sebbene rappresentino il 3,7% del totale delle imprese a livello metropolitano, danno occupazione al 4,9% del totale dei lavoratori.

Lo stesso fenomeno si rileva a livello regionale (il 4,5% del totale dei lavoratori occupati nel 3,4% delle imprese culturali e creative), e a livello nazionale (il 5,8% del totale dei lavoratori occupati nel 4,5% delle imprese).

## 11) Qualità dei servizi

Tema	Indicatore	Misura	Napoli	Campania	Italia	
Socio-sanitari	1	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	2,3	3,1	13,7
	2	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	6,1	8,7	7,3
	3	Presenza di servizi per l'infanzia	%	56,5	73,1	60,1
Servizi collettività	4	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	2,9	3,5	2,1
	5	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	48,4	54,1	63,0
	6	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	67,7	55,1	44,4
Carcerari	7	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	128,2	109,2	106,5
Mobilità	8	Posti-km offerti dal Tpl	posti-km per ab.	1.547	1.426	3.622

Fonti: Istat (indicatori 1-3, 6 e 8); Arera (indicatore 4); Ispra (indicatore 5); Agcom (indicatore 6); Ministero della Giustizia (indicatore 7).

Anni: 2021 (indicatori 4, 6 e 7); 2020 (indicatori 1, 2, 5 e 8); 2019 (indicatore 3).

Gli indicatori utilizzati per la dimensione della 'qualità dei servizi' riguardano quattro diversi aspetti.

Il primo, ed è il dato peggiore, è riferito ai bambini da 0 a 2 anni che usufruiscono dei servizi per l'infanzia, che sono il 2,3% del totale, praticamente un sesto rispetto alla già modesta media nazionale, con evidenti ripercussioni anche sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Il secondo indicatore, riguarda l'aspetto socio-sanitario ed evidenzia nel 2021 una situazione a livello metropolitano migliore di quella nazionale e di quella regionale; infatti, la percentuale di ricoverati residenti nell'area metropolitana emigrata in strutture fuori dalla Campania è stata del 6,1% (un dato inferiore a quello regionale e nazionale) a dimostrazione che nell'area metropolitana di Napoli l'offerta ospedaliera riesce a soddisfare in misura maggiore le esigenze di chi vi risiede.

Il terzo indicatore, relativo alla presenza di servizi per l'infanzia evidenzia una condizione svantaggiosa dell'area metropolitana con il 56,5% dei comuni che offrono servizi di nido e/o servizi integrativi per la prima infanzia, cioè il 6% ed il 22,7% in meno dei dati nazionale e regionale.

Il quarto indicatore riguarda i servizi di pubblica utilità, per i quali si rilevano presentano delle situazioni contraddittorie: il numero medio annuo per utente di interruzioni del servizio elettrico è superiore al dato nazionale; la quantità di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata, pari al 48,4% del totale dei rifiuti raccolti, è inferiore sia al dato campano (54,1%) sia a quello nazionale (63%); d'altro; d'altro canto, invece, il dato dell'accesso ultra veloce a internet attraverso la rete fissa è pari al 67,7% ed è nettamente superiore sia al dato regionale (55,1%) sia a quello nazionale (44,4%).

Altri due indicatori, infine, riguardano gli istituti di pena e i servizi di mobilità.



La situazione negli istituti penitenziari dell'area metropolitana è critica con una presenza media di circa 129 detenuti ogni 100 posti disponibili, dato superiore a quello nazionale e a quello regionale. Per i servizi di mobilità si rileva un'ulteriore criticità in quanto nel comune capoluogo il numero di posti per chilometro per abitante offerti dal trasporto pubblico locale è pari a 1.547, cioè oltre il 57,3% in meno rispetto alla media nazionale, con effetti deleteri in termini di congestione urbana. Tutti i 77 indicatori che sono stati descritti nelle 11 dimensioni del BES (e riportati nelle tabelle, con indicazione delle fonti) sono consultabili dinamicamente, anche attraverso l'utilizzo di grafici comparativi e sono scaricabili in formato .csv, per un utilizzo personalizzato; inoltre, tutte le pubblicazioni prodotte fino ad oggi sono consultabili e disponibili al download, anche in formato e-book, sul sito <https://www.besdelleprovince.it>.

Si aggiunge di seguito l'analisi dell'ulteriore dimensione del BES riguardante il benessere soggettivo, così come anticipato nell'introduzione (cfr. *supra*), utilizzando 2 recenti report pubblicati dall'Istat.

## **12) Benessere soggettivo**

La soddisfazione per la vita nel suo complesso è uno degli indicatori utilizzati per la valutazione del benessere soggettivo degli individui. Essa misura quanto gli individui sentano di vivere una vita conforme alle proprie aspettative al di là delle contingenze momentanee.

L'Istat con l'indagine "**Aspetti della Vita Quotidiana**" rileva la soddisfazione per le condizioni di vita dei cittadini attraverso una pluralità di indicatori riferiti agli ambiti fondamentali della vita quotidiana quali le relazioni familiari e amicali, la salute, il tempo libero, il lavoro e la situazione economica, raccogliendo e analizzando giudizi e valutazioni degli intervistati riferiti ai 12 mesi precedenti l'indagine.

A seguito di questa indagine l'Istat ha pubblicato nel mese di maggio 2023 il Report "**La soddisfazione dei cittadini per le condizioni di vita – Anno 2022**".

I ricercatori scrivono che: "*Nel 2022 le differenze territoriali tornano ad ampliarsi. Il Nord rappresenta la ripartizione in cui la quota di persone che esprimono una soddisfazione elevata per la vita è maggiore (49,3%), il Mezzogiorno quella in cui è più bassa (42,4%). Rispetto al 2021 si osserva tra i residenti nella sola parte nord-occidentale una crescita (dal 48,8% al 49,4%) a cui si contrappone un'analoga contrazione nell'Italia meridionale (dal 42,3% al 40,5%) ma non nelle Isole. La regione con il più elevato livello di soddisfazione resta il Trentino-Alto Adige (61,8%), mentre quella con il livello più basso è la Campania (35,7%), dove si registra il calo più marcato rispetto al 2021. L'Umbria, al contrario, è la regione in cui la soddisfazione cresce di più (49,9%)*".

E anche a proposito della famiglia, l'Istat rileva che: "*La quota maggiore di soddisfatti per le relazioni familiari risiede nel Nord (89,4%), mentre quella minore nel Mezzogiorno (88,0%). Nel Centro si registra una soddisfazione pari all'89,0%*".

Nei confronti delle relazioni amicali è ancora il Nord con l'80,5% dei residenti a esprimere un giudizio positivo (molto o abbastanza soddisfatto), mentre il Mezzogiorno si ferma al 78,3%.

La stessa soddisfazione per la salute risulta essere più alta nel Nord che in altre ripartizioni: l'81,5% contro il 77,0% del Mezzogiorno, così come la soddisfazione per il tempo libero:

Il 67,7% delle persone di 14 anni e più che vive al Nord e il 66,8% nel Centro è soddisfatto di come trascorre il tempo libero; nel Mezzogiorno la quota è pari al 62,2%.



Per quanto riguarda poi la soddisfazione per la situazione economica personale scrive ancora l'Istat che *“emerge netta la distanza tra la soddisfazione del Nord e del Mezzogiorno. Nel Nord si dichiara molto o abbastanza soddisfatto il 61,5% dei cittadini, mentre nel Mezzogiorno la percentuale scende al 50,9%”*. Questa situazione d'insoddisfazione si ripercuote anche sulla fiducia verso gli altri: più diffusa nel Centro Italia (27,5% di residenti), mentre il Mezzogiorno (18,8%) si conferma il territorio che esprime maggiore diffidenza e che registra il maggior calo di fiducia rispetto al 2021 (allora era il 21,5%).

L'Istat già aveva rappresentato una 'fuga dal Sud' con la pubblicazione nel febbraio 2023 del Report **“Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente – Anno 2021”**.

In esso si legge che *“Nei 10 anni 2012-2021 sono stati pari a circa 1 milione 138mila i movimenti in uscita dal Sud e dalle Isole verso il Centro-nord e a circa 613mila quelli sulla rotta inversa. Il bilancio tra uscite ed entrate si è tradotto in una perdita netta di 525mila residenti per il Mezzogiorno. Nel 2021 la ripresa della mobilità interna ha interessato anche gli spostamenti lungo questa direttrice. Ammontano a circa 112mila i trasferimenti dai Comuni meridionali verso quelli settentrionali, in lieve aumento (+3%) rispetto al 2020, ma in deciso calo (-17%) rispetto al periodo pre-pandemico. La regione del Mezzogiorno da cui si parte di più è la Campania (30% delle cancellazioni dal Mezzogiorno), seguita da Sicilia (23%) e Puglia (18%). In termini relativi, rispetto alla popolazione residente, il tasso di emigratorietà più elevato si ha in Calabria (circa otto residenti per 1.000). Tassi sopra il 6‰ si registrano per Basilicata e Molise. La regione verso cui si dirigono prevalentemente questi flussi è in termini assoluti la Lombardia (28%) ma in termini relativi l'Emilia-Romagna è quella che li attrae di più (quattro trasferimenti dal Mezzogiorno per 1.000 residenti).”*

A conclusione della descrizione del contesto esterno della Città Metropolitana di Napoli, appaiono condivisibili le seguenti osservazioni del citato *Progetto Preliminare al Piano Territoriale Metropolitano*.

*“Le grandi aree urbane e metropolitane come quella di Napoli sono caratterizzate da una particolare intensità dei fenomeni che caratterizzano l'economia, l'ambiente e la società: pensiamo alla capacità di innovazione, alla creatività artistica e culturale, ma anche a fenomeni problematici quali l'eccessivo sfruttamento delle risorse naturali, la congestione dei sistemi di mobilità, la gestione delle risorse come i rifiuti, o ancora l'emigrazione dei giovani, la bassa partecipazione delle donne alla vita economica, ecc.*

*La Città Metropolitana di Napoli non si sottrae a questa lettura, assumendo anzi una particolare importanza sovralocale sia per le dimensioni demografiche, ma soprattutto perché collocata in una Regione di “convergenza” (il cui reddito medio è inferiore ai due terzi del reddito medio dell'Unione Europea), inserita in una più vasta macroregione (il Mezzogiorno) che, con le vicine regioni della Calabria e della Puglia, comprende in gran parte altri territori inseriti nell'obiettivo di “convergenza” dei Fondi Strutturali Comunitari.*

*Il territorio metropolitano è caratterizzato da una straordinaria ricchezza ambientale a cui il succedersi storico e l'intreccio di civiltà mediterranee ed europee con le comunità locali, ha sovrapposto una estrema ricchezza di produzioni artistiche e culturali che, insieme alla prima costituiscono un patrimonio materiale e immateriale unico.*



*Tutta questa straordinaria ricchezza è però fragile per la presenza di caratteristiche ambientali intrinseche (la sismicità, la presenza di dinamiche geomorfologiche attive), e di rischi derivanti da una gestione del territorio frutto delle spinte insediative o speculative e non di una sapiente e avveduta gestione e pianificazione del territorio. La stratificazione territoriale di questi valori e criticità appare spesso talmente intensa e complessa da scoraggiare facili ottimismo, e ha generato un insieme di comportamenti problematici, dalla trasformazione spontanea alla difficoltà di conciliare gli stessi fenomeni con una dimensione istituzionale.*

*Di fronte a queste difficoltà una prima esigenza è quella di definire con chiarezza le invarianti strutturali (territoriali, ambientali e infrastrutturali) non negoziabili, perché su di esse si basa l'imperativo di perseguire da oggi, e lasciare in eredità per il futuro alle prossime generazioni, un territorio vivibile, sicuro e bello.”*



### 2.3.2 Il Contesto Interno: la prevenzione della corruzione nella Città Metropolitana di Napoli fino al 2022

L'organizzazione dell'Ente è riportata nella sottosezione "Struttura organizzativa", a cui si rimanda; in questa sede giova esplicitare che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti dall'ente e non quelli inerenti i servizi resi in forma esternalizzata o tramite società controllate o partecipate, in quanto dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore.

Rispetto agli altri aspetti che, in tema di contesto interno, incidono sulla capacità di contrasto alla corruzione, si rileva come la cultura organizzativa e le modalità di lavoro in atto nell'Ente si ispirano alla condivisione delle informazioni e alla trasparenza interna, attuata anche mediante l'informatizzazione dei provvedimenti.

In seguito all'approvazione della legge n. 190/2012, emanata con l'intento di regolamentare in maniera sistemica la prevenzione della corruzione e della illegalità nella PA, l'Ente (allora Provincia di Napoli) già dal 2013 ha intrapreso una serie di attività propedeutiche all'implementazione della menzionata L.190/2012, del D. lgs n.33/2013 e del D.lgs. n.39/2013, quali:

- l'approvazione, con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 87 dell'11 ottobre 2013, del Regolamento in materia di controlli interni,
- la predisposizione della ipotesi del Codice di comportamento dell'Ente, ex art. 11, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013,
- l'avvio delle attività per l'adozione degli standard di qualità dei servizi e per la successiva redazione della Carta dei Servizi dell'Ente, giuste deliberazioni di Giunta Provinciale n. 497 del 25/07/2013 e n. 943 del 30/12/2013,
- l'istituzione link "amministrazione trasparente"
- percorsi formativi ad hoc, previsti nel Piano della formazione del personale dipendente per l'anno 2013.

Con deliberazione di G.P. n. 374 del 27.06.2014, la Provincia di Napoli adotta, per la prima volta, il "Il Piano triennale di organizzazione e controllo per la prevenzione del rischio corruzione 2014/2016", che rappresenta lo strumento di organizzazione e controllo attraverso cui la Provincia sistematizza e descrive la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruzione.

E' uno strumento dinamico, a formazione ed implementazione progressiva, che prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, delinea un programma di attività in cui vengono individuate misure concrete, di carattere organizzativo, comportamentali e trasversali, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva dei fenomeni di corruzione.

Già dal 2014, e poi successivamente, con l'avvento della Città metropolitana di Napoli a far data dal 1° gennaio 2015, l'Ente si prefigge di prevenire i fenomeni di corruzione nella più ampia accezione, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati:



1. assicurando l'esecuzione dei controlli interni;
2. assicurando la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
3. assicurando la rotazione del personale assegnato alle aree e alle attività esposte ad un maggiore rischio di corruzione
4. adottando azioni di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio di corruzione;
5. adottando e aggiornando opportunamente il proprio Codice di Comportamento;
6. provvedendo all'adeguamento dei Regolamenti provinciali;
7. applicando il protocollo di legalità.

### 2.3.3 Mappatura delle attività a rischio corruzione

In via di prima applicazione dell'art.1, comma 9, lett. a) della L.n.190/2012, ai sensi del quale il Piano di prevenzione della corruzione dell'Ente deve individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, avendo sentito e raccolto le proposte dei dirigenti, l'Ente Provincia di Napoli individuò n. 5 MacroAree, all'interno delle quali furono enucleate le attività a più elevato rischio di corruzione.

Inizialmente, quindi, seguendo quanto indicato dal primo Piano Nazionale Anticorruzione - il PNA 2013, all'epoca approvato con delibera CiVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione) n. 72 dell'11 settembre 2013, che forniva indirizzi e indicazioni alle pubbliche amministrazioni per la omogenea elaborazione dei Piani Triennali di Prevenzione - le Aree sottoposte a mappatura, con i relativi macroprocedimenti, furono:

- A) acquisizione e progressione del personale
- B) affidamento di lavori, servizi e forniture anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici
- C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E) attività di controllo e irrogazione di sanzioni negli ambiti risultanti dall'anagrafe dei procedimenti dell'ente

Successivamente alla delibera ANAC n. 12/2015, con la quale sono stati indicati processi/procedimenti relativi ad altre aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi, legati allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, incarichi e nomine, affari legali e contenzioso, la Città metropolitana di Napoli ha ampliato il novero delle Aree (dalle 5 iniziali, alle 10 Aree di rischio – 8 “generali” e 2 “specifiche” del 2016) e dei relativi macroprocedimenti sottoposti a mappatura, per l'individuazione delle misure più idonee a prevenire o quanto meno contenere i rischi corruttivi.





In seguito al lavoro di mappatura dei macroprocedimenti a rischio corruzione, effettuato dai Dirigenti/Referenti, su impulso e di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione, in attuazione delle indicazioni negli anni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, le Aree di rischio a far data dal Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020/2022, sono state incrementate di ulteriori n. 6 Aree speciali, per un totale di n. 16 macroAree. attualmente così strutturate:

### AREE GENERALI (n.8)

- A. Macro area: acquisizione e progressione del personale;
- B. Macro area: contratti pubblici (già Macro Area affidamento di lavori, servizi e forniture...);
- C. Macro area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- D. Macro area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- E. Macro area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F. Macro area: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (già Macro Area attività di controllo e irrogazione di sanzioni...);
- G. Macro area: incarichi e nomine;
- H. Macro area: affari legali e contenzioso;

### AREE SPECIFICHE (n.8)

- I. Macro area: tutela ambientale (già Macro Area smaltimento dei rifiuti);
- J. Macro area: pianificazione urbanistica;
- K. Macro area: Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale (rectius metropolitana), autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato (in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente)
- L. Macro area: Programmazione provinciale (rectius metropolitana) della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale
- M. Macro area: Raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali
- N. Macro area: Gestione dell'edilizia scolastica
- O. Macro area: Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale
- P. Macro area: Sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo.

### Metodologia di individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione

Le attività di analisi, valutazione e ponderazione del rischio furono effettuate per la prima volta nell'anno 2015, e per ciascuna Area dei Piani di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente furono individuate le relative misure di prevenzione della corruzione.

La valutazione del livello di rischio, dovendo tener conto della probabilità di accadimento del fatto dannoso e della gravità del danno conseguente, fu effettuata in base ad *indicatori* ritenuti potenziali fattori di rischio e sulla scorta di quanto indicato dall'all.5 al Piano Nazionale Anticorruzione 2013.

Il Livello di Rischio fu ricavato moltiplicando la media aritmetica dei valori delle Probabilità (approssimata, per eccesso o per difetto, all'intero) per la media aritmetica dei valori dell'Impatto (approssimata, per eccesso o per difetto, all'intero), in base alla formula

**R(rischio)= P (probabilità che l'evento corruttivo si verifichi) x I (impatto organizzativo).**



Successivamente, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, nell'allegato 1) al PNA 2019, denominato "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", ha indicato, a seguito dell'analisi dei Piani anticorruzione di Pubbliche amministrazioni e società in controllo pubblico, la nuova metodologia di individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione, privilegiando la valutazione qualitativa del fenomeno corruttivo, rispetto a quella quantitativa, numerica, precedentemente suggerita dal PNA 2013, attraverso l'utilizzo dell'allegato 5.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici.

Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

La probabilità che un evento si verifichi viene valutata attraverso l'esame di dati sia oggettivi (eventi, segnalazioni, notizie di stampa etc) che soggettivi (contesto di riferimento, potenziale motivazione dei soggetti nell'attuare condotte corruttive) e la cui valutazione è stata espressa con una scala crescente di valori da 1 a 5: molto bassa; bassa; media; alta; altissima.

Per impatto si intende l'effetto della condotta corruttiva sia nei confronti dell'Amministrazione, (in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, di reputazione e credibilità istituzionale etc.), sia nei confronti degli Stakeholders (in termini di peggioramento di qualità delle prestazioni e servizi resi in correlazione al verificarsi dell'evento corruttivo).

In attuazione del PNA 2019, la Città metropolitana dal 2021 si è orientata nel senso di individuare una soluzione che contemperasse la preesistente valutazione quantitativa e la nuova qualitativa, tenendo conto che il rischio scaturisce sempre dal calcolo ottenuto dalla moltiplicazione della probabilità per l'impatto:  $R=P \times I$ .

Le schede dei Macroprocedimenti sottoposti a valutazione sono state arricchite di ulteriori elementi conoscitivi, riportando, nella colonna "Declaratoria dei rischi", come indicata dal PNA 2019, le indicazioni in merito agli elementi di rischio di ogni procedimento/processo, costituenti ciò che viene definito "catalogo dei rischi".

Si è, quindi, di fatto integrato, in un'unica scheda, la identificazione dei rischi di ogni macroprocedimento, il grado di rischio, le misure previste ed i soggetti tenuti ad applicarle.

Ciò ha consentito di aggiornare, in base ai cd. "fattori abilitanti", le considerazioni espresse a suo tempo, senza sottostimare i rischi potenziali e ricorrendo, nei casi dubbi, ad un "criterio generale di prudenza".

Pertanto, per i Macroprocedimenti già esaminati in passato con l'applicazione degli indici di probabilità e rischio indicati nell'allegato 5 al PNA 2013, il risultato è stato "tradotto" in un giudizio qualitativo che rispecchiasse le valutazioni espresse dai Dirigenti/Referenti nel corso delle precedenti interviste.

L'aggiornamento della Mappatura dei macroprocedimenti a rischio corruzione, è effettuato, come detto, dai Dirigenti/Referenti, su impulso e di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione, in attuazione delle indicazioni negli anni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Gruppo dei Referenti è stato rinnovato, nella sua costituzione, con Direttiva del Segretario generale/RPCT n. 4/2022, trasmessa con nota R.U. n. 127127 dell'11/10/2022.

La ricognizione dei processi/procedimenti a rischio corruzione e l'individuazione ed aggiornamento delle relative misure risultano utili a contrastare o quanto meno mitigare l'insorgere del rischio se effettuate con la partecipazione dei Dirigenti - nella veste di Referenti del RPCT- che coordinano l'attività dei rispettivi Uffici e ne sono responsabili.



La partecipazione dei Dirigenti alle riunioni indette dal RPCT per le attività di ricognizione dei processi a rischio corruzione e/o di aggiornamento delle relative misure è, essa stessa, attività di individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione e la mancata partecipazione agli incontri può incidere sull'esercizio delle funzioni dirigenziali in rapporto alle previsioni del P.T.P.C.T., ora Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Nell'ambito dei fattori valutativi della performance, la disponibilità e collaborazione dei dirigenti con l'RPCT per l'attuazione delle misure per la prevenzione o, quanto meno, la mitigazione dei rischi corruttivi, sicuramente comportano un riflesso anche in termini valutativi sull'operato della dirigenza, conformemente all'art. 16, comma 1, lett. 1-bis e lett. 1-ter del D.lgs.165/2001, nonché in base alle previsioni del vigente SMIVAP.

Dalla individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione di ogni singolo macroprocedimento sono state successivamente delineate le opportune misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che nel corso degli anni sono state ritagliate in modo via via più puntuale, tenendo conto dell'efficacia riscontrata a seguito del monitoraggio circa l'applicazione delle stesse.

#### 2.3.4 Misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con l'approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, di cui alla delibera n.7 del 17 gennaio 2023, l'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto - secondo le indicazioni contenute nel D.M. n. 132/2022 - avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono *dimensioni* del e per la creazione del valore pubblico.

Esse sono di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente, e vanno declinate in obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della presente sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Una volta mappati i processi ed identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione – come sopra riportato - vengono programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione, individuando indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Di seguito si riportano solo alcune di esse, che hanno il carattere della trasversalità tra varie strutture organizzative dell'Ente.

#### Il sistema dei controlli interni – il Controllo successivo di regolarità amministrativa (mis. 3.1)

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è svolto nel rispetto dell'art. 147 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, secondo le modalità operative definite annualmente con atto organizzativo del Segretario Generale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del Regolamento dell'Ente in materia di controlli interni, come aggiornato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 107 del 07/07/2021.

Oggetto del controllo sono le determinazioni che comportano impegno di spesa, gli atti di accertamento delle entrate, gli atti di liquidazione della spesa, i contratti, secondo le modalità operative definite annualmente dal Segretario Generale con proprio atto organizzativo.

Il controllo in questione ha le seguenti finalità:

- accertare il rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti dell'Ente;
- verificare la correttezza e la regolarità delle procedure;
- migliorare la qualità degli atti amministrativi;
- collaborare con le singole strutture per l'impostazione e il continuo aggiornamento delle procedure;
- sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del dirigente ove vengano ravvisate patologie.

In merito a quest'ultimo punto, si evidenzia, infatti, che resta escluso ogni effetto preclusivo in ordine all'efficacia dell'atto sottoposto a controllo, come stabilito dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n.



286/1999, che fa “salvo, in ogni caso, il principio secondo cui le definitive determinazioni in ordine all’efficacia dell’atto sono adottate dall’organo amministrativo responsabile”.

Lo svolgimento di tale attività di verifica è attribuita al Segretario Generale, il quale vi provvede attraverso un Gruppo di lavoro, (già “Organismo Interno”, appositamente istituito con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 200 del 2014) composto da funzionari dell’Ente scelti in base alle competenze possedute in materia giuridica ed amministrativa, in materia di appalti pubblici e in materia finanziaria e contabile.

Tale Gruppo di lavoro non è una struttura permanente, dedicata esclusivamente all’attività di controllo, ma è composto da dipendenti che, prestando servizio presso diverse Direzioni dell’Ente, devono conciliare i compiti d’ufficio con la suddetta attività volontaria di verifica sugli atti.

Per il 2023 con la direttiva S.G. n. 2/2023, R.U. n. 63983 del 20/04/2023, è stato confermato, in continuità con i Piani precedenti, l’impianto generale del procedimento di controllo attuato negli anni precedenti, attraverso la riproposizione di tutte le categorie di atti sottoposte al sorteggio trimestrale già nel 2022.

Sono, pertanto, confermati gli specifici focus, con le relative percentuali di campionamento, su determinate tipologie di atti, quali quella inerente la Macro Area dei “*Contratti pubblici*”, quella relativa alle “*Autorizzazioni in materia di trasporto*”, oltre alle “*Autorizzazioni e concessioni*” in generale, gli “*Incarichi di studi, ricerche, consulenza, ed altri incarichi professionali*”, gli “*Accordi quadro per l’affidamento di lavori, servizi, forniture*” e quella da ultimo introdotta a decorrere dall’ultimo trimestre del 2022 (cfr. direttiva S.G. n. 6/2022, R.U. n. 151473 del 29/11/2022) in materia di “*Interventi finanziati con le risorse del PNRR*”.

Con particolare riferimento al controllo su quest’ultima tipologia di atti, si rappresenta che lo stesso è espressamente previsto dall’art. 9, comma 3, del D.L. n. 77/2021, convertito in L. n. 108/2021, in base al quale “*Gli atti, i contratti ed i provvedimenti di spesa adottati dalle amministrazioni per l’attuazione degli interventi del PNRR sono sottoposti ai controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo-contabili previsti dalla legislazione nazionale applicabile*”, andandosi ad inserire nell’ambito delle altre attività di verifica e controllo della regolarità delle procedure e delle spese sostenute, previste dalla normativa in materia in capo all’Ente nella qualità di Soggetto Attuatore e attribuite alle Direzioni competenti alla realizzazione degli stessi.

Siffatto controllo verterà anche su alcuni elementi specifici, come previsti espressamente dall’art. 9, comma 4, del D.L. n. 77/2021 (convertito in L. n. 108/2021), ed evidenziati dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con la deliberazione n. 16 del 4/11/2022, in sede di approvazione dello schema di relazione del Sindaco della Città Metropolitana sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni, quali:

- 1) la completa tracciabilità delle operazioni collegate a *milestone* e *target* del PNRR, mediante l’attribuzione ad esse di un’apposita codificazione contabile;
- 2) la conservazione di tutti gli atti e della relativa documentazione giustificativa su adeguati supporti informatici;
- 3) la richiesta e l’attribuzione, per ogni procedimento, connesso all’attuazione dei programmi del PNRR, di un apposito codice CUP, in mancanza del quale gli atti medesimi sono da considerarsi giuridicamente nulli (art. 11, L. n. 3/2001 e art. 1 delibera CIPE 16 novembre 2020).

Come di consueto, al fine di assicurare l’estensione del controllo a tutti i settori di attività dell’Ente, il sorteggio degli atti sarà effettuato per ciascuna Area e per ciascuna tipologia individuata.

Inoltre, al fine di garantire che per ogni trimestre sia comunque effettuato il controllo almeno su un atto per Direzione, verrà assicurata, attraverso una apposita funzionalità dell’applicativo software utilizzato per il sorteggio degli atti, la possibilità di effettuare l’estrazione casuale anche con riferimento alle determinazioni dirigenziali di quelle Direzioni che eventualmente non siano risultate estratte



La misura del controllo successivo di regolarità amministrativa, nell'ottica di attuazione degli obiettivi strategici volti alla creazione di valore pubblico, comporta, peraltro, l'integrazione tra il sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni.

Essa, inoltre, contribuisce al miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente e consente il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, con riguardo alle procedure su cui è particolarmente ampio il livello di discrezionalità di cui gode l'Amministrazione, e che sinteticamente si indicano in autorizzazioni e concessioni, gestione di risorse finanziarie (sovvenzioni e contributi a vario titolo erogati), selezione del personale, appalti pubblici.

#### La Commissione varianti (mis. 3.1.2)

Tale misura di prevenzione, inerente la valutazione nel merito tecnico delle perizie di variante di lavori, dei lavori di somma urgenza e dei verbali di concordamento nuovi prezzi adottati dalle Direzioni tecniche dell'Ente, viene svolta a cura della "Commissione tecnico-amministrativa di controllo delle perizie di variante dei lavori e dei lavori di somma urgenza", istituita con la deliberazione del Sindaco metropolitano n. 44 del 12/03/2015.

A far data dal 2021, a tale organismo è affidato altresì il compito, in via sperimentale, di esaminare anche le modifiche dei contratti in corso di esecuzione inerenti gli appalti aventi ad oggetto l'affidamento di lavori, adottate ai sensi dell'art. 106 del D. Lgs. n. 50/2016 - art. 120 D. Lgs. 36/2023.

Gli atti da sottoporre a verifica sono censiti su base trimestrale a cura dei Dirigenti competenti, che ne trasmettono l'elenco entro il mese successivo al trimestre di riferimento, ove adottati.

A decorrere dall'anno 2022, il totale degli atti complessivamente comunicati dai Dirigenti firmatari per ciascun trimestre è soggetto a estrazione casuale automatizzata del 50%. I provvedimenti così selezionati sono assegnati alla Commissione dal Segretario Generale. Nel caso in cui per il trimestre considerato risulti censito un unico atto, il Segretario Generale procede direttamente all'assegnazione dello stesso per il relativo controllo.

La Commissione è articolata in gruppi, costituiti ciascuno da tre funzionari tecnici, allo scopo di prevenire conflitti d'interesse procedendo all'assegnazione degli atti trimestralmente sorteggiati, in base all'ambito di materia.

La composizione della Commissione è disposta dal Segretario Generale, sulla scorta delle designazioni effettuate dai Dirigenti responsabili dell'adozione degli atti oggetto della presente misura, i quali, ai fini del rinnovo periodico, designano, su richiesta, una rosa di tre nominativi di funzionari tecnici incardinati presso la Direzione di competenza, avendo cura, nel rispetto del principio di rotazione, di non indicare i nominativi di chi sia già stato componente dell'organismo nel triennio precedente.

I funzionari preposti a tale attività di controllo svolta senza alcun onere aggiuntivo per l'Ente (così come per l'attività di controllo successivo svolta dal Gruppo di lavoro sopra menzionato), compilano una scheda tecnica, ove riportano eventuali criticità riscontrate in merito agli elaborati presi in considerazione, e la rimettono al Segretario Generale/RPCT.

All'interno dell'Ente viene data diffusione degli esiti delle verifiche effettuate dalla suddetta Commissione tecnica attraverso apposite direttive del Segretario Generale, con indicazione delle azioni volte a migliorare la produzione degli atti sottoposti alla predetta disamina.

In linea con quanto declinato dall'ANAC nel PNA 2019, in ordine all'opportunità di "razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti", al fine di migliorare l'efficacia delle misure di preven-



zione della corruzione, dal 2020 le singole conclusioni istruttorie sono altresì trasmesse al Dirigente firmatario dei provvedimenti analizzati, allo scopo di consentire ogni utile valutazione e l'adozione di eventuali correttivi nella redazione di atti futuri della stessa tipologia.

### La rotazione del personale (mis. 3.2)

Sin dal 2014 la rotazione ordinaria, sulla scorta di quanto indicato dal PNA 2013, è stata prevista come una delle principali misure di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente

Come *misura organizzativa preventiva*, la rotazione del personale si pone come limite al consolidarsi di relazioni che alimentino dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza infatti riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Come *criterio organizzativo*, la rotazione può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, il cui livello di professionalità si basa non solo sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future. In tale ottica, detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Pertanto tale rotazione va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Nel 2019 la rotazione dei Dirigenti, attesa la naturale scadenza degli incarichi dirigenziali conferiti nel 2016 e la loro riassegnazione, è stata effettuata sulla scorta dei “*Criteri di rotazione del personale dirigente e delle figure di responsabilità*” allegati al Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente, approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 24 del 29/01/2019, tenendo conto dell'anzianità di permanenza nell'esercizio delle funzioni assegnate, a prescindere dal *nomen juris* della Direzione/Area/Dipartimento etc., o dalla previsione di un ulteriore e diverso livello organizzativo o da qualsivoglia diversa tipologia di organizzazione. A tal fine, il “*Quadro sinottico dell'anzianità di permanenza dei Dirigenti nelle funzioni*”, parimenti costituente allegato al PTPCT della Città metropolitana, riporta le informazioni relative a ciascuna figura dirigenziale.

Quanto sopra, fermo restando che è comunque facoltà del Sindaco procedere, quale Organo esecutivo, ad una rotazione degli incarichi dirigenziali e, conseguentemente, degli incarichi di elevata qualificazione (già P.O.), ai sensi di legge, prima della scadenza del triennio, in esito ad eventuale processo di riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ente.

In esecuzione di quanto stabilito dal Piano anticorruzione dell'Ente 2019/2021, e del “Regolamento delle posizioni organizzative della Città metropolitana di Napoli di cui all'art.13 comma 1, lett. a) e b) del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 per il personale del comparto Funzioni Locali”, approvato definitivamente con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 409 del 5/12/2018, i Dirigenti nel 2019 hanno proceduto alla rotazione degli incarichi di Posizioni organizzative all'interno dell'Ente, attribuendoli a n. 102 funzionari, conseguendo la rotazione o il conferimento di nuovi incarichi di oltre 1/3 del numero totale delle postazioni ricoperte.



Nel 2021 con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 113 del 23 giugno 2021, è stato approvato il nuovo Assetto organizzativo dell'Ente, articolato in otto Aree e n. 22 postazioni dirigenziali. In data 16 luglio 2021, con Decreti dal n. 298 al n. 317, sono stati conferiti i nuovi incarichi dirigenziali, che hanno comportato la rotazione di n.8 Dirigenti su n. 20 Dirigenti in servizio al 16 luglio 2021.

L'Amministrazione non ha inteso programmare, per l'anno 2020 e 2021 una rotazione ordinaria del personale dipendente, in parte a causa della diffusione dell'epidemia da Covid 19, in parte a causa dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, scaturenti dal nuovo Assetto organizzativo che aveva, di fatto, già comportato assegnazioni di personale agli uffici preesistenti ed a quelli incardinati ex novo in altre Aree.

Nell'anno 2023, come da Piano triennale del Fabbisogno di personale dell'Ente, integrato con l'approvazione del PIAO provvisorio, di cui alla deliberazione del Sindaco n. 62 del 27 aprile c.a., il fabbisogno di personale ha comportato l'inserimento di n. 157 unità funzionari ed istruttori reclutati in seguito a concorso svolto congiuntamente al Comune di Napoli, in aggiunta a n. 35 inserimenti per mobilità da altri Enti e n. 80 progressioni verticali, prevedendo altresì l'assunzione di n. 6 Dirigenti a tempo indeterminato e n. 4 Dirigenti e 8 funzionari a tempo determinato, con conseguente redistribuzione di compiti e funzioni interne agli uffici.

Alla luce dei nuovi inserimenti di unità di personale, ed al fine di garantire trasparenza nell'affidamento delle linee di attività ai dipendenti di ciascuna struttura, e rendere conoscibile l'articolazione della stessa, con indicazione del carico di lavoro assegnato alle singole unità lavorative, e conseguenti, eventuali variazioni collegate alla rotazione suddetta, ogni Dirigente adotta - laddove non abbia già provveduto - apposita determina di microorganizzazione entro il 31/12/2023. L'RPCT verificherà, in sede di monitoraggio delle misure anticorruzione, la corretta applicazione delle stesse, avvalendosi dell'apporto collaborativo della dirigenza.

Come previsto dall' art. 101 del CCNL Personale Dirigente dell'Area Funzioni locali sottoscritto il 17.12.2020, il Segretario generale/RPCT è responsabile della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale. Pertanto, in occasione di processi di riorganizzazione dell'Ente, il Dirigente Coordinatore dell'Area Personale è tenuto a fornire, con congruo anticipo, collaborazione, supporto e tutte le informazioni preventive e necessarie al S.G./RPCT, ai sensi del combinato disposto degli artt. 97 TUEL e 101 CCNL del 17.12.2020.

I Dirigenti sono tenuti a riferire al Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito alla misura della rotazione ordinaria (e/o misure alternative, quali la cd. segregazione delle funzioni, o articolazione delle competenze, cfr. allegato "criteri di rotazione"), con una relazione annuale, al 31 dicembre, da rendere entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Per quanto concerne la rotazione dei RUP, il Segretario Generale/RPCT già con Direttiva n. 1/2023, di cui alla nota R.U. n. 42629 del 15/03/2023, ha disposto la costituzione di una **banca dati dei Responsabili unici dei procedimenti**, al fine di garantire l'immediata visione d'insieme dell'operatività dell'azione amministrativa della Città metropolitana di Napoli concernente i lavori pubblici e della continuità degli stessi in caso di sostituzione dei relativi RUP, per qualsiasi causa, anche per mobilità interna o esterna o per collocamento a riposo.

Tale banca dati è stata realizzata sul sito web istituzionale in apposita sezione dell'area Intranet (Infonet), in forma di *elenco tabellare degli interventi di lavori pubblici in corso*, recante per ciascuna opera la descrizione dell'intervento, la Direzione competente, il CIG, il CUP, il nominativo del Responsabile Unico di Procedimento, nonché le date di inizio e di conclusione dei lavori



La banca dati dei RUP dei lavori dell'Ente è alimentata a cura delle Direzioni competenti e sarà oggetto di aggiornamento continuo, con cadenza quindicinale rispetto all'adozione dei relativi procedimenti, in quanto strumento di lavoro funzionale alla visione complessiva degli interventi in corso d'opera e dei relativi responsabili, di cui assicura, ad uso interno all'Ente, la generale conoscibilità con immediatezza e trasparenza.

La costituzione di tale strumento di lavoro consentirà, inoltre, la verifica dei nominativi dei dipendenti incaricati della relativa funzione, anche al fine della rotazione degli stessi, ove consentito dalla legge in relazione alle fasi del procedimento.

In proposito, i nuovi incarichi di RUP dovranno essere affidati con un criterio di rotazione che preveda la permanenza sulla medesima area territoriale per un periodo non superiore a tre anni (rotazione territoriale). Di tanto, i Dirigenti tecnici daranno conto nella relazione annuale sulla rotazione ordinaria.

Per le modalità alternative alla rotazione in senso stretto dei dipendenti e per l'istituto della rotazione straordinaria, si rinvia all'allegato 2 "Criteri di rotazione del personale dirigente e delle figure di responsabilità" del presente PIAO".

#### La formazione del personale (mis. 3.3)

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ribadiva la centralità della misura della formazione, da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT, in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, atteso che *"Tutti i dipendenti pubblici, a prescindere dalle tipologie contrattuali (ad esempio, a tempo determinato o indeterminato) dovrebbero ricevere una formazione iniziale sulle regole di condotta definite nel Codice di comportamento nazionale (D.P.R. 62/2013) e nei codici di amministrazione. La formazione iniziale consente di approfondire, sin dall'istaurarsi del rapporto lavoro, i temi dell'integrità e di aumentare la consapevolezza circa il contenuto e la portata di principi, valori e regole che devono guidare il comportamento secondo quanto previsto all'art. 54 della Costituzione (...)"*

Il PNA 2022 individua, quale obiettivo strategico ai fini della promozione di valore pubblico, l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Ente.

Il Decreto legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito nella legge n. 74 del 21 giugno 2023 prevede, tra l'altro, che nel P.I.A.O. siano indicati:

- gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale;
- i dirigenti e funzionari al loro interno, chiamati a realizzare le attività di formazione;
- le risorse necessarie ad assolvere gli obblighi formativi per il personale.

La Città metropolitana di Napoli ha curato che venissero formati ed aggiornati sia i dirigenti che i dipendenti dell'Ente sulle tematiche dell'anticorruzione, della trasparenza, dei controlli e materie connesse.

Il processo formativo è continuo, in quanto orientato a fornire strumenti conoscitivi, che permettono di leggere la realtà della PA, sempre più variabile e articolata, anche in relazione ai possibili eventi di rischio corruttivo.

I Dirigenti, in qualità di responsabili delle relative articolazioni di cui si compone l'Ente, sono chiamati ad assicurare lo sviluppo di adeguati interventi formativi, relativi sia all'esercizio delle funzioni dirigenziali di competenza, che di quelle del personale loro assegnato.





La formazione, costituendo anch'essa, sin dal primo Piano Nazionale Anticorruzione 2013, precisa misura di prevenzione del rischio corruttivo e di trasparenza, rileva ai fini della corretta attuazione del P.T.P.C.T., ora Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e, come tale, rientrando tra gli elementi valutativi disciplinati dalle previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance.

In applicazione di quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, oltre ai corsi in materia di anticorruzione e trasparenza, particolare attenzione dovrà essere dedicata alla formazione in materia di privacy e antiriciclaggio.

Il programma di formazione dell'Ente deve essere predisposto annualmente entro il 31 maggio dal Dirigente Coordinatore dell'Area del Personale, d'intesa con il S.G./R.P.C.T., tenendo conto dei contenuti della relazione che lo stesso Dirigente Coordinatore ha reso, per quanto di competenza, al Responsabile della prevenzione della corruzione al 30 novembre dell'anno precedente. In tale programma vengono recepiti i contenuti delle eventuali proposte avanzate dai Dirigenti dell'Ente. Il programma di formazione, così predisposto, viene sottoposto, per l'approvazione da parte del Sindaco, entro il 30 giugno di ogni anno, come hanno prescritto i Piani anticorruzione dell'Ente nel corso degli ultimi anni.

Anche per l'anno 2023 il Segretario Generale/R.P.C.T. in sede di predisposizione del menzionato Programma annuale di formazione, ha inoltrato un quadro sinottico dei principali interventi formativi che intende far inserire in programmazione, al fine di consentire la formazione prevista obbligatoriamente in materia dalla Legge n.190/2012, come da nota R.U. n. 67443 del 27/04 c.a.

Per quanto inerisce le risorse finanziarie da destinare all'attuazione della presente misura, viene confermata la previsione di spesa per la formazione, inserita sin dal PTPCT 2019/2021, secondo cui: *“almeno il 50% delle risorse finanziarie stanziare annualmente in bilancio al tal fine (vale a dire per attività formative) dovranno riguardare la formazione trasversale alle Aree dell'Ente, gestita dall'Area Risorse Umane, Innovazione e Qualità dei Servizi, Pari Opportunità”*: a tal fine, il Sindaco metropolitano espresse atto di indirizzo nei confronti del Ragioniere generale per il loro appostamento nel bilancio 2022.

Il Ragioniere Generale ed il Dirigente Coordinatore Area del Personale rendicontano l'effettiva spesa sostenuta riguardo all'attuazione del Programma di formazione dell'anno precedente proposto dal S.G./RPCT, con apposita Relazione da rendersi entro il 30 giugno, dando anche atto se sono state o meno inserite in programmazione le somme già stanziare ma non spese a tal fine nell'anno precedente.

In ogni caso, le somme previste in bilancio per la formazione trasversale e non spese a tal fine – anche qualora siano divenute “economie di spesa” - devono essere iscritte in bilancio per il medesimo importo, anche mediante apposite variazioni di bilancio o prelievi dal Fondo di riserva – a cura del Ragioniere Generale e Dirigente Coordinatore del Personale- quale plafond previsto per la formazione obbligatoria dell'anno in corso.

**Per l'anno 2023** nel Bilancio di previsione approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 87 del 10/07 u.s., sono state allocate le relative risorse finanziarie, facendo confluire nelle stesse le economie di spesa per la formazione del 2022, come attestato dal Ragioniere generale con nota R.U. n. 105860 del 4 luglio u.s.

L'O.I.V. avrà cura, nell'ambito delle proprie competenze, di verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi, anche in termini di spese impegnate e liquidate, ai fini della relativa attività lavorativa.



### Il Codice di comportamento (mis. 3.4)

I mutamenti istituzionali intervenuti e l'applicazione pratica sviluppata nel corso degli anni trascorsi dall'adozione del Codice di Comportamento nel 2014, hanno offerto numerosi spunti per il relativo aggiornamento. Tra le novità normative, va fatto riferimento alla legge n. 179/2017, che ha innovato le disposizioni concernenti la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico, introducendo nel D. Lgs. 165/2001, l'art. 54- bis.

A tal fine, la Città Metropolitana di Napoli si è dotata di un apposito software per la gestione di tali segnalazioni (whistleblowing) ottenuto in riuso dal Comune di Palermo, ma adeguato dall'ufficio di staff del Segretario Generale (già ufficio Controllo di Gestione) in collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi integrati.

Successivamente, in attuazione del Piano anticorruzione dell'Ente 2018/2020, con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 66 del 13 marzo 2018 è stato adottato il testo aggiornato del Codice di Comportamento per i dipendenti della Città Metropolitana di Napoli, riformulato sulla base dell'esperienza maturata e delle normative sopravvenute, con precipuo riferimento alla legge 179/2017 citata.

Per consentire la partecipazione ed il necessario coinvolgimento delle OO.SS rappresentative presenti all'interno dell'Ente, delle associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), di Associazioni e altre forme di organizzazione, il predetto Codice, adottato con la citata delibera n. 66/2018, è stato pubblicato - dal 13 marzo al 28 marzo 2018 - all'Albo pretorio on line e nelle News della pagina istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" – Disposizioni generali – Atti generali – sottosezione "Codice disciplinare e codice di condotta", insieme all'Avviso pubblico ed alla scheda per la presentazione di proposte e contributi in merito;

Di tale pubblicazione è stata data notizia ai componenti della RSU, della RSA ed alle OO.SS. territoriali rappresentative del comparto e della dirigenza, con note R.U. n. 47471 e n. 47782 del 13/03/2018., per acquisire eventuali proposte e/o osservazioni.

Nel termine suindicato (13 - 28 marzo 2018), non sono pervenuti contributi né osservazioni all'URP o alla PEC dell'Ente, da parte degli stakeholder e delle Organizzazioni sindacali, così come attestato dal Dirigente della Direzione Supporto Organi, con nota R.U. n. 58872 del 29/03/2018.

Di tanto veniva dato atto con nota R.U. n. 58963 del 29 marzo 2018, con la quale è stato trasmesso il nuovo Codice di comportamento, adottato con la deliberazione n. 66/2018 citata, all'Organismo Indipendente di Valutazione, affinché esprimesse il parere previsto dall' art. 54, comma 5 del D.lgs. 165/2001, reso favorevolmente, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs. 165/2001, con nota R.U. n. 60854 del 4 aprile 2018.

Con delibera del Sindaco Metropolitano n. 94 del 06/04/2018, è stato quindi approvato definitivamente il Codice di comportamento della Città Metropolitana di Napoli, disposto ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs. n.165/2001 ed aggiornato alla Legge n. 179/2017.

Ai sensi dell'art. 14 del Codice di comportamento i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, insieme con le strutture di controllo interno e l'ufficio dei procedimenti disciplinari, vigilano sull'applicazione del Codice Generale e del Codice di comportamento della Città metropolitana di Napoli.

Entro il 31 dicembre 2023 è previsto l'adeguamento del Codice di comportamento dell'Ente alle novità introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 ad oggetto "*Regolamento concernente modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 Aprile 2013, n. 62, recante "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165"*".

Tra le novità inserite nel testo del Codice Nazionale di Comportamento dei dipendenti pubblici, sono da ascrivere il divieto assoluto di discriminazione, l'utilizzo responsabile di strumenti informati-



ci e social media, la responsabilità professionale dei dirigenti pubblici, la formazione e misurazione della performance, il rispetto dell'ambiente.

In merito a quest'ultimo punto, i comportamenti dei dipendenti pubblici dovranno essere in linea con le logiche di contenimento dei costi, in particolare, sul consumo energetico e la sostenibilità ambientale.

L'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Città metropolitana di Napoli, dovrà altresì tenere conto della nuova disciplina del whistleblowing, come modificata dal D. Lgs. n.24/2023, di recepimento della Direttiva UE 2019/1937.

Entro il 30/11/2023 sarà cura del Dirigente Coordinatore dell'Area del personale presentare al Segretario Generale la proposta di modifica del Codice di Comportamento dell'Ente, alla luce delle innovazioni normative sopra riportate, come prima fase della procedura aperta di cui all'art. 54 del D. Lgs n.165/2001. Successivamente, dovrà procedere alla pubblicazione dell'avviso inerente la delibera di adozione del testo aggiornato del Codice di Comportamento dell'Ente, per l'acquisizione di contributi da parte di Stakeholders e OO.SS, nonché del parere dell' O.I.V. per la definitiva approvazione del nuovo Codice di Comportamento, aggiornato alle novità di cui al D.P.R. 81/2023 e D. Lgs. 24/2023.

#### Whistleblowing (mis. 3.4.1)

##### **Disciplina antecedente il D. Lgs. 24/2023**

Con il termine *whistleblower* si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179. La tutela del whistleblower rientra a pieno titolo tra le misure generali di prevenzione della corruzione da introdurre nel PTPCT di ogni amministrazione, ora nell'apposita sezione del P.I.A.O.

La legge 179/2017 assegna un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni al RPCT il quale, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", obbligatoria in base al co. 6, dell'art. 54-bis del D.lgs.165/2001. Il RPCT è, inoltre, abilitato a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.

L'ambito soggettivo di applicazione della normativa sul whistleblowing è molto più vasto; la segnalazione può pervenire da soggetti sui quali si estende il medesimo livello di protezione e di garanzia prevista dalla norma ed è del tutto evidente l'esigenza di ben determinare i canali, esterni ed interni, attraverso cui pervengono le segnalazioni

Sono pertanto legittimati ad agire ai sensi della disciplina relativa al fenomeno del whistleblowing:

- dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001;
- dipendenti degli enti pubblici economici;
- dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico;
- lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica quando denunciano illeciti commessi all'interno della stessa PA.

Anche la segnalazione deve rispondere ad una serie di requisiti:

- deve avere ad oggetto condotte illecite, anche il solo tentativo, qualora ne sia prevista la punibilità, rilevante anche il fondato sospetto;
- i fatti segnalati (le violazioni) devono essere stati conosciuti in ragione del rapporto di lavoro;
- deve essere effettuata allo scopo di tutelare l'integrità della pubblica amministrazione;
- deve essere inoltrata unicamente ad uno dei quattro destinatari indicati dalla legge (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).



Particolare attenzione e maggiori novità vengono dalle misure di tutela messe in campo per assicurare l'efficacia di quello che è l'obiettivo primario della norma (che ritroviamo ancor più rafforzato nella Direttiva), tutelare il whistleblower:

*contro le ritorsioni*: il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, trasferito, sottoposto a qualsivoglia misura organizzativa con effetti negativi, diretti o indiretti, sulla posizione lavorativa, licenziato. Gli atti discriminatori sono nulli, comportano responsabilità personale per il soggetto che ha adottato l'atto e reintegro del segnalante licenziato;

*clausola di riservatezza*: non può essere rivelata l'identità del segnalante e la segnalazione è sottratta all'accesso, fatti salvi i casi espressamente previsti e solo in momenti successivi;

*clausola di esclusione della responsabilità*;

*giusta causa per limitazioni al segreto d'ufficio*;

rafforzamento e potenziamento del *ruolo del RPCT* che diviene il soggetto istruttore e colui che tratta i dati personali del segnalante.

L'amministrazione ha previsto la possibilità di presentare una segnalazione di condotte illecite mediante inserimento delle informazioni in un sistema informatico. Sistema informatico che può essere di ausilio anche per la presentazione delle denunce mediante l'invio di una segnalazione tramite posta elettronica, posta ordinaria o posta interna.

A tale scopo fu formalizzata nel 2018 la richiesta, ai sensi degli artt. 68 e 69 del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, di riutilizzo del software in dotazione al Comune di Palermo, software sviluppato dalla società SISPI - Sistema Palermo Informatica S.p.A., senza alcun onere per la Città Metropolitana di Napoli.

Successivamente, l'Ufficio controllo di gestione, all'epoca affidato al Segretario Generale/RPCT, in collaborazione con la Direzione Sistemi Informativi Integrati, avuta la certezza della compatibilità del sistema informatico dell'Ente, con i requisiti tecnici indicati dai responsabili della società SISPI, ha provveduto alla installazione in ambiente di test del software sui computer in dotazione ed alla successiva necessaria fase di analisi dell'applicativo.

Si procedette quindi al settaggio e personalizzazione del software ed all'approvazione della regolamentazione interna sul suo utilizzo, attraverso l'adeguamento del Codice di comportamento in collaborazione con l'Area Risorse Umane.

L'attivazione del software, avvenuta al 30/04/2018, e la sua manutenzione, viene effettuata mediante il supporto tecnico della Direzione Sistemi informativi il cui personale, compreso il Dirigente competente, si rapporta direttamente ed esclusivamente, per la materia specifica, al R.P.C.T. con l'ausilio della struttura di supporto per i controlli (già Ufficio Controllo di gestione).

Con Delibera 30/10/2018, n. 1033 l'ANAC ha adottato il Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro, di cui all'art. 54-bis, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001.

L'ANAC, con deliberazione 9 giugno 2021, n. 469 recante "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D. Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" ha poi recepito i principi della Direttiva UE 2019/137.

Le Linee Guida pongono particolare attenzione alla tutela della privacy del whistleblower, del segnalato ed allo svolgimento di attività di formazione in seno alla PA preordinate a mitigare il rischio di violazione della normativa applicabile in materia di privacy

La Delibera fornisce, inoltre, indicazioni in merito alle modalità di gestione della segnalazione, le procedure da adottare e al nuovo ruolo del RPCT.

E' a carico del datore di lavoro pubblico dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.



Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro pubblico sono nulli e il segnalante ha diritto, se licenziato, a essere reintegrato nel posto di lavoro e al risarcimento per gli eventuali danni secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. n. 23 del 2015.

La direttiva UE 2019/1937 amplia il raggio di operatività delle tutele, allarga il campo dei soggetti tutelati nella veste di segnalanti, includendo soggetti estranei al contesto lavorativo a conoscenza degli illeciti. Dal punto di vista delle tutele (artt. da 19 a 21), la direttiva UE 2019/1937 aggiunge alcuni incisivi strumenti di tutela, che vanno dalla riassunzione provvisoria, all'accesso gratuito a informazioni per la tutela, all'assistenza finanziaria e legale. Altrettanto significativa è l'esclusione della responsabilità per diffamazione, violazione del copyright, del segreto industriale e il risarcimento di danni in ambito civile e giuslavoristico.

### **La nuova normativa in tema di whistleblowing.**

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

Viene dunque introdotta una disciplina strutturata per garantire la protezione degli «informato-ri/segналanti o whistleblowers», ovvero delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il D. Lgs. 24/2023 si applica alle segnalazioni di violazioni, (comportamenti, atti od omissioni) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione di discipline normative unionali o nazionali degli atti dell'Unione europea o nazionali, relativi a specifici settori.

### **Estensione Oggettiva**

Il Decreto estende il whistleblowing non solo alle “materie” di rilievo squisitamente penalistico già considerate dal D. Lgs. 231 (corruzione e frodi, in primis) ma anche a *malpractice* non necessariamente delittuose che incidono direttamente sugli interessi strategici comunitari (privacy, antitrust, tutela dell'ambiente), o a condotte che si assumono poste in essere in violazione degli standard etici a cui gli enti intendono spontaneamente aderire.

Il Legislatore si è, pertanto, premurato di specificare che, per gli operatori pubblici, le segnalazioni potranno riguardare, in via onnicomprensiva, ogni “illecito amministrativo, contabile, civile o penale”.

### **Estensione Soggettiva**

**Sono legittimate a segnalare** le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, **in qualità di:**

- dipendenti pubblici (ossia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs.165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo Decreto Legislativo 24/2023, nonché i dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio);
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;



- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

#### **Quando:**

- il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

#### **Altra innovazione del decreto è data dall'estensione del novero di individui potenzialmente suscettibili di tutela, quali:**

- il facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale corrente;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

#### **Tipologie di segnalazioni**

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione:

- ✓ Interna
- ✓ Esterna
- ✓ Tramite divulgazione pubblica.

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare:

- ✓ una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito;
- ✓ una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.

#### La gestione delle segnalazioni interne

Devono obbligatoriamente dotarsi di un sistema di segnalazione interna:

I seguenti «soggetti del settore pubblico»:

- ✓ le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,
- ✓ le Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici,
- ✓ gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50,
- ✓ i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house.



- ✓ I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), affidano a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna, anche nelle ipotesi di condivisione.

### La procedura di gestione del canale di segnalazione interna

La Città metropolitana di Napoli, al pari dei soggetti del settore pubblico obbligati al rispetto della predetta disciplina, dovrà attivare, a partire dall'anno in corso - in sostituzione/aggiunta al vigente canale interno costituito dal software dedicato alla predette segnalazioni - nuovi canali di segnalazione interna, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione dovrà essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, oppure ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso *linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale* ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un *incontro diretto* fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione in forma orale, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

La persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna dovranno necessariamente svolgere almeno le seguenti attività:

- ✓ rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ✓ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ✓ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ✓ fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- ✓ mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

### Le segnalazioni esterne

Nella disciplina tracciata dal Decreto, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) assume un ruolo ancora più incisivo di quello che già gli spetta in forza dei suoi compiti e poteri istituzionali. L'Autorità sarà, innanzitutto, chiamata a gestire un canale di segnalazione "esterno" alle imprese, che i whistleblower potranno sempre utilizzare, anche (e soprattutto) laddove la segnalazione attraverso i canali "interni" non dovesse ottenere riscontro. L'ANAC sarà, poi, investita di incisivi poteri sanzionatori nei confronti di enti e soggetti che si renderanno responsabili di violazioni del Decreto.



L'ANAC è autorità competente per le segnalazioni esterne, anche per il settore privato e deve necessariamente istituire canali idonei a garantire la riservatezza e prevedere le modalità di presentazione delle stesse segnalazioni esterne.

### L'extrema ratio della divulgazione pubblica

Un'ulteriore, dirompente, novità della disciplina va rinvenuta nella possibilità di rendere la segnalazione 'pubblica', attraverso i mass media o i social. L'extrema ratio è riconosciuta al segnalante qualora abbia, senza seguito, azionato i debiti canali interni ed esterni o, ancora, se abbia fondato motivo di ritenere che l'illecito denunciato possa costituire una minaccia concreta per l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

### **Trattamento dei dati personali**

Ogni trattamento dei dati personali connesso alla gestione dei canali di segnalazione deve essere eseguito a norma del Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 (General Data Protection Regulation o GDPR) o del D.lgs. 51/2018.

La normativa indica i soggetti pubblici e privati che gestiscono i canali di segnalazione qualificati dalla normativa "titolari del trattamento", i soggetti del settore pubblico e del settore privato (i Comuni diversi dai capoluoghi di provincia ed Enti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di non più di 249 dipendenti) che decidono di condividere risorse per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni, qualificati "contitolari del trattamento", le rispettive responsabilità in merito all'osservanza degli obblighi in materia di protezione dei dati personali, ai sensi dell'articolo 26 del GDPR.

I diritti privacy possono essere esercitati con la mediazione dell'Autorità Garante nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2 undecies del Codice della Privacy.

### La segnalazione del whistleblower è sempre sottratta all'accesso documentale ed all'accesso civico.

La nuova normativa prevede una gamma di misure di protezione che comprendono:

- ✓ l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, salvaguardando però anche i diritti di difesa della persona coinvolta/segnalata, viene così ribadita la presunzione di innocenza e il diritto di adeguata difesa;
- ✓ un generale divieto di ritorsione, riportando una casistica (esemplificativa e non esaustiva né tassativa) delle stesse fattispecie ritorsive comprensive anche dei danni reputazionali prevenendo contestualmente l'inversione dell'onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito che è previsto in capo al datore di lavoro.
- ✓ misure di sostegno in favore del whistleblower, assicurate dagli enti del Terzo settore, che sono inseriti in elenchi tenuti dall'ANAC e che forniscono dette misure di sostegno, sulla base di convenzioni stipulate con la stessa autorità.

L'ANAC, Autorità competente a ricevere e gestire le segnalazioni esterne sia per il settore pubblico che per quello privato, può anche applicare *sanzioni amministrative pecuniarie* nei casi in cui:

- ✓ non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- ✓ non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- ✓ l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.lgs. 24/2023;
- ✓ non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ✓ sono state commesse ritorsioni;
- ✓ la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- ✓ è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.





Atteso che dalla lettura del D. Lgs. 24/2023, si rileva che il Legislatore non ha fatto definitiva chiarezza rispetto alle incertezze circa le concrete modalità di gestione ed utilizzo del canale di segnalazione interna, si auspica che torni sulla materia per far fronte alle distonie della norma, attraverso indicazioni operative da fornire ai destinatari del Decreto.

La Città metropolitana di Napoli, per l'anno 2023, prevede nel PIAO le prime misure per adeguare il sistema di segnalazione tramite Whistleblowing alle specifiche tecniche indicate nel D. Lgs. n. 24/2023.

A tal fine, è stato richiesto con nota S.G. R.U. n. 87995 del 1° giugno u.s., al fine di emendare la proposta di Bilancio di previsione 2023/2025, di inserire apposito stanziamento per implementare il "sistema whistleblowing", attraverso la destinazione di presuntivi euro 50.000, per l'annualità in corso e con nota S.G. R.U. n. 107062 del 5 luglio u.s. è stato richiesto al Coordinatore dell'Area personale n.1 funzionario specialista giuridico per il nuovo sistema di segnalazione degli illeciti.

Sarà cura del Dirigente Coordinatore dell'Area del personale procedere alla proposta di modifica del Codice di Comportamento dell'Ente, alla luce delle innovazioni normative e nei termini sopra riportati, e del Dirigente Direzione Sistemi informativi all'adeguamento del software in uso all'Ente per la segnalazione degli illeciti ai sensi del D. Lgs.n. 24/2023.

Tali obiettivi devono essere raggiunti entro il 31/12/2023.

### Linee Guida ANAC per segnalazioni esterne

Con deliberazione n. 301 del 12 luglio 2023, l'ANAC ha emanato il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di whistleblowing, che dà attuazione al D. Lgs. 24/2023.

Il Regolamento ANAC sul whistleblowing si applica alla gestione delle segnalazioni esterne effettuate dal whistleblower, nonché all'accertamento:

- di ritorsioni nei confronti del whistleblower;
- di ritorsioni adottate nei confronti di altri tra i soggetti tutelati (es. il facilitatore, le persone che lavorano con il segnalante legate da vincoli affettivi o di parentela o amicali, enti di proprietà del whistleblower, presso i quali il whistleblower lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo);
- della condotta volta ad ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione di illeciti;
- della violazione dell'obbligo di riservatezza;
- dell'assenza di canali di segnalazione, mancanza di procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- del mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni di ricevute;
- della fattispecie sanzionatoria nei confronti del whistleblower per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

Il Regolamento ANAC sul whistleblowing disciplina i seguenti profili:

- modalità di acquisizione delle segnalazioni esterne;
- criteri di priorità del trattamento delle segnalazioni esterne;
- modalità di acquisizione delle comunicazioni di presunte ritorsioni e degli esposti presentati all'ANAC;
- il procedimento di gestione delle segnalazioni esterne;



- il procedimento sanzionatorio a seguito di comunicazioni di presunte ritorsioni;
- il procedimento sanzionatorio in caso di condotta volta ad ostacolare o a tentare di ostacolare la segnalazione di illeciti o la segnalazione esterna;
- il procedimento sanzionatorio in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza;
- il procedimento sanzionatorio semplificato;
- il procedimento sanzionatorio per la mancata gestione della segnalazione di illeciti.

Con la deliberazione n. 311 del 12/07/2023 l'ANAC ha approvato le "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

Le suddette Linee guida, da intendersi sostitutive di quelle adottate dall'Autorità con delibera n.469/2021, sono volte:

- a dare indicazioni per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne da parte di ANAC;
- a fornire indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni.

Le segnalazioni e le denunce all'autorità giudiziaria effettuate fino alla data del 14/07/2023 sono state disciplinate dal previgente assetto normativo e dalle Linee guida ANAC di cui alla Deliberazione ANAC 09/06/2021, n. 469.



### L'adeguamento dei Regolamenti dell'Ente (mis. 3.5)

Nell'anno 2015, in esito all'applicazione della Legge n.56/2014, dal 1° gennaio 2015 le Città metropolitane sono subentrate alle Province omonime. Pertanto, con delibera del Sindaco metropolitano n. 53 del 20/03/2015, si è proceduto a una generale ricognizione dei Regolamenti della precedente Provincia di Napoli, dando atto nel contempo che gli stessi costituiscono il corredo normativo della Città metropolitana di Napoli, fino all'approvazione dei Regolamenti della stessa.

Con delibera del Consiglio metropolitano n.9 del 14/05/2015 è stato approvato lo Statuto della Città metropolitana, ai sensi del comma 16 art.1 citata L.56/2014, a seguito di un iter condiviso di partecipazione dei cittadini, Associazioni di categoria, Ordini professionali ed Università operanti sul territorio. Lo Statuto è stato definitivamente adottato dalla Conferenza metropolitana con deliberazione n.2 dell'11 giugno 2015.

Nel corso degli anni è stata avviata ed è costantemente proseguita l'attività di aggiornamento e adeguamento dei regolamenti già in vigore nell'Ente, anche al fine di renderli conformi alla sopravvenuta normativa in materia di anticorruzione (L. n. 190/2012, D. Lgs. n. 33/2013, D. Lgs. n. 39/2013), oltre che quella di redazione ex novo di testi regolamentari resi necessari per disciplinare determinati settori, anche in seguito a nuove funzioni attribuite alla Città Metropolitana.

In particolare, **nel 2022** sono giunti a conclusione i procedimenti già in itinere riguardanti i seguenti testi:

- 1) regolamento recante la disciplina in materia di Negoziazione assistita, approvato con deliberazione di Consiglio metropolitano n. 76 del 28/06/2022;
- 2) regolamento per la disciplina dei servizi di trasporto pubblico di linea autorizzati di competenza della Città metropolitana di Napoli, approvato con deliberazione di Consiglio metropolitano n. 195 del 13/12/2022;
- 3) aggiornamento del regolamento per la gestione e il rilascio delle licenze di trasporto di cose in conto proprio, proposto al Consiglio Metropolitano con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 261 del 13/12/2022, successivamente approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 237 dell'11/01/2023;
- 4) aggiornamento del regolamento recante la disciplina in materia di formazione del personale dell'Ente, approvato con Deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 307 del 29/12/2022.

**Nel 2023** è stato predisposto l'aggiornamento del *“Regolamento recante la disciplina in materia di autorizzazione e vigilanza delle autoscuole e dei centri di istruzione automobilistica”*, approvato dal Consiglio Metropolitano con deliberazione n. 37 del 15 giugno 2023, nonché il *“Regolamento per la concessione del patrocinio e di provvidenze economiche”*, approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 88 del 10 luglio 2023.

E' ancora in itinere il procedimento relativo al *“Regolamento recante la disciplina per le designazioni e le nomine presso Società/enti partecipati e presso Enti, Aziende e Istituzioni”*, il cui testo è stato predisposto dalla Direzione Supporto Organi Istituzionali, sottoposto all'approvazione da parte dei competenti Organi con proposta di Deliberazione del Sindaco metropolitano PDLG 573 del 30/12/2022, da aggiornare e riproporre entro il 30/11/2023.

Dovrà essere predisposto e trasmesso al Segretario generale entro il 31/12/2023 a cura dell'Area del Personale, il regolamento per la disciplina delle trasferte dei dipendenti, per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021, ai sensi di quanto previsto all'art. 57, comma 9, del citato contratto.

Sarà cura dei Dirigenti competenti in materia predisporre le bozze di regolamento, da trasmettere al Segretario Generale/RPCT e alla Direzione Supporto Organi Istituzionali, ai fini della verifica di conformità alle leggi, coerenza ed omogeneità della produzione normativa di secondo grado.



### L'applicazione del Protocollo di legalità (mis. 3.6)

La Provincia di Napoli ha sottoscritto già nel 2007, con il Prefetto di Napoli, la Regione Campania, il Comune di Napoli, la Camera di Commercio e con l'ANCI Campania, un Protocollo d'intesa, con la finalità di perseguire con strumenti efficaci il preminente interesse pubblico alla legalità e alla trasparenza nelle procedure di gara d'appalto, nonché di garantire la tutela del sistema delle imprese dal rischio di infiltrazione di stampo camorristico.

A tal fine è stata prevista l'estensione delle verifiche antimafia per gli appalti di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a 250.000,00 euro, per subappalti e/o subcontratti concernenti la realizzazione di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a 100.000,00 euro, per prestazioni di servizi e forniture pubbliche del valore pari o superiore a 50.000,00, ovvero, indipendentemente dal valore, per forniture e servizi maggiormente a rischio di infiltrazioni di stampo camorristico.

Il Protocollo in parola rappresenta senz'altro una misura di contrasto essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento dell'Ente.

Attese le novità intervenute in materia di contratti di appalti a seguito dell'entrata in vigore del Codice dei Contratti di cui al D.lgs. n. 50/2016, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 56/2017, si è resa necessaria un'opera di aggiornamento ed adeguamento del Protocollo in questione.

Conseguentemente, in data 2 agosto 2019 è stato sottoscritto il nuovo "Protocollo d'intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione nell'economia legale" tra la Prefettura di Napoli, la Città metropolitana di Napoli, il Comune di Napoli e la Camera di Commercio.

Nel corso dell'anno 2022, in vista della scadenza del Protocollo in questione, prevista per agosto 2023, vista la circolare R.U. n. 79536 del 20/06/2022 della Prefettura di Napoli in materia di contrasto alle infiltrazioni mafiose nell'ambito della realizzazione delle progettualità inerenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con note del 20 ottobre 2022 sono state sollecitate le varie Direzioni dell'Ente competenti in materia, a fornire il proprio contributo nell'elaborazione di eventuali integrazioni da apportare al nuovo protocollo, anche con riferimento a tali interventi. Con nota R.U. n. 118702 del 26/07/2023, è stato effettuato a tal fine ulteriore sollecito ai Dirigenti dell'Ente.

Inoltre, dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con D.Lgs. n. 36/2023, le cui disposizioni hanno acquisito efficacia a decorrere dal 1° luglio 2023, con la previsione, tuttavia, di un periodo transitorio piuttosto articolato e complesso fino al 31 dicembre 2023, che prevede l'estensione della vigenza di alcune disposizioni del vecchio codice (D.Lgs. n. 50/2016), del D.L. n. 76/2020, convertito in L. n. 120/2022 e del D.L. n. 77/2021, convertito in L. n. 108/2021.

Il D.Lgs. n. 50/2016 è, pertanto, abrogato a decorrere dal 1° luglio 2023, fatto salvo quanto previsto per il regime transitorio fino al 31 dicembre 2023, e continuerà ad applicarsi esclusivamente ai procedimenti in corso, come definiti dall' art. 226 del D. Lgs. n. 36/2023.

Si renderà, pertanto, necessaria un'attività di aggiornamento del testo in considerazione delle novità introdotte dal nuovo Codice dei Contratti.

Anche per il 2022 l'applicazione del menzionato Protocollo è avvenuta attraverso l'inserimento in tutti i bandi di gara pubblicati dall'Ente del richiamo alle relative clausole e condizioni, sulla cui osservanza i partecipanti sono tenuti a rilasciare apposita dichiarazione già in fase di presentazione delle offerte.

Tutti i Dirigenti sono tenuti a rendicontare, al 31/12, circa l'applicazione del Protocollo di legalità nelle procedure di gara di rispettiva competenza.



### Le misure da applicare alle Società partecipate (mis. 3.7)

Le società a partecipazione pubblica della Città metropolitana di Napoli, nelle more dell'adozione delle intese di cui all'art. 1 c.61, della legge 190/2012, sono tenute a dare attuazione alle disposizioni del D. Lgs 33/2013 e, come previsto dall'art.11 del D. Lgs. 33/2013, alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e alle società da esso controllate ai sensi dell'art.2359 c.c., si applicano, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, le disposizioni dell'art.1, commi da 15 a 33 della legge 6 novembre 2012, n.190.

Sin dall'anno 2015, su impulso del RPC, il Dirigente della Direzione Partecipate Controllo analogo ha sensibilizzato e sollecitato le Società partecipate dall'Ente, ad esclusione delle Società in fase di liquidazione o dichiarate fallite, all'adozione dei Piani Anticorruzione e dei Programmi per la trasparenza, nonché in merito alla nomina del proprio RPC.

Come già per gli anni precedenti, la Direzione Partecipazioni e Controllo analogo dell'Ente fornisce relazioni in merito a quanto attuato in esecuzione della analoga misura del PTPCT - ora P.I.A.O.-dell'Ente.

A tal fine, è costante l'attività di informazione ed impulso all'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza nei confronti degli Enti partecipati dalla Città metropolitana di Napoli e viene svolto, nei confronti delle società oggetto di totale controllo, un'attività più incisiva attraverso forme di vigilanza sulle procedure negoziali ed esame delle determinazioni assunte dall'Organo amministrativo.

Nell'ambito del rafforzamento delle attività di controllo sugli atti principali delle società delle quali l'Amministrazione possiede la totalità delle azioni, viene utilizzato il Sistema informatico denominato "Alert Scadenze", realizzato dalla Direzione Sistemi Informativi Integrati, che consente la condivisione immediata dei principali atti societari (determinazioni dell'Amministratore unico; verbali dell'Assemblea; verbali del Collegio sindacale, Bilanci, Piani industriali, etc.), attraverso apposita piattaforma software.

Tale applicativo, attivato da marzo 2018, segnala al Segretario Generale/RPCT, al Capo di Gabinetto e al Coordinatore Area Servizi Finanziari, il mancato rispetto da parte delle società controllate delle scadenze entro le quali produrre gli atti di maggior rilievo.

Grazie a tale strumento, i segnalati ritardi/inadempienze rispetto alle scadenze di pubblicazione/trasmisione degli atti sopra menzionati, vengono rilevati dalla competente Direzione Partecipazioni Controllo analogo, per l'adozione delle opportune valutazioni da assumere da parte dell'Amministrazione.

Al fine di rendere effettivo il controllo analogo come se il servizio fosse "proprio" dell'Ente, il Dirigente della Direzione Partecipazioni e Controllo analogo è tenuto ad informare contestualmente e con congruo anticipo rispetto ai provvedimenti formali da adottare, il Sindaco/ Socio unico, il Segretario Generale/RPCT, il Direttore Generale – ove nominato, il Dirigente Coordinatore dell'Area Servizi finanziari, delle anomalie rilevate riguardanti le Società partecipate, sia sotto il profilo giuridico che degli equilibri economico – finanziari, fornendo esaustiva relazione al 30 novembre 2023.

Il monitoraggio circa l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, da parte delle Società partecipate dell'Ente, costituisce anche per l'anno 2023 specifico obiettivo, oggetto delle relazioni semestrali da rendere al RPCT al 30 giugno ed al 30 novembre da parte del Dirigente Direzione Partecipazioni Controllo analogo. Il predetto Dirigente, una volta effettuati i controlli sull'insussistenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità in capo ai componenti dei Consigli di amministrazione, designati dalla Città metropolitana di Napoli, ne darà notizia tramite le predette relazioni semestrali.



### Verifiche in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi – Conflitto d'interessi (mis. 3.8)

L'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo necessita di continue verifiche e controlli sulle diverse linee di attività dell'Ente, al fine di garantire il rispetto dei principi dettati dalla Legge 190/2012 e dal presente PIAO.

Pertanto, la presente misura dispone:

- verifica sistematica e preventiva, sotto la responsabilità, cura ed istruttoria del Dirigente Coordinatore dell'Area Personale, in ordine alle documentazioni già agli atti d'ufficio e successiva, sulle dichiarazioni rese in occasione di singoli provvedimenti (non cumulabili, anche per evitare effetti di trascinarsi negativi su altri Dirigenti da parte di uno o più ricorrenti) di conferimento degli incarichi dirigenziali sull'insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità ex D. Lgs. 39/2013, ad eccezione dell'incarico riguardante il Dirigente Coordinatore dell'Area Personale, a cura del Segretario generale/RPCT, al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse;
- verifica sistematica e tempestiva, sotto la responsabilità, cura ed istruttoria del Dirigente proponente in ordine alle dichiarazioni rese, in occasione del conferimento di incarichi e nomine sull'insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013.

In occasione del conferimento di incarichi, nomine, designazioni, i Dirigenti preposti, e, in particolare la Direzione partecipazioni Controllo analogo, per le designazioni nei CdA delle Società partecipate/Enti controllati:

- curano l'acquisizione di dichiarazioni che contengano l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la P.A., oltre all'attestazione dell'assenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziale (cfr. Linee guida ANAC di cui alla delibera n.833 del 3 agosto 2016 e PNA 2019);
- provvedono ad attivare tempestivamente verifiche d'ufficio, con riferimento alla sussistenza dei requisiti morali e ogni eventuale ulteriore indagine ritenuta utile (ad es. verifica camerale al fine di accertare eventuali altre cariche e/o partecipazioni societarie, acquisizione certificati carichi pendenti e casellario giudiziale).

I Dirigenti preposti, e la Direzione partecipazioni Controllo analogo, per le designazioni nei CdA delle Società partecipate/Enti controllati accertano:

- il rispetto delle norme che disciplinano il conferimento degli incarichi e la correttezza della procedura e acquisiscono e verificano, prima dell'adozione del provvedimento, le dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità nei confronti del soggetto incaricato/nominato.

Gli atti di nomina e/o di designazione dei soggetti da nominare in seno alle Società partecipate corredati dell'attestazione sopra indicata, e relativa documentazione, sono trasmessi, entro dieci giorni, al S.G./Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed alla Direzione Supporto organi istituzionali anche ai fini della comunicazione al Consiglio metropolitano, nei casi previsti dalla normativa.

Il R.P.C.T. segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D. Lgs 39/2013 alle autorità competenti, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. 39/2013.

Di tali attività e dei risultati conseguiti i Dirigenti competenti, quali Direzione Supporto organi istituzionali e Direzione Partecipazioni Controllo analogo, produrranno apposito rendiconto corredato di quadro sinottico sullo stato di attuazione dei relativi procedimenti trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre, in cui daranno conto di:



- avvicendamento, con cadenza annuale, del personale preposto ai controlli ed all'analisi di segnalazioni/esposti;
- necessità di diversificazione e/o non sovrapposizione di ruoli da parte di dipendenti/dirigenti nell'espletamento delle attività, ivi comprese quelle di controllo/verifica/ispezione. A tal fine dovrà essere garantita costantemente l'osservanza delle misure previste dal vigente codice di comportamento (obbligo di astensione/sostituzione/avocazione).

Tali rendicontazioni con cadenza semestrale, devono essere formalizzate con invio all'RPCT entro il mese successivo al termine di scadenza.

### Le inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (mis. 3.8.1)

Con riferimento alle inconferibilità e incompatibilità, la deliberazione ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante: *“Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 D.lgs. n. 39/2013 e art. 35-bis D.lgs. n. 165/2001”*, fornisce importanti chiarimenti sull'applicazione sia delle disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, sia sulle disposizioni di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

A tal fine giova rammentare l'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, che disciplina l'***Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione:***

*“1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:*

- a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali nonché negli enti di diritto privato in controllo pubblico;*  
*(lettera così modificata dall'art. 1 della legge n. 35 del 2022)*
- b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;*
- c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;*
- d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;*
- e) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.*

*2. Ove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, l'inconferibilità di cui al comma 1 ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. Negli altri casi l'inconferibilità degli incarichi ha la durata di 5 anni.*

*3. Ove la condanna riguardi uno degli altri reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale, l'inconferibilità ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdi-*



zione. Negli altri casi l'inconferibilità ha una durata pari al doppio della pena inflitta, per un periodo comunque non superiore a 5 anni.

4. Nei casi di cui all'ultimo periodo dei commi 2 e 3, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione. E' in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni del presente comma, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità dell'incarico.

5. La situazione di inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

6. Nel caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati di cui ai commi 2 e 3 nei confronti di un soggetto esterno all'amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico cui è stato conferito uno degli incarichi di cui al comma 1, sono sospesi l'incarico e l'efficacia del contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, stipulato con l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico. Per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico. In entrambi i casi la sospensione ha la stessa durata dell'inconferibilità stabilita nei commi 2 e 3. Fatto salvo il termine finale del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso.

7. Agli effetti della presente disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., è equiparata alla sentenza di condanna.”

Nell'ambito delle inconferibilità per specifici incarichi/mansioni all'interno della P.A., si rammenta l'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001. “Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (comma così modificato dall'art. 1, comma 1, legge n. 79 del 2022)”, che prescrive:

“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

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

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

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.”

Con riferimento alla **natura dell'inconferibilità** ex art. 3 del D.Lgs. 39/2013 e art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, più che di misura sanzionatoria, si tratta di una condizione soggettiva in cui viene a trovarsi colui che è stato condannato, anche se con condanna non passata in giudicato, già





riconosciuta dal legislatore nell'esercizio della sua discrezionalità, senza che sia rimesso alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Quanto agli **effetti delle due disposizioni** normative in esame, la deliberazione ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019 chiarisce che:

- le *inconferibilità* dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 riguardano tutti i tipi di *incarico dirigenziale*;
- i *divieti* dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 riguardano *mansioni specifiche*, indipendentemente dal fatto che esse attengano ad un incarico dirigenziale o meno.

Per quel che riguarda la retroattività, l'estensione, la decorrenza dell'inconferibilità, si fa rinvio alla citata deliberazione ANAC n. 1201/2019.

L'attività di verifica in ordine all'insussistenza di conflitti d'interesse, ai sensi dell' art. 6 commi 2 e segg. del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e delle altre disposizioni vigenti in materia, viene effettuata, in occasione della nomina di Presidente/componenti per la costituzione dei Seggi e delle Commissioni di gara, secondo quanto previsto e disciplinato dalle "*Linee guida per la costituzione delle commissioni giudicatrici e dei seggi di gara nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalto o di concessione*", approvate dal Consiglio metropolitano con deliberazione n. 132 del 17/11/2017.

Ai sensi delle menzionate Linee guida, i provvedimenti di nomina delle commissioni giudicatrici devono essere trasmessi entro cinque giorni dall'adozione anche al Segretario generale/RPCT, per le dovute verifiche. A cura dell'Ufficio del Segretario generale verrà predisposto e aggiornato un file recante l'oggetto della procedura, gli estremi della determinazione di nomina e i nominativi del Presidente e dei componenti, da pubblicare in intranet, per la consultazione da parte delle Direzioni dell'Ente ai fini del rispetto del principio di rotazione dei commissari.

#### Il Conflitto d'interessi – le misure di risoluzione (mis. 3.8.2)

Atteso che per "conflitto d'interesse" si intende la situazione in cui un interesse secondario (privato o personale) del pubblico dipendente interferisce, anche solo in via potenziale, con l'interesse principale pubblico che deve essere perseguito dal lavoratore in base ai compiti assegnati, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi nel caso in cui verifichi ogni situazione di conflitto, anche potenziale, segnalandolo al Dirigente e al RPCT.

Nel nostro ordinamento le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono:

- ***l'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241*** Conflitto di interessi (introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190 del 2012), secondo cui "*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*";

- ***l'art. 6 del D.P.R. 62/2013*** Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, che recita "*Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici*".

- ***l'art. 7 del medesimo D.P.R. 62/2013*** Obbligo di astensione, in base al quale "*Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere: • interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, • persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, • soggetti od organizzazioni con cui egli o il*



*coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, • enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente”.*

**- l'art. 14, comma 2 del D.P.R. 62/2013 Contratti ed altri atti negoziali**, secondo cui “ *Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio”.*

Pertanto, anche al fine di dar seguito a quanto indicato dall'ANAC, per attivare una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interesse, potenziale o reale, gli Uffici competenti provvederanno all'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti:

- in occasione dell'assegnazione all'ufficio, o della nomina a RUP;
- in occasione della nomina di commissioni di concorso/selezione/valutazione
- in occasione della nomina di Presidente/componenti per la costituzione dei Seggi e delle Commissioni di gara

**La disposizione volta a disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, quale quello dei contratti pubblici**, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione, è contenuta **nell'art.16 D.lgs.36/2023**:

*“1. Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.*

*2. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.*

*3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.*

*4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.”*

**La disciplina della incompatibilità dei membri delle commissioni giudicatrici delle procedure di affidamento dei contratti di appalti o di concessioni è contenuta nell'art. 93 del D.lgs. 36/2023**: *“1. Ai fini della selezione della migliore offerta nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalti con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle offerte, è nominata una commissione giudicatrice, che, su richiesta del RUP, svolge anche attività di supporto per la verifica dell'anomalia.*



2. La commissione è composta da un numero dispari di componenti, in numero massimo di cinque, esperti nello specifico settore cui si riferisce l'oggetto del contratto. Possono essere nominati componenti supplenti.

3. La commissione è presieduta e composta da dipendenti della stazione appaltante o delle amministrazioni beneficiarie dell'intervento, in possesso del necessario inquadramento giuridico e di adeguate competenze professionali. Della commissione giudicatrice può far parte il RUP. In mancanza di adeguate professionalità in organico, la stazione appaltante può scegliere il Presidente e i singoli componenti della commissione anche tra funzionari di altre amministrazioni e, in caso di documentata indisponibilità, tra professionisti esterni. Le nomine di cui al presente comma sono compiute secondo criteri di trasparenza, competenza e rotazione.

4. La commissione può riunirsi con modalità telematiche che salvaguardino la riservatezza delle comunicazioni. La commissione opera attraverso la piattaforma di approvvigionamento digitale per la valutazione della documentazione di gara e delle offerte dei partecipanti.

5. **Non possono essere nominati commissari:**

a) coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;

b) coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale;

c) coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura; costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

6. Salvo diversa motivata determinazione della stazione appaltante, in caso di rinnovo del procedimento di gara per effetto dell'annullamento dell'aggiudicazione o dell'esclusione di taluno dei concorrenti, è riconvocata la medesima commissione, tranne quando l'annullamento sia derivato da un vizio nella composizione della commissione.

7. Nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalto con il criterio del minor prezzo o costo, la valutazione delle offerte è effettuata da un seggio di gara, anche monocratico, composto da personale della stazione appaltante, scelto secondo criteri di trasparenza e competenza, al quale si applicano le cause di incompatibilità di cui alle lettere b) e c) del comma 5."

**La principale misura** è costituita dal **sistema delle dichiarazioni** rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti dalle **successive verifiche e valutazioni** svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

**Per i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali:**

ad avviso dell'ANAC, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, è opportuno forniscano al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP un aggiornamento della dichiarazione con informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento.

Per i contratti invece che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, resta fermo l'orientamento ANAC (Linee Guida n. 15/2019) che prevede una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico.

L'aggiornamento va sempre reso all'insorgere di nuovi conflitti d'interesse nel corso della procedura di gara, inclusa la fase esecutiva.

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

- al Dirigente dell'ufficio di nuova assegnazione
- al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a RUP



- al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a commissario di commissione giudicatrice, seggio di gara
- al Dirigente dell'ufficio preposto alla nomina a commissario ad acta
- nel corso della procedura di affidamento di appalto PNRR

dovranno essere acquisite al Registro ufficiale dell'Ente e custodite dai Dirigenti competenti (Dirigente dell'Ufficio di assegnazione, Dirigente Direzione Supporto Organi istituzionali, Dirigenti Uffici tecnici o preposti a procedure di affidamento di beni, servizi, LL.PP.) che le esibiranno, a richiesta del RPCT, in corso di monitoraggio delle misure anticorruzione. Tale attività, svolta dal RPCT in tale fase, è volta a non appesantire l'attività di reportistica delle Direzioni interessate, contenendo l'esigenza di verifica dell'applicazione di tale misura.

### Monitoraggio sulla gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente (mis. 3.9)

La catalogazione e gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente, consistente in immobili per civile abitazione, ad uso commerciale o per uffici, scolastico, stradale e/o pertinenziale, rappresenta una delle più consistenti ed articolate attività dell'Ente, da tenere costantemente monitorata, in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, rafforzate dalla normativa in materia di anticorruzione.

A tal fine, occorre procedere alla definizione di procedure standard per l'effettuazione di controlli sulle attività dell'Ente. In particolare, il Coordinatore dell'Area Scuole- Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole e il Dirigente Direzione Patrimonio, ognuno per quanto di rispettiva competenza, procederanno al monitoraggio e alla definizione, provvedendo al completamento/regolarizzazione:

1. delle pratiche di sgombero degli alloggi di servizio ad uso dei custodi scolastici, occupati sine titolo;
2. del recupero costi e spese per utenze relativi agli immobili sopra citati;
3. dei procedimenti locazioni attive/passive di immobili dell'Ente;

Con riferimento ai punti 1) e 2), dovrà essere prodotto al S.G./R.P.C.T. e all'Ufficio controllo di gestione, da parte del Dirigente Coordinatore dell'Area Scuole-Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole, *apposito rendiconto annuale, al 31/12*, delle attività poste in essere e dei risultati conseguiti, corredato di quadro sinottico sullo stato di attuazione dei relativi procedimenti di sgombero e recupero costi e spese, da trasmettere entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Per quanto inerisce il punto 3), per i contratti di locazione attiva e passiva di immobili stipulati dall'Ente, si evidenzia che gli stessi costituiscono uno dei punti di maggiore criticità nella gestione degli immobili degli Enti locali, tanto da risultare oggetto di recenti interventi di regolamentazione dei flussi economici ad essi afferenti e di pronunce della Corte dei Conti.

Risulta, pertanto, di preminente utilità un'apposita analisi della loro funzione e dei profili gestionali, che permetta di ottimizzare i rapporti con le parti, ma anche di aggiornare l'inventario dei beni immobili del patrimonio disponibile ed indisponibile, nel pieno rispetto della legalità, anche in funzione di prevenzione della corruzione,

A tal fine, si è provveduto, sin dal 2017, all'elaborazione di un format digitale - a cura degli uffici del Segretario generale - per l'uniforme inserimento, catalogazione, ed estrapolazione delle informazioni inerenti tutti i contratti di locazione attiva e passiva stipulati dall'Ente, onde pervenire alla formazione di un data base unico (cfr. note R.U. n. 8951 del 17/01/2017 e RU n.13997 del 24/01/2017).



Tale format digitale è finalizzato all'inserimento e al costante aggiornamento, da parte delle Direzioni competenti in materia, delle informazioni inerenti i singoli contratti di locazione stipulati dall'Ente.

Gli aggiornamenti dovranno essere effettuati dal Dirigente Coordinatore Area Scuole - Dirigente della Direzione Amministrativa Scuole e dal Dirigente della Direzione Patrimonio, con cadenza annuale al 31/12 e trasmessi al Segretario Generale /RPCT entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Atteso che la Città metropolitana di Napoli con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 141.

#### Monitoraggio sull'attività di vigilanza di competenza dell'Ente (mis. 3.10)

I Dirigenti delle Aree deputate alle attività di vigilanza in materia di ambiente, trasporti e viabilità e la Polizia metropolitana provvederanno, a relazionare al RPCT, con cadenza semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre, in merito ai provvedimenti assunti, agli accertamenti effettuati - ivi incluse le relative modalità attuate - alle contestazioni elevate ed alle conseguenti sanzioni amministrative pecuniarie irrogate ai sensi della legge n. 689/1981.

Nei report a tal fine trasmessi, i Dirigenti competenti dovranno, altresì, riferire in merito a:

- soggetti interessati e modalità di attuazione dei controlli/verifiche/accertamenti e relativa tempistica individuata in relazione alla tipologia di attività da porre in essere;
- avvicendamento, sotto la responsabilità del Dirigente Coordinatore e del Dirigente di Direzione o del Comandante della polizia metropolitana, con cadenza almeno annuale, del personale preposto ai controlli ed all'analisi di segnalazioni/esposti;
- necessità di diversificazione e/o non sovrapposizione di ruoli da parte di dipendenti/dirigenti nell'espletamento delle attività, ivi comprese quelle di controllo/verifica/ispezione. A tal fine dovrà essere garantita costantemente l'osservanza delle misure previste dal vigente codice di comportamento (obbligo di astensione/sostituzione/avocazione).

#### Implementazione applicativo software sugli affidamenti di lavori, di forniture di beni e servizi, sulle autorizzazioni e sulle attribuzioni di vantaggi economici (mis. 3.11)

Nell'ambito del monitoraggio dei vari settori di attività dell'Ente, come previsti in alcune delle misure già esistenti, si è ritenuto necessario introdurre un'analisi più approfondita di determinati processi, relativi ad alcune tipologie di atti come di seguito indicate, in considerazione dei profili e dei riflessi di carattere giuridico - economico, nonché di prevenzione dei fenomeni corruttivi, che gli stessi possono presentare per loro natura:

- contratti pubblici di affidamenti di lavori, di forniture di beni e di servizi;
- autorizzazioni a vario titolo rilasciate;
- attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere ex art. 12 della L. n. 241/1990, sia sotto forma di contributi o sovvenzioni o altre provvidenze economiche, che derivanti da altri accordi stipulati ai sensi di legge.

A tal fine, la Direzione Sistemi Informativi, in collaborazione con la Direzione Supporto Organi Istituzionali, ha prodotto uno studio di fattibilità, trasmesso con nota R.U. n. 136362 del 30/09/2021, relativo all'implementazione di un applicativo software che consenta l'estrazione di determinati dati indispensabili ai fini dell'analisi dei relativi processi e precisamente:



- il numero degli affidamenti effettuati dall'Ente, suddivisi in base all'oggetto (lavori, beni, servizi) ed alla tipologia di procedura espletata (aperta, ristretta, negoziata, affidamento diretto, etc.);
- l'indicazione degli operatori economici affidatari, il numero degli affidamenti agli stessi soggetti e per quanti anni e i relativi importi di aggiudicazione;
- il numero delle proroghe e/o rinnovi dei contratti stipulati a seguito delle menzionate procedure, con indicazione delle ditte affidatarie;
- le autorizzazioni rilasciate dall'Ente, idoneamente classificate per tipologia, soggetti autorizzati e tempi di rilascio in rapporto alle previsioni di legge, regolamento o di obiettivi anche di miglioramento previsti nel PEG/PDO/PDP;
- i provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici ai sensi dell'art. 12 della L. n. 241/1990, suddivisi per tipologia (es. contributo, sovvenzione, altra provvidenza economica, vantaggio derivante da altri tipi di accordi stipulati ai sensi di legge) e soggetto beneficiario.

Dall'analisi dei suddetti dati sarà possibile evidenziare determinati aspetti, anche ai fini di uno studio di natura statistica, che possano consentire la rilevazione di eventuali anomalie e costituire l'input per approfondimenti in merito alla regolarità dell'attività amministrativa e l'adozione di strumenti correttivi, laddove ritenuti necessari, sempre nel perseguimento dei principi di correttezza, di buon andamento ed efficacia dell'attività amministrativa.

Nel suddetto Studio di fattibilità, prodotto dalla Direzione Sistemi informativi, sono state definite le modalità operative che condurranno ad avere una serie di basi dati complete riguardo gli scopi che il progetto si propone di raggiungere, oltre alle caratteristiche peculiari e alle funzionalità principali del sistema da acquisire, che consenta di analizzare i dati e monitorare i procedimenti per migliorarli, individuare le opportune best practices da implementare e prendere decisioni basate sui dati.

In pratica, occorre acquisire uno strumento di business intelligence (BI), non ulteriormente rinviabile, che consenta di avere viste complete sui dati dell'Ente e che consenta di stimolare il cambiamento ed eliminare le inefficienze.

A seguito della valutazione comparativa condotta dalla Direzione Sistemi informativi, è stato individuato come soluzione d'elezione il prodotto Microsoft® Power BI.

Le risorse per l'acquisizione di tale prodotto e la sua attivazione sono state richieste dal Segretario generale RPCT, da ultimo con nota R.U. n. 87995 del 1° giugno u.s., al fine di emendare la proposta di Bilancio di previsione 2023/2025, inserendo apposito stanziamento di presuntivi euro 150.000, per l'annualità in corso.

#### [Focus sull'attuazione degli interventi previsti dal PNRR \(mis. 3.12\)](#)

Il Regolamento UE n. 2021/241 del 12.02.2021 che istituisce il Dispositivo di ripresa e resilienza costituisce il presupposto sul quale il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stato approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13.07.2021, notificata all'Italia dal Segretario generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14.07.2021.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) delinea un articolato pacchetto di riforme ed investimenti, al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea, con il suddetto Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (Recovery and Resilience Facility – RFF), perno della strategia di ripresa post pandemica finanziata tramite il programma Next Generation EU (NGEU).

Il PNRR si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni.



L'art. 21, comma 1, del Decreto Legge n. 152 del 6.11.2021, convertito con modificazioni dalla L. 233/2021, prevede che “Al fine di favorire una migliore inclusione sociale riducendo l'emarginazione e le situazioni di degrado sociale, promuovere la rigenerazione urbana attraverso il recupero, la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione ecosostenibile delle strutture edilizie e delle aree pubbliche, l'efficientamento energetico e icrico degli edifici e la riduzione del consumo di suolo anche attraverso operazioni di demolizione e ricostruzione finalizzate alla riduzione dell'impermeabilizzazione del suolo già consumato con modifica di sagome e impianti urbanistici, nonché sostenere progetti legati alle smart cities, con particolare riferimento ai trasporti ed al consumo energetico, sono assegnate risorse alle città metropolitane, in attuazione della linea progettuale «Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2» nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per un ammontare complessivo pari a 2.493,79 milioni di euro per il periodo 2022-2026(...)

La predetta misura di investimento del PNRR “Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2” si pone quale strumento innovativo che rafforza il ruolo già attribuito alla L. 56/2014 alle città metropolitane di coordinamento e supporto delle attività dei Comuni.

La Città metropolitana di Napoli, al fine di attuare il proprio ruolo, finalizzato al rafforzamento della capacità di investimento dei singoli Comuni, alla semplificazione delle procedure di definizione delle proposte progettuali, nonché l'efficientamento delle attività ai fini del rispetto delle tempistiche, in considerazione dei contingentati termini temporali di presentazione delle proposte e di attuazione degli interventi previsti dal PNRR, ha provveduto con la Deliberazione del Sindaco metropolitano n. 1 del 18/01/2022.

Con tale atto, si è espresso l'indirizzo favorevole all'indizione, con specifico riferimento alla misura di investimento del PNRR “Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2”, di una preliminare manifestazione di interesse rivolta ai Comuni dell'area metropolitana al fine di recepire le proposte progettuali da poter valutare per la candidatura a finanziamento.

Con la citata deliberazione n.1/2022 è stata demandata al Segretario Generale, d'intesa col Coordinatore dell'Area Pianificazione Strategica, avvalendosi del Coordinatore dell'Area del Personale, la costituzione di un gruppo di lavoro intersettoriale di supporto tecnico-amministrativo ai fini dell'attuazione della fase concertativa e per le fasi successive alla definizione dei Progetti integrati da candidare, di cui alla misura di investimenti del PNRR “Piani integrati – M5C2 - Investimento 2.2”.

Con disposizione del Segretario generale n. 1/2022, è stato costituito il Gruppo di lavoro intersettoriale di cui sopra, ai sensi di quanto previsto nella citata deliberazione del Sindaco metropolitano n. 1/2022.

Con nota pervenuta al Registro Ufficiale dell'Ente n. 40596 del 22 marzo 2022 il Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, Avv. Giuseppe Busia, ha chiesto dati e informazioni circa l'attuazione degli artt. 7, 8 e 9 del D.L.77/2021, come convertito in L.108/2021, ed in merito ai rapporti tra Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Trasparenza (RPCT) e l'Unità di missione – laddove costituita - per il coordinamento, monitoraggio, rendicontazione e controllo delle attività di gestione degli interventi per il PNRR.

Atteso che, ai sensi del D.L. 77/2021, convertito dalla citata legge n. 108 del 29 luglio 2021, il legislatore ha previsto un **meccanismo di controlli sull'attuazione del PNRR**, attraverso strutture dedicate con funzioni di “controllo, audit, Anticorruzione e trasparenza” e che la Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 9 del 10 febbraio 2022 ha indicato specifiche misure di pubblicità sui siti web degli Enti attuatori in merito alla “ATTUAZIONE DELLE MISURE PNRR”, indicando, “per ognuna delle sotto-sezioni gli atti legislativi adottati e agli atti amministrativi emanati per



l'attuazione della misura di riferimento (...)", nonché ogni altro elemento utile al tracciamento degli stessi, il Segretario generale/RPCT ha impartito all'URP precise disposizioni in merito.

In particolare, con nota R.U. n. 50774 del 13 aprile 2022, indirizzata al Dirigente Direzione Supporto organi istituzionali ed all'URP, è stato richiesto di istituire sul sito web istituzionale della Città metropolitana di Napoli la menzionata Sezione "ATTUAZIONE DELLE MISURE PNRR", pubblicando altresì il D.L.77/2021, la menzionata deliberazione del Sindaco metropolitano n. 1/2022 e la citata disposizione del Segretario generale n. 1/2022, con la quale è stato costituito il Gruppo di lavoro intersettoriale sui Progetti di cui alla misura di investimento del PNRR "Piani Integrati – M5C2 -Investimento 2.2", ex art. 21 del D.L. n. 152/2021, convertito in L. n. 233/2021.

Pertanto, attesa la mole di attività e procedimenti connessi all'attuazione del PNRR all'interno dell'Ente, fino al 2026, nell'anno 2023 i Dirigenti, in qualità di Referenti del RPCT saranno coinvolti nell'attività di aggiornamento della mappatura dei relativi macroprocedimenti a rischio corruzione, da inserire nella Macro area: "*Sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo*", al fine di assicurare il dovuto presidio in materia di anticorruzione e trasparenza.

Tanto, atteso che la richiesta, formulata con nota R.U.155140 del 6 dicembre 2022, per il riesame ed inserimento dei macroprocedimenti a rischio corruzione nella Mappatura del P.I.A.O. 2023 dell'Ente è rimasta inesa con riferimento ai procedimenti connessi all'attuazione del PNRR .

Per quanto riguarda la Sezione Amministrazione Trasparente dell'Ente, si procederà ad attivare, all'interno della Sottosezione "Altri Contenuti" la nuova sottosezione "ATTUAZIONE DELLE MISURE PNRR", avvalendosi della collaborazione della Direzione Supporto organi istituzionali/URP.

#### Divieto di Pantouflage - Attività conseguente alla cessazione del rapporto di lavoro (mis. 3.13)

Il divieto di pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli) è un istituto volto a prevenire il rischio che durante il periodo di servizio il dipendente possa, con accordi fraudolenti, precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando la propria posizione e il relativo potere all'interno dell'amministrazione. Esso è disciplinato dall'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 190/2012, in base al quale "*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri(...)*"

L'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. 165/2001, costituisce pertanto una delle misure adottate dal legislatore al fine di prevenire fenomeni corruttivi e di garantire il buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione: specularmente alle regole che dettano divieti temporanei di accesso alle cariche pubbliche (inconferibilità) e quelli di cumulo di più cariche (incompatibilità), è stata quindi disciplinata l'uscita del dipendente dalla sfera pubblica.

L' ANAC, con proprio orientamento n. 24 del 21 ottobre 2015, ha precisato che l'ambito applicativo soggettivo dell'art.53, comma 16 ter, D.Lgs.165/2001 non si riferisce solo ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni individuate all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001, ma deve estendersi anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Con l'espressione *autoritativi e negoziali* si intendono i poteri esercitati da parte di soggetti che agiscono concretamente ed affettivamente per la P.A. mediante:

- assunzione di provvedimenti relativi alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi





- assunzione di provvedimenti adottati unilateralmente dalla amministrazione stessa, che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari
- adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

Nella categoria dei soggetti che esercitano i suindicati poteri rientrano *non soltanto i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali e coloro che ricoprono ruoli apicali, ma anche i dipendenti che hanno partecipato alle fasi antecedenti la sottoscrizione dell'atto*, collaborando alla istruttoria, rilasciando *pareri, certificazioni, attestazioni*. Il divieto di pantouflage trova, pertanto, applicazione non solo nei confronti dei soggetti che hanno sottoscritto l'atto, ma anche di coloro che hanno partecipato al procedimento.

*“Si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, o posizioni assimilate e/o equivalenti. L'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte della o delle strutture di riferimento”* (cfr. PNA 2019).

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che siano da ricomprendere nella categoria, oltre a società, imprese e studi professionali, anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

L' art. 53, comma 16 ter, D.Lgs.165/2001 per il caso di violazione del divieto, prevede **sanzioni che incidono sull'atto e sui soggetti**: *“(…)I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”*

Sono, in particolare:

- **sanzioni ricadenti sull'atto**: la nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto;
- **sanzioni ricadenti sui soggetti**: il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed obbligo di restituire eventuali compensi percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo nei confronti dei soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto.

Nonostante si tratti di un istituto già vigente e operativo da tempo, ANAC nel PNA 2022 ha ritenuto opportuno fornire delle indicazioni generali e ricognitive sull'applicazione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni, pur rimettendo a specifiche linee guida (non ancora emanate) alcune disposizioni di dettaglio.

Le indicazioni generali fornite da ANAC nel PNA sul pantouflage possono essere così schematizzate e sintetizzate.

### **Ambito soggettivo di applicazione**

- Dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.
- Titolari di incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013, ai sensi del quale (**art.21**) sono compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo (inclusi enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico).
- Esclusioni: titolari di incarichi non dirigenziali per l'attuazione dei progetti PNRR con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione – art. 1, D.L. n. 80/2021.



### **Presupposti oggettivi di applicazione**

- Esercizio di poteri autoritativi (provvedimenti adottati unilateralmente dalla PA che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche dei destinatari) o negoziali (adozione di provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA) da parte del dipendente pubblico.

### **Destinatari dell'attività della P.A. ai fini dell'applicazione del divieto**

Soggetti privati nei cui confronti siano stati adottati atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali, incluse società con sedi all'estero ed enti privati solo formalmente nuovi, ed esclusione degli enti in house della pubblica amministrazione e enti privati di nuova costituzione che non hanno profili di continuità con enti privati già esistenti.

### **Tipologia di attività professionale svolta presso un soggetto privato rientrante nel divieto**

Qualsiasi tipo di rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) o professionale (incarichi o consulenze), ad eccezione dei soli incarichi di natura occasionale.

#### **ANAC, rispetto al pantouflage, svolge:**

- compiti di vigilanza, mediante la verifica dell'inserimento nel PIAO o nel PTPCT da parte delle pubbliche amministrazioni di adeguate misure volte a prevenire tale fenomeno,
- attività consultiva in materia, fornendo pareri a soggetti pubblici o privati che ne facciano richiesta.
- poteri sanzionatori, analogamente a quanto avviene per le ipotesi di violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013.

#### **Le misure per garantire il rispetto del divieto di pantouflage all'interno dell'Ente consistono:**

- nell'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- nella previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- nella previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto stesso;
- nella previsione di esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- nella nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi di contrattare con l'Ente per i successivi tre anni.

In particolare, l'Area Personale provvede all'inserimento di apposite clausole - negli atti di assunzione dei dipendenti - che prevedono specificamente il divieto di pantouflage e predispone altresì, la dichiarazione, da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

La Direzione Supporto organi istituzionali ha sottoposto, nel corso degli ultimi anni, al personale dipendente degli uffici di staff assunti ex art. 90 D.lgs. 267/2000, il contratto integrato con la clausola del cd. divieto di pantouflage, unitamente alla dichiarazione che gli stessi dipendenti dovranno sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, impegnandosi al rispetto del divieto della suddetta clausola.



Tuttavia, da approfondimenti effettuati rispetto a quanto indicato nel PNA 2022, stante l'assenza del presupposto di poteri autoritativi e/o negoziali in capo ai soggetti assunti ex art. 90 TUEL, per l'anno 2023 la Direzione Supporto organi istituzionali espungerà la clausola antipantouflage dai contratti citati.

Tutti gli uffici dell'Ente che provvedono ad affidare contratti sono tenuti ad introdurre nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare, a pena di esclusione dalle procedure di affidamento, di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto stesso e di essere a conoscenza che è prevista la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti a ex dipendenti pubblici, nonché il divieto ai soggetti privati, laddove li avessero conclusi, di contrattare con l'Ente per i successivi tre anni.

Tutti i Dirigenti vigileranno sull'applicazione della clausola anti pantouflage in caso di avvio di procedure volte all'esercizio di poteri negoziali ed autoritativi, come innanzi definiti, negli uffici di propria pertinenza.

Sarà cura, inoltre, dei suddetti uffici, per quanto di propria competenza, fornire al 31/12/2023 i dati relativi all'applicazione della clausola anti pantouflage, al fine di consentirne il relativo monitoraggio da parte del RPCT.

#### Le misure in materia di antiriciclaggio (mis. 3.14)

Con **antiriciclaggio** si intende l'azione di prevenzione e contrasto del riciclaggio di denaro, beni o altre utilità. Il sistema antiriciclaggio persegue **l'obiettivo di prevenire l'ingresso nel sistema legale di risorse di origine criminale**; esso contribuisce, quindi, a preservare la stabilità, la concorrenza, il corretto funzionamento dei mercati finanziari e, più in generale, l'integrità dell'economia complessivamente intesa.

Secondo il Codice Penale (art. 648 bis, ter, ter1), il riciclaggio consiste nella sostituzione o nel trasferimento di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitti dolosi, ovvero nel compimento di altre operazioni che ostacolano l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Analogamente alla disciplina penalistica di tale fenomeno, si è sviluppato, con il D.Lgs. n. 231 del 21/11/2007 ad oggetto *"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività' criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"* un concetto di "Antiriciclaggio amministrativo".

Ai sensi dell'art. 2 del predetto D.lgs.231/2007, s'intende per **riciclaggio**:

*"a) la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività' criminosa o da una partecipazione a tale attività', allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività' a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;*

*b) l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà' dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività' criminosa o da una partecipazione a tale attività';*

*c) l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività' criminosa o da una partecipazione a tale attività';*

*d) la partecipazione ad uno degli atti di cui alle lettere a), b) e c) l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolare l'esecuzione."*



### Antiriciclaggio e anticorruzione

Il sistema dell'antiriciclaggio negli Enti Locali deve svilupparsi in una procedura che accompagni la regolare gestione della Pubblica amministrazione, venendo applicata nelle situazioni che lo richiedono, come più volte indicato nelle sue "istruzioni" dalla specifica struttura "Unità di informazione Finanziaria per l'Italia" (U.I.F.), istituita dalla Banca d'Italia nel 2008 e dagli indirizzi dettati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) nel suo ruolo di responsabile delle politiche di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Tra la normativa anticorruzione e antiriciclaggio ci siano molteplici similitudini che riguardano essenzialmente:

- un'analisi di rischio
- indicatori di situazioni di anomalia
- una struttura organizzativa dotata di sistemi di comunicazione
- possibilità di effettuare segnalazioni alle autorità competenti in presenza di posizioni che si prestino a far presagire ingerenze illegali.

### Normativa di settore - Origini e sviluppo.

L'antiriciclaggio negli Enti Locali è nato con il D.L. 3 maggio 1991, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 luglio 1991, n. 197. Questo disegno di legge è stato il primo atto normativo che introdusse nell'ordinamento italiano regole a carattere amministrativo volte a prevenire il riciclaggio di denaro frutto o provento di reati; tra i vari destinatari dei nuovi obblighi rileviamo anche gli "uffici della pubblica amministrazione, ivi compresi gli uffici postali".

Un intervento di "snellimento" operativo si è avuto con il d.lgs. 20 febbraio 2004, n. 566, che ha previsto l'esonero degli uffici degli enti locali dall'applicazione delle disposizioni in materia di identificazione e registrazione, mantenendo tuttavia in capo agli stessi l'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette, segnalazioni sospette che oggi vengono indirizzate all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF).

### Le nuove disposizioni

Importanti novità sull'antiriciclaggio negli Enti Locali sono arrivate con il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 90, di recepimento della Direttiva (UE) 2015/849, che ha introdotto rilevanti modifiche al D.lgs. 231/2007 e ridefinito il perimetro e il ruolo degli uffici pubblici all'interno del sistema di prevenzione, sostituendo integralmente l'art. 10 con una disposizione specificamente intitolata "Pubbliche amministrazioni". All'esito di tale revisione, **gli uffici pubblici non sono più formalmente inclusi nel novero dei soggetti obbligati, ma sono comunque chiamati a fornire un contributo attivo al sistema, mediante la "comunicazione" alla UIF di "dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale"**. Pur avendo collocato le pubbliche amministrazioni su un piano diverso rispetto ai soggetti obbligati, il legislatore non ha quindi disconosciuto l'importante apporto che queste ultime possono dare al sistema antiriciclaggio.

Al fine di comprendere cosa si intende per "**operazione sospetta**" occorre richiamare l'art. 35 del decreto antiriciclaggio, che disciplina l'obbligo di segnalazione previsto per i soggetti obbligati e che richiede a questi ultimi di inviare, senza ritardo, una segnalazione alla UIF "*quando sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminosa*".

Il medesimo articolo chiarisce inoltre che "*il sospetto è desunto dalle caratteristiche, dall'entità, dalla natura delle operazioni, dal loro collegamento o frazionamento o da qualsivoglia altra circostanza conosciuta, in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi acquisiti ai sensi del presente decreto*".



Il “sospetto” che richiede - secondo specifiche tecniche dettagliate dalla U.I.F. - la segnalazione delle predette operazioni, opera su di un piano diverso da quello penalistico, basato su prove specifiche, ed integra fattori sintomatici di condotte poste all’attenzione di organismi interni alla Banca d’Italia, per la eventuale, successiva comunicazione alle Autorità giudiziarie nazionali ed internazionali.

Al fine della concreta attuazione della normativa vigente in materia di prevenzione del riciclaggio, in considerazione sia delle intervenute novità normative che hanno ridisegnato il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni in tale ambito, sia dell’avvio della fase operativa del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, occorrerà formulare specifiche modalità operative in merito.

Sotto il primo profilo occorre tenere conto delle modifiche recate al citato decreto legislativo 20 novembre 2007, n.231 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione” (cd. “Decreto Antiriciclaggio”) ad opera del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90, attuativo della Direttiva (UE) 2015/849, con le quali è stato ridisegnato il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

L’intervenuta modifica normativa ha, come detto, escluso le Pubbliche Amministrazioni dall’elenco dei soggetti formalmente obbligati al rispetto della normativa antiriciclaggio di cui all’art. 3 del Decreto Antiriciclaggio rendendole, pertanto, non assoggettabili a un sistema sanzionatorio in caso di inosservanza delle disposizioni in materia.

Nello stesso tempo, tuttavia, il legislatore ha ritenuto di dover assegnare alle Pubbliche Amministrazioni, in tema di prevenzione e contrasto ai fenomeni di riciclaggio oltre che al finanziamento del terrorismo internazionale, un ruolo di collaborazione attiva che presuppone il rispetto di specifiche disposizioni.

Preliminarmente alla descrizione di tali disposizioni, l’art. 10, co. 1, del citato Decreto Antiriciclaggio ne ha delimitato l’ambito oggettivo di riferimento, stabilendo che le stesse trovano applicazione per “*gli uffici delle Pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell’ambito dei seguenti procedimenti o procedure:*

- a) *procedimenti finalizzati all’adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;*
- b) *procedure di appalto;*
- c) *procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari”.*

Ai sensi del suindicato art. 10, pertanto, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute:

- *all’adozione di procedure interne*, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione degli uffici al rischio e indicando le misure necessarie a mitigarlo;
- *a comunicare alla UIF* - Unità di Informazione Finanziaria per l’Italia (c/o Banca d’Italia), i dati e le informazioni concernenti le cosiddette “operazioni sospette” di cui vengano eventualmente a conoscenza nell’esercizio della propria attività istituzionale;
- *ad individuare il cd. “Gestore”*, deputato all’invio delle suddette comunicazioni alla UIF mediante il portale Infostat-UIF della Banca d’Italia;
- *ad adottare, nel quadro dei programmi di formazione continua del personale*, misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti, delle fattispecie meritevoli di essere comunicate alla UIF quali “operazioni sospette”.

In attuazione delle suindicate disposizioni normative la UIF ha adottato le “*Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni*” del 23 aprile 2018, con l’allegato documento riportante i cosiddetti “*Indicatori di*



*anomalia*” da utilizzare, unitamente alla valutazione degli elementi soggettivi e oggettivi in possesso degli Uffici, per la rilevazione delle operazioni sospette e, da ultimo, con comunicato del 29 maggio 2023 ha indicato un nuovo codice PN1 - Anomalie connesse all’attuazione del PNRR per la segnalazione di operazioni sospette rispetto alla gestione delle risorse PNRR.

L’avvio della fase operativa del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha reso ancora più stringente e necessario che le Pubbliche Amministrazioni accrescano la loro sensibilità sul tema della prevenzione del riciclaggio, onde evitare che le risorse pubbliche vengano di fatto sottratte alla loro destinazione e diventino l’occasione per un’infiltrazione criminale nel settore pubblico e nel sistema economico complessivo.

In proposito, è intervenuto l’art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241 di istituzione del “Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza contenente disposizioni al fine di garantire la prevenzione, l’individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione, dei conflitti di interessi ed evitare il doppio finanziamento, e imponendo agli Stati Membri l’adozione di ogni misura idonea per tutelare gli interessi finanziari dell’Unione e l’utilizzo dei fondi in conformità alla normativa europea e nazionale applicabile.

In tema di attuazione del PNRR e dei rischi riciclaggio connessi, assumono rilevanza altresì, gli indirizzi dettati dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF) nel suo ruolo di responsabile delle politiche di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, al fine di una corretta attuazione e rendicontazione delle Misure PNRR da parte, tra gli altri, delle Amministrazioni comunali nella qualità di Soggetti attuatori.

In particolare, nella Circolare 11 agosto 2022, n. 30 recante “Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori” il MEF ha dedicato il par. 3.4 al tema dell’“Antiriciclaggio” sostenendo, tra l’altro:

- la *necessità di sensibilizzare gli Uffici pubblici all’adozione di presidi funzionali* all’individuazione e alla comunicazione di operazioni sospette ai sensi dell’art. 10 del Decreto Antiriciclaggio e della relativa disciplina attuativa emanata dalla UIF il 23 aprile 2018 e, in particolare, di individuare il cosiddetto “Gestore”;
- la *rilevanza dell’individuazione del cosiddetto “Titolare effettivo”* ai sensi del sopra citato art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241.

#### **La Consulta dei Responsabili Anticorruzione e trasparenza (mis. 3.15)**

L’istituzione di una Consulta tra Responsabili anticorruzione dei Comuni e di altri Enti Pubblici ed Università pubbliche ricadenti nel perimetro della Città metropolitana di Napoli è l’organismo che la Città metropolitana di Napoli ha previsto sin dal 2018, precisamente nel PTPCT 2018/2020, quale sviluppo di un progetto già inserito nel Piano Esecutivo di Gestione 2017 e nel PTPCT 2017/2019, in adesione a quanto proposto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 dell’ANAC, che ha individuato in capo alle Città metropolitane il compito di porsi come Ente di coordinamento e supporto nei confronti dei Comuni del territorio.

Tale organismo si propone l’individuazione di buone prassi e misure organizzative di prevenzione della corruzione da inserire nei rispettivi Piani di prevenzione della Corruzione e Trasparenza di tutti gli enti coinvolti, avvalendosi dello scambio e della condivisione, sotto il coordinamento della Città metropolitana di Napoli, delle esperienze e competenze di ciascuno dei soggetti partecipanti.

La Consulta, coordinata dal Segretario Generale/RPCT della Città metropolitana di Napoli e composta dai Responsabili anticorruzione e trasparenza dei 92 Comuni del territorio metropolitano, della Prefettura di Napoli, della Regione Campania, delle Università pubbliche dell’area metropolitana napoletana e della Camera di Commercio di Napoli, si è ufficialmente insediata il giorno 15 maggio



2018 presso la Sala Cirillo della sede della Città metropolitana di Napoli, in Piazza Matteotti n. 1, registrando la partecipazione di quasi l'80% dei RRPPCCCTT invitati.

Il 14 giugno 2018 ha avuto luogo, presso la Sala Cirillo della sede della Città metropolitana di Napoli, con la partecipazione del Sindaco metropolitano, la prima riunione "operativa" della Consulta, durante la quale si è, tra l'altro, proceduto alla presentazione di una piattaforma multimediale, realizzata con lo scopo di facilitare i lavori della Consulta tramite l'accesso e la fruizione da parte di tutti i componenti di un canale digitale attraverso cui condividere informazioni, idee e contributi di ciascuno, quale "luogo" di incontro virtuale.

I lavori dell'organismo dei RR.PP.CC.TT. dell'Area metropolitana di Napoli negli anni sono stati proficui, per il continuo confronto in merito alla disamina delle criticità, dei settori maggiormente a rischio corruzione, delle tipologie di reati che più frequentemente si impongono all'attenzione delle Amministrazioni, quale dato di partenza comune a tutti i soggetti aderenti per l'analisi dei bisogni e quindi per l'individuazione pressoché omogenea dei macroprocedimenti a rischio e delle relative misure anticorruzione.

In merito alla macroArea di rischio "Contratti pubblici", gli Enti aderenti hanno avuto a disposizione sul cloud riservato alla Consulta il materiale che gli uffici della Città metropolitana di Napoli hanno elaborato per il controllo delle determinazioni attinenti a verbali di somma urgenza, verbali di concordamento nuovi prezzi e perizie di variante.

La Sezione del "Contesto esterno" del Piano di prevenzione della Corruzione e trasparenza, è stata costantemente resa condivisibile dalla Città metropolitana di Napoli sul cloud della Consulta, per il miglioramento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di ciascun Ente.

Anche tale organismo si inquadra tra gli obiettivi strategici che l'ANAC indica nel PNA 2022 alle Amministrazioni, quali strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche, volte a generare valore pubblico e per il 2023 si renderà necessario un confronto sulle tematiche degli appalti pubblici, delle novità normative in materia di Whistleblowing e delle modifiche al D.P.R. 62/2013 apportate dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 ad oggetto "Regolamento concernente modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 Aprile 2013, n. 62, recante "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165".

### 2.3.5 La Trasparenza

La Sezione Trasparenza, già parte integrante dei Piano triennali di Prevenzione della Corruzione, individua le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione dei dati e dei documenti previsti dalla normativa vigente al fine di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche da parte della Città Metropolitana di Napoli.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, formulati tenendo conto degli indirizzi politici definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e successivamente da declinare nel PEG/Piano della performance, costituiscono contenuto necessario del PTPCT, ed ora della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O.

Al PIAO è allegato uno schema in cui, per ciascun obbligo di pubblicazione, sono indicati gli uffici tenuti alla trasmissione dei dati e quelli cui spetta la pubblicazione, con definizione dei termini entro i quali effettuare gli adempimenti previsti, ferme restando le scadenze per l'aggiornamento disposte dalle norme.

**Obiettivi strategici in materia di trasparenza**, costituenti contenuto necessario della predetta sezione ai sensi dell'art. 1 comma 8, legge 190/2012, come modificato dall'art. 41 comma 1 lett. g) del d.lgs. 97/2016, sono:



- a) **Promozione di maggiori livelli di trasparenza**, attraverso la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli già soggetti ad obbligo di pubblicazione (art. 10, comma 3 d.lgs. 33/2013);
- b) **Innalzamento della qualità delle informazioni pubblicate** nel sito istituzionale sotto il profilo della semplicità di consultazione, della comprensibilità e della facile accessibilità;
- c) **Accrescimento del ricorso alla modalità di pubblicazione** delle informazioni e dei documenti mediante comunicazione alle banche dati di cui all'art. 9 bis d.lgs. 33/2013.

Nell'ottica di un maggiore coinvolgimento degli utenti esterni, nel monitoraggio di azioni in materia di trasparenza, intraprese dalla amministrazione, è disponibile un questionario ai fini della misurazione delle reali esigenze dell'utenza e dell'apporto di eventuali miglioramenti in termini di semplificazione dell'accesso e migliore fruibilità delle informazioni pubblicate.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), con il supporto attivo e partecipativo dei Dirigenti e con il coinvolgimento dell'OIV, orienta la propria azione al monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, attraverso

- verifiche trimestrali sulla sezione "Amministrazione trasparente" mediante indagini a campione documentate da apposito verbale interno, a cura del funzionario responsabile o, in mancanza, della Direzione Supporto Organi, da trasmettere all'OIV ai fini della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa, sia individuale, unitamente alle segnalazioni di eventuali inadempimenti per mancata o ritardata pubblicazione di dati da parte dei soggetti a tanto preposti;
- ove ritenuto necessario, audizioni dei dirigenti competenti e/o funzionari da questi individuati (referenti);
- specifici rilievi per i quali adottare interventi correttivi o adempimenti;
- circolari informative e direttive.

Anche per l'anno 2023 gli obiettivi individuati nella suddetta sezione del PIAO 2023 sono stati declinati nel Piano della performance e costituiscono adempimento obbligatorio per tutti i Dirigenti.

Con Deliberazione n. 203 del 17 maggio 2023, l'ANAC ha fornito indicazioni alle amministrazioni pubbliche in merito all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023, sia in ordine alle Sezioni sulle quali effettuare il controllo, sia in ordine alla griglia di rilevazione mediante la quale l'OIV effettua la attività di monitoraggio e verifica dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione, stabilendo, altresì, al 31 luglio 2023 il termine entro il quale pubblicare l'attestazione rilasciata dall'OIV.

In ordine agli adempimenti al 30 giugno 2023, sono state predisposte le dovute verifiche sullo stato delle pubblicazioni delle sei Sezioni indicate dalla richiamata Deliberazione ANAC, che si sono svolte nel corso del mese di giugno del 2023.

Con nota prot. R.U. 100591 del 22 giugno u.s., è stato richiesto al dirigente interessato di apportare taluni adeguamenti alle pubblicazioni relative a dati, informazioni ed atti relativi agli obblighi di pubblicazione previsti ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

Con riferimento alle ulteriori verifiche effettuate con cadenza trimestrale, una volta eseguite le indagini a campione su alcune sezioni all'interno di Amministrazione Trasparente, per ciascuno dei periodi di riferimento è stato redatto apposito verbale interno.

Sulla scorta di quanto richiesto dal Presidente ANAC, alla luce delle disposizioni legislative di cui al D.L. n. 77 del 31 maggio 2021, convertito in Legge n. 108 del 29 luglio 2021, e delle indicazioni operative rese dalla Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, Allegato 1, con l'ausilio della Dirigente della Direzione Supporto Organi Istituzionali, all'interno del sito web dell'Ente è stata predisposta una sezione denominata "Attuazione Misure PNRR" nella quale riportare, in apposite sotto-sezioni, gli atti legislativi adottati e gli atti amministrativi emanati, al





fine di adempiere a taluni obblighi di tracciabilità e documentazione in merito agli interventi previsti dal PNRR.

A tutt'oggi prosegue l'attività improntata ad assicurare la massima tutela ed applicazione del principio di Trasparenza, come sancito dall'articolo 1 del D. Lgs. n. 33/2013 che recita: "la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

A tal proposito, si rappresenta che vengono forniti dati ed informazioni a richieste pervenute sia da soggetti interni che da soggetti esterni all' Ente in merito alla regolare pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

## I NUOVI OBBLIGHI DI TRASPARENZA IN MATERIA DI APPALTI PUBBLICI

Il PNA 2022 ha introdotto rilevanti novità in materia di trasparenza dei contratti pubblici, con l'intento di assicurare un importante presidio in funzione anticorruzione.

Nella parte speciale del PNA 2022 è contenuta, pertanto, una apposita sezione (All. 9) che mette a sistema i vari obblighi vigenti in materia di trasparenza dei contratti pubblici, evidenziando che le fonti normative sono costituite dall'art. 1, comma 32, della legge 190/2012, dagli artt. 23, 37 e 38 del D.Lgs. 33/2013 e dall'art. 29 del D.Lgs. 50/2016 e smi.

La nuova disciplina è basata su due direttrici:

- **estensione degli obblighi di trasparenza all'intero ciclo di vita degli appalti pubblici** che, in base all'art. 21, si articola in programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione;
- **semplificazione degli adempimenti** attraverso l'introduzione del principio dell'invio unico degli atti da parte della singola stazione appaltante alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), gestita da Anac, la quale dovrà fungere sia da collettore degli atti di gara ai fini della loro pubblicità legale sia da Piattaforma unica della trasparenza ai fini dell'assolvimento da parte delle amministrazioni pubbliche degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013. Le singole stazioni appaltanti potranno procedere alla pubblicazione dei dati e informazioni nella sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" di "Amministrazione trasparente" tramite un collegamento ipertestuale proprio alla BDNCP, ai sensi dell'art. 9-bis del citato decreto 33/2013.

Il nuovo sistema entrerà in vigore nel 2024, termine entro il quale ANAC con proprio provvedimento dovrà individuare le modalità di trasmissione dei dati da parte delle stazioni appaltanti a BDNCP, ai fini della loro utilizzazione anche ai fini di trasparenza proattiva (cfr. art. 28, comma 4 del nuovo codice).

**La novità** più rilevante consiste nel fatto che le pubblicazioni di dati, atti e informazioni sui contratti pubblici per finalità di trasparenza debbono essere organizzate in modo tale da consentire la **consultazione per ogni singola procedura di tutti gli atti della catena procedimentale**, dall'avvio della gara al collaudo, e non più in ordine cronologico di adozione ( circostanza che crea difficoltà ai visitatori meno esperti a reperire ed organizzare tutte le informazioni sulla singola procedura).

L'allegato 9 del PNA 2022 si compone dei due sottosezioni:

- 1) Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare aperto che ne consente l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo ai sensi dell'articolo 7 del d.lgs. n. 33/2013 e devono essere organizzate in unico elenco, contenente le seguenti informazioni:
  - a) Codice identificativo di gara (CIG);
  - b) Struttura proponente
  - c) Oggetto del bando: Oggetto della procedura di scelta del contraente
  - d) Procedura di scelta del contraente



e) Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento

f) Aggiudicatario

g) Importo di aggiudicazione

h) Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura

i) Importo delle somme liquidate

2) Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 50/2016

L'allegato 9 del PNA 2022 contiene non solo il nuovo elenco degli atti e dati oggetto di pubblicazione in materia di appalti pubblici, ma anche la nuova struttura della sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" dell'albero della trasparenza amministrativa, ove sono indicati tutti gli atti e i dati da pubblicare, la modalità in cui organizzare i dati, i tempi di pubblicazione ed aggiornamento; viene altresì compresa l'indicazione puntuale, per la fase esecutiva, delle tipologie di atti oggetto di pubblicazione obbligatoria, di seguito indicate:

- modifiche soggettive al contratto
- varianti
- proroghe
- rinnovi
- quinto d'obbligo
- subappalto
- certificato di collaudo o regolare esecuzione
- certificato di verifica di conformità
- accordi bonari e transazioni
- atti di nomina del direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo.

Le nuove disposizioni in materia di trasparenza dei Contratti PNRR sono riportate nell'apposita tabella degli obblighi di pubblicazione, costituente allegato al presente P.I.A.O. 2023.

### 2.3.6 Il collegamento degli obiettivi di prevenzione della corruzione con gli obiettivi strategici di performance

Così come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, le misure e i tempi di attuazione delle attività previste nel Piano, a carico dei dirigenti interessati, costituiscono disposizioni obbligatorie di immediata attuazione, da recepire nel P.D.O. - Piano della Performance annuale e pluriennale corredate di idonei indicatori quantitativi-qualitativi e di customer satisfaction, anche al fine di stimolare e migliorare il livello di partecipazione attiva alla formazione del Piano, al suo aggiornamento ed alla sua attuazione.

A tal fine, già dagli ultimi cinque anni, viene predisposta la cd. "matrice degli adempimenti", che per l'anno 2022 è stata formalizzata a tutte le Direzioni con nota R.U. n. 60482 del 10/05/2022, contenente l'indicazione del cronoprogramma, ripartito per scadenze, delle attività e dei soggetti obbligati, per gli adempimenti di competenza, al fine di facilitare le attività da svolgere, da inserire negli strumenti di programmazione esecutiva (Piano esecutivo di gestione – Piano degli obiettivi - Piano della Performance).

Nella matrice citata - che ha valore indicativo, ma non esaustivo di tutte le attività collegate alle misure anticorruzione, previste anche nel PIAO 2023/2025, sono riportati:

- i termini entro cui adempiere;
- la misura del PIAO 2023/2025 cui si fa riferimento;



- i soggetti in capo ai quali sorge l'obbligo di provvedere.

La predetta matrice riporta, oltre gli obiettivi "trasversali" - relativi alle attività di due o più soggetti - anche le misure riferite al singolo ufficio o Dirigente, la cui tempistica viene indicata nel PIAO 2023, come adempimento annuale/semestrale/trimestrale, in aggiunta a quanto già indicato nell'apposita colonna dei macroprocedimenti "mappati" con l'ausilio dei Dirigenti/Referenti e riportati nell'allegato A2 al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O. 2023-2025) dell'Ente.



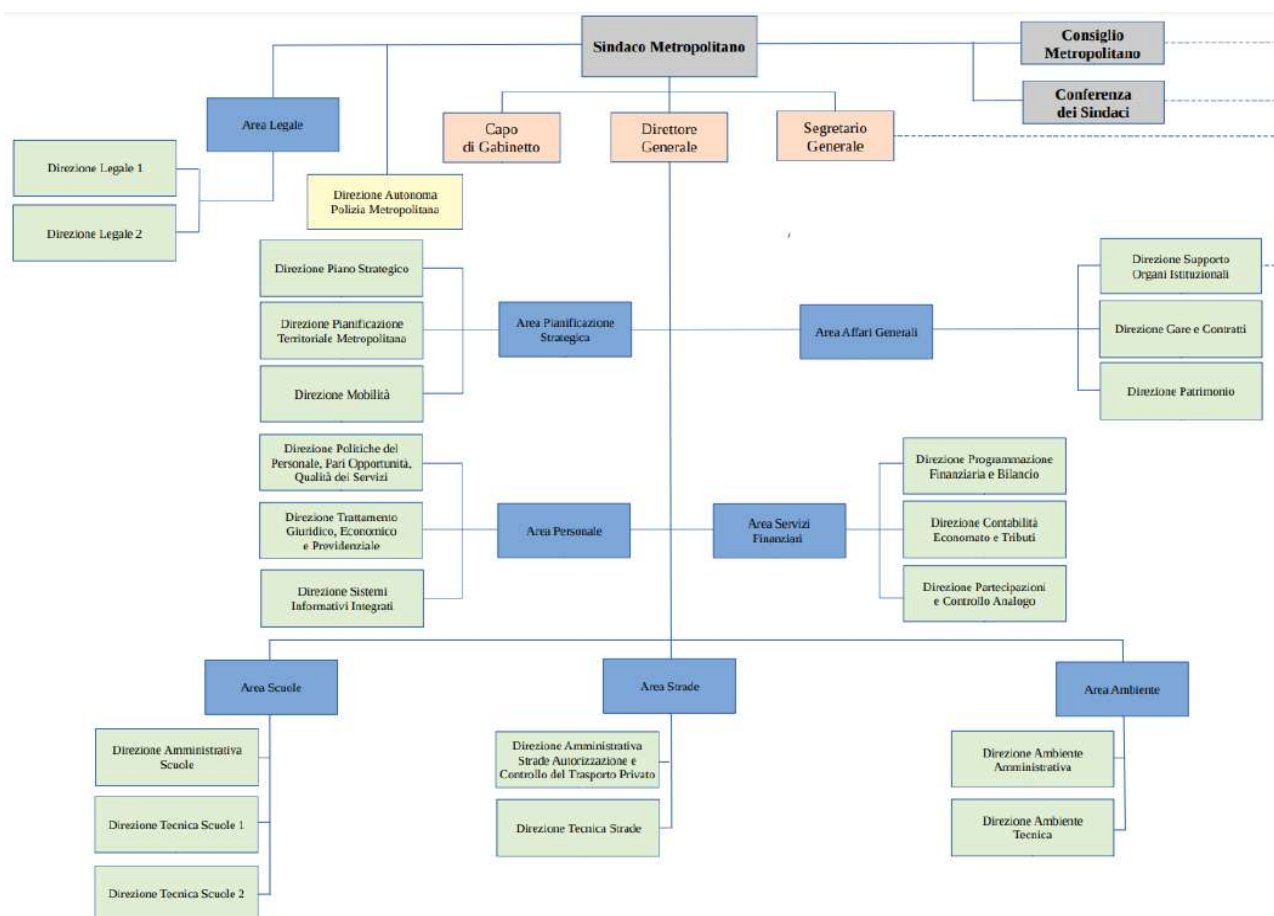
### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

La attuale struttura organizzativa è stata approvata con la deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 113 del 23 giugno 2021.

Di seguito si riporta l'Organigramma e la distribuzione del personale nelle Direzioni dell'Ente.





### 3.1.1 La dotazione organica

Al 31 dicembre 2022 presso l'Ente risultavano in servizio n. 807 dipendenti, compreso il Segretario Generale, i Dirigenti e il personale di staff assunto ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000.

Alla data del 1/08/2023, a seguito della realizzazione del Piano del Fabbisogno del Personale 2022/2024, il personale in servizio risulta di 952 unità, di cui 871 dipendenti del comparto, 18 Dirigenti, 60 collaboratori ex art. 90 del TUEL, il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto e il Vicecapo di Gabinetto, come da tabella seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 1/08/2023	
<b>DIPENDENTI</b>	<b>871</b>
<b>DIRIGENTI</b>	<b>18</b>
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>1</b>
<b>CAPO DI GABINETTO</b>	<b>1</b>
<b>VICE CAPO DI GABINETTO</b>	<b>1</b>
<b>PERSONALE DI STAFF</b>	<b>60</b>
<b>TOTALE</b>	<b>952</b>

### 3.1.2 Riclassificazione dei Profili Professionali

Le prescrizioni del nuovo C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, Titolo III denominato *Ordinamento Professionale*, Capo I, hanno aperto la strada a un nuovo sistema di classificazione del personale, innovativo ed efficace, attraverso il quale possano essere intrapresi percorsi incentivanti di sviluppo professionale.

Con nota R.U. n. 19084 del 3/02/2023, il Sindaco Metropolitanamente incaricava l'Area Personale di dare applicazione alle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022.

Alla luce delle declaratorie di cui al suddetto CCNL, con determinazione dirigenziale n. 2666 del 30 marzo 2023, è stato attribuito a ciascun dipendente del Comparto in servizio presso la Città metropolitana di Napoli, a far data dal 1° aprile 2023, un nuovo profilo professionale analiticamente descritto in tale provvedimento.

Il procedimento in parola, è stato oggetto di "informativa" alle OO.SS. e di confronto con le stesse e con i dirigenti delle Direzioni. Successivamente, in data 26 giugno 2023, è stata rubricata la determinazione dirigenziale n. 5424 del 26 giugno 2023 a oggetto: *"Adeguamento del sistema di classificazione del personale del Comparto in linea con le previsioni del CCNL 16.11.2022 per le Funzioni locali 2019-2021, a far data da 1 aprile 2023"*. *Integrazione del sistema delineato con la Determinazione n. 2666 del 30 marzo 2023*" con la quale si è rimodulato il sistema alla luce degli esiti dell'attività ricognitiva descritta.

L'Ente non si è limitato a recepire il passaggio, imposto dal contratto, dal precedente sistema basato sulle "Categorie" a quello vigente delle "Aree" professionali ma ha provveduto a rimodulare i profili professionali, corredandoli di apposita declaratoria, come indicato nello schema che segue:

#### **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE/CONTABILI Programmazione, gestione e



controllo di processi amministrativi ed economico finanziari anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente, con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi e contabili, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa di competenza, se formalmente affidata, anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA IN ATTIVITA' GIURIDICO/AMMINISTRATIVE** Programmazione, gestione e controllo di processi giuridico/amministrativi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata, anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA DI ANIMAZIONE DEL TERRITORIO** Progettazione e gestione dei processi di animazione e innovazione sociale, fondati sulla raccolta dei fabbisogni del territorio e la definizione e attuazione di progetti e servizi per la cittadinanza. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata, anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE** Progettazione, gestione ed esecuzione di opere pubbliche, direzione lavori e processi tecnici non complessi, manutenzioni, pianificazione territoriale, predisposizione degli elaborati tecnici e pratiche edilizie non complessi, controllo e monitoraggio delle condizioni di sicurezza di immobili e cantieri. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi non complessi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile, per le attività non particolarmente complesse, della correttezza dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi dell'Ente.

**SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-GEOLOGO** Svolgimento di attività che richiedono competenze specialistiche geologiche. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti anche complessi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.



**SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-AGRONOMO** Svolgimento di attività che richiedono competenze specialistiche agronomiche. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti anche complessi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-ARCHITETTO** Svolgimento di attività che richiedono competenze specialistiche in architettura. Progettazione, gestione ed esecuzione delle opere pubbliche, direzione lavori e processi tecnici anche complessi, manutenzioni, pianificazione territoriale, predisposizione degli elaborati tecnici e pratiche edilizie, controllo e monitoraggio delle condizioni di sicurezza di immobili e cantieri. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-BIOLOGO** Svolgimento di attività che richiedono competenze specialistiche biologiche. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi anche complessi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE-INGEGNERE** Svolgimento di attività che richiedono competenze specialistiche ingegneristiche. Progettazione, gestione ed esecuzione delle opere pubbliche, direzione lavori e processi tecnici anche complessi, manutenzioni, pianificazione territoriale, predisposizione degli elaborati tecnici e pratiche edilizie, controllo e monitoraggio delle condizioni di sicurezza di immobili e cantieri. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA INFORMATICO** Analisi e progettazione di sistemi informatici e di sistemi telematici. Programmazione, gestione e controllo di processi amministrativi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Progettazione e monitoraggio dei processi collegati sia alla gestione interna che esterna di sistemi informatici e telematici. Programmazione delle attività di conservazione, ripristino e mantenimento



di software e di archivi dati. Programmazione dei livelli di sicurezza per la protezione della rete, degli elaboratori e delle banche dati gestiti. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente. Sviluppo e gestione di piattaforme digitali a supporto dei processi dell'Ente. Gestione delle infrastrutture ICT.

**SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA** Programmazione, gestione e controllo di processi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento quali viabilità e sicurezza stradale, attività economiche e produttive, tutela dell'ambiente, del territorio e della qualità della vita urbana, disagio sociale, sicurezza dei cittadini, nonché attività delegate dall'Autorità Giudiziaria. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA DELL'AREA DELLA SORVEGLIANZA** Programmazione, gestione e controllo di processi anche complessi, negli ambiti di intervento quali viabilità e sicurezza stradale. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA DELLA TRANSIZIONE DIGITALE** Analisi, progettazione, realizzazione e gestione di processi di trasformazione digitale dei servizi dell'Ente. Programmazione, gestione e controllo di processi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE** Cura la gestione e il coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in base ai fabbisogni degli utenti e agli obiettivi dell'amministrazione, la definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, la gestione degli eventi istituzionali, il raccordo dei processi di gestione dei siti internet nonché delle comunicazioni digitali web e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza, *customer satisfaction* e comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.





### **SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA – GIORNALISTA PUBBLICO**

Cura e predisposizione di atti e provvedimenti negli ambiti propri di intervento, quali l'uso dei social media istituzionali e i rapporti con i media esterni, ideazione e realizzazione rassegne stampa. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi anche complessi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**AVVOCATO** Fornisce consulenza giuridica e difende l'Amministrazione in tutti i giudizi civili, penali, amministrativi. Formula pareri legali e supporta le Direzioni in fase precontenziosa. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi dell'unità organizzativa di competenza, anche complessi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati.

**ESPERTO ARCHIVISTA** Visione, gestione, controllo e riordino degli archivi. Raccolta dei documenti, verifica della veridicità e schedatura, smistamento e cura dei documenti. Creazione di banche dati per facilitare l'individuazione dei documenti d'interesse. Monitoraggio ed eventuale richiesta di restauro. Copia dei documenti deteriorati. Promozione degli archivi mediante esposizione e/o attività didattica. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi dell'unità organizzativa di competenza, anche complessi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati.

## **AREA DEGLI ISTRUTTORI**

**AGENTE DI POLIZIA LOCALE** Svolgimento di attività di prevenzione e vigilanza sull'osservanza di leggi e regolamenti relativi agli ambiti di intervento quali viabilità e sicurezza stradale, attività economiche e produttive, tutela dell'ambiente, del territorio e della qualità della vita urbana, disagio sociale, sicurezza dei cittadini, nonché attività delegate dall'Autorità Giudiziaria. Può avere attività di coordinamento di risorse e di collaboratori nell'ambito dello specifico ambito organizzativo di competenza. Raccolta e trasmissione di dati ed informazioni. Predisposizione degli atti amministrativi e degli atti di polizia giudiziaria relativamente ai processi di competenza. Gestisce procedure complete all'interno dei processi di erogazione di servizi di supporto amministrativo e organizzativo, nonché all'interno dei processi della polizia stradale, viabilità e traffico, pubblica sicurezza, controllo del territorio, urbanistica, ecologia, controllo attività economiche e produttive, polizia giudiziaria, pubblica sicurezza, infortunistica sul lavoro.

**ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE** Gestione di processi amministrativi e contabili, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente, con relativa predisposizione di atti e provvedimenti. Capacità di lettura e applicazione delle norme ai casi di interesse, risoluzione di problemi nella formalizzazione degli atti e delle decisioni, nell'ambito dei processi definiti, applicazione anche di tecniche contabili e di analisi economico finanziarie. Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi complessivi dell'Ente.



**ISTRUTTORE TECNICO** Svolgimento di attività di natura tecnica nell'ambito della collaborazione alla pianificazione, progettazione, gestione e controllo di lavori pubblici e delle manutenzioni, d'interventi finalizzati alla trasformazione del territorio e dell'edilizia residenziale, alla protezione ambientale, alla manutenzione, controllo e monitoraggio delle condizioni di sicurezza di immobili e cantieri. Può gestire e controllare lavori e cantieri, nel rispetto delle norme vigenti, pianificare lavori e coordinare le operazioni relative all'avanzamento degli stessi. Partecipazione alle attività di progettazione delle opere pubbliche e di predisposizione dei relativi elaborati tecnici, nonché alle attività di analisi e valutazione, anche economica, connesse con la progettazione e individuazione delle soluzioni tecnico amministrative più adeguate. Partecipazione alle attività di pianificazione urbana ed ambientale, come l'elaborazione di piani e programmi studi e ricerche. Elaborazione di pratiche edilizie. Predisposizione degli atti amministrativi relativi ai processi di competenza. Organizza e verifica che il lavoro del personale dipendente assegnato si svolga nel rispetto dell'organizzazione dello stesso e che le prestazioni siano qualitativamente valide.

**ISTRUTTORE TECNICO – GEOMETRA** Tale professionalità s'inquadra nell'ambito del profilo di istruttore tecnico. Svolge attività che richiedono competenze di geometra. Nel rispetto e nei limiti delle indicazioni ricevute, tale figura è competente per l'istruttoria e controllo in campo tecnico, assistenza tecnica su progetti ricevuti dall'Ente, sopralluoghi sui cantieri e verifica che i lavori di costruzione/ristrutturazione/bonifica siano stati svolti in conformità a quanto progettato.

**ISTRUTTORE TECNICO – PERITO INDUSTRIALE** Tale professionalità s'inquadra nell'ambito del profilo di istruttore tecnico. Svolge attività che richiedono competenze di perito industriale. Nell'ambito delle attività afferenti al profilo di istruttore tecnico il Perito Industriale, nell'ambito delle indicazioni ricevute, è preposto alla progettazione e gestione delle attività impiantistiche inerenti a compiti e funzioni dell'Ente.

**ISTRUTTORE TECNICO – PERITO CHIMICO** Tale professionalità s'inquadra nell'ambito del profilo di istruttore tecnico. Svolge attività che richiedono competenze di perito chimico. Nell'ambito delle attività afferenti al profilo di istruttore tecnico il Perito Industriale, nell'ambito delle indicazioni ricevute, è preposto alla progettazione e gestione delle attività impiantistiche inerenti a compiti e funzioni dell'Ente.

**ISTRUTTORE DI SORVEGLIANZA**, Nell'ambito delle verifiche effettuate in attuazione dei compiti demandati all'Ente in materia di "viabilità", segnalazione, alle autorità preposte o al servizio di manutenzione individuato dall'Ente, delle criticità riscontrate; vigilanza sulle condizioni delle strade e delle loro pertinenze e segnalazione tempestiva al suddetto servizio, anche ai fini della messa in sicurezza, della presenza lungo l'asse viario di buche, di *guard rail* divelti, di tracce di lavorazioni, di segnaletica verticale divelta o poco visibile, di cartelloni pubblicitari affissi in violazione della normativa vigente, di pali apposti da Enti erogatori di servizi in somministrazione e relativa messa in sicurezza dei luoghi; accertamento, contestazione e notificazione ai trasgressori delle violazioni alle norme del Codice della Strada, nonché eventuali violazioni a prescrizioni regolamentari di settore rispetto e/o sull'apertura di varchi sulle strade. Il personale suddetto avrà l'onere di sanzionare i trasgressori, di richiedere l'intervento del servizio di manutenzione individuato dall'Ente e di fotografare lo stato dei luoghi; segnalazione delle irregolarità o della carenza della segnaletica esistente sulle strade di competenza; controlli e segnalazioni sullo stato della vegetazione nelle pertinenze stradali e in aree di proprietà privata che possano arrecare pericolo alla circolazione sulle strade.



Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi complessivi dell'Ente.

**ISTRUTTORE INFORMATICO** Svolge attività che richiedono competenze informatiche. Nell'ambito delle indicazioni ricevute, svolgimento di attività di progettazione e gestione del sistema informativo delle reti informatiche e delle banche dati dell'Ente; assistenza e consulenza specialistica agli utenti (personale dell'Ente) di applicazioni informatiche.

Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi complessivi dell'Ente.

**ISTRUTTORE DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE** Cura la gestione di processi non complessi afferenti comunicazione istituzionale, con relativa predisposizione di atti e provvedimenti. Capacità di lettura e applicazione delle norme ai casi di interesse, risoluzione di problemi nella formalizzazione degli atti e delle decisioni, nell'ambito dei processi definiti. Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi dell'Ente.

**ISTRUTTORE DEL SERVIZIO INFORMAZIONE** Cura e predisposizione di atti e provvedimenti negli ambiti di intervento, quali l'uso dei social media istituzionali e i rapporti con i media esterni, collaborazione nella ideazione e realizzazione di rassegne stampa. Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi dell'Ente.

## **AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

**COLLABORATORE AMMINISTRATIVO** Mansioni: Attività di tipo amministrativo di supporto. Attività di tipo specialistico nel campo amministrativo, esercitate mediante l'utilizzo di apparecchiature tecniche, automezzi e/o apparecchiature informatiche, ovvero svolgendo attività di tipo strumentale a più ampi processi produttivi. Presidia parti specifiche di carattere operativo dei processi all'interno di direttive specifiche di indirizzo. Valuta nel merito i singoli casi concreti ed applica le istruzioni operative.

**OPERATORE ESPERTO TECNICO** Attività di tipo amministrativo di supporto. Attività di tipo specialistico nel campo tecnico e della manutenzione nei diversi settori di attività della viabilità, degli edifici, degli impianti, degli arredi e del verde pubblico, esercitate mediante l'utilizzo di apparecchiature tecniche, automezzi e/o apparecchiature informatiche, ovvero svolgendo attività di tipo strumentale a più ampi processi produttivi. Presidia parti specifiche di carattere operativo dei processi all'interno di direttive specifiche di indirizzo. Valuta nel merito i singoli casi concreti ed applica le istruzioni operative.

**OPERATORE ESPERTO INFORMATICO** Attività di tipo informatico di supporto. Attività di tipo specialistico mediante l'utilizzo di apparecchiature informatiche, ovvero svolgendo attività di tipo strumentale a più ampi processi produttivi. Presidia parti specifiche di carattere operativo dei processi all'interno di direttive specifiche di indirizzo. Valuta nel merito i singoli casi



concreti ed applica le istruzioni operative.

**TECNICO MANUTENTIVO** Attività di manutenzione nei diversi settori di attività della viabilità, degli edifici, degli impianti e del verde pubblico, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici, attrezzature e mezzi di trasporto, garantendo la loro ordinaria manutenzione. Attività di manutenzione di beni e di strumenti tecnici, attività di riparazione di apparecchiature e strumenti; attività di tipo tecnico e operaio in ambito stradale; attività di tipo tecnico connesse alla gestione di sistemi idraulici e corsi d'acqua, discariche e impianti fognari; attività di controllo e verifica di funzionamento di impianti, strumentazioni tecniche ed attrezzature di diverso tipo; ogni altra attività di tipo manutentivo e operativo riferite ai diversi processi tecnici realizzati all'interno dell'Ente.

**COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO/SORVEGLIANZA** Addetto alla custodia, alla cura, alla sorveglianza di edifici e alla cura dei rapporti con l'utenza. Svolge attività di front-office: informazione, accoglienza e presa in carico.

**CENTRALINISTA** Provvede a svolgere le operazioni necessarie per il corretto funzionamento dei centralini telefonici complessi, acquisendo tutte le informazioni indispensabili per assicurare il sollecito smistamento delle comunicazioni in entrata ed uscita. Ricerca e fornisce numeri telefonici anche mediante consultazione di elenchi e/o video-terminali. Fornisce, altresì, al pubblico una corretta informazione a carattere elementare sulle attività di competenza.

**AUTISTA** Attività di conduzione di autoveicoli. Presidio allo svolgimento delle attività di manutenzione degli stessi.

**DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1 AGOSTO 2023  
SUDDIVISI PER STRUTTURA E DISTINTI PER PROFILO PROFESSIONALE**

AREA	DIREZIONE/UFFICIO	Desc. Profilo Prof.	Totali per Profilo	Totale personale per Direz.	Totale personale per Area
AFFARI GENERALI	GARE E CONTRATTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	9		
AFFARI GENERALI	GARE E CONTRATTI	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	17		
AFFARI GENERALI	GARE E CONTRATTI	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>27</b>	
AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	AREA DEGLI ISTRUTTORI Conteggio	13		
AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	9		
AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B3)	1		
AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	22		
AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		



AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	6		
AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	3		
AFFARI GENERALI	PATRIMONIO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>56</b>	
AFFARI GENERALI	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	35		
AFFARI GENERALI	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	6		
AFFARI GENERALI	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B3)	1		
AFFARI GENERALI	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	28		
AFFARI GENERALI	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>71</b>	<b>154</b>
AMBIENTE	AMMINISTRATIVA AMBIENTE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2		
AMBIENTE	AMMINISTRATIVA AMBIENTE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	9		
AMBIENTE	AMMINISTRATIVA AMBIENTE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	24		
		<b>TOTALI</b>		<b>35</b>	
AMBIENTE	TECNICA AMBIENTE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	11		
AMBIENTE	TECNICA AMBIENTE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	15		
AMBIENTE	TECNICA AMBIENTE	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>27</b>	<b>62</b>
DISTACCATI	DISTACCO SIND. E FUORI RUOLO - NA	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		
DISTACCATI	DISTACCO SIND. E FUORI RUOLO - NA	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		
DISTACCATI	DISTACCO SIND. E FUORI RUOLO – Comune NA	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		
		<b>TOTALI</b>		<b>4</b>	<b>4</b>
LEGALE	LEGALE 1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	5		
LEGALE	LEGALE 1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
LEGALE	LEGALE 1	AREA DEI FUNZION-ELEVATA	8		



		QUALIFICAZIONE			
LEGALE	LEGALE 1	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>15</b>	
LEGALE	LEGALE 2	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	3		
LEGALE	LEGALE 2	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>4</b>	<b>19</b>
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	AREA DEGLI ISTRUTTORI	10		
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	10		
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2		
PERSONALE	POLIT.PERS. PAR.OPP. QUAL.SER	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	8		
		<b>TOTALI</b>		<b>35</b>	
PERSONALE	SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	10		
PERSONALE	SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B3)	1		
PERSONALE	SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	11		
PERSONALE	SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>23</b>	
PERSONALE	TRATTAMENTO GIUR. ECON.PREV.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	10		
PERSONALE	TRATTAMENTO GIUR. ECON.PREV.	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
PERSONALE	TRATTAMENTO GIUR. ECON.PREV.	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	11		
PERSONALE	TRATTAMENTO GIUR. ECON.PREV.	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>23</b>	<b>81</b>
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	MOBILITA'	AREA DEGLI ISTRUTTORI	4		
PIANIFICAZIONE	MOBILITA'	AREA DEI FUNZION-	5		



STRATEGICA		ELEVATA QUALIFICAZIONE			
		<b>TOTALI</b>		<b>9</b>	
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	PIANIFICAZIONE.TERRIT. METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	9		
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	PIANIFICAZIONE.TERRIT. METROP.	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	17		
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	PIANIFICAZIONE.TERRIT. METROP.	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>27</b>	
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	PIANO STRATEGICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	15		
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	PIANO STRATEGICO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	13		
		<b>TOTALI</b>		<b>28</b>	<b>64</b>
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Vig.)	1		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	5		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Vig.)	40		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	32		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B3)	2		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	19		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Vig.)	10		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Vig.)	10		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		
POLIZIA METROPOLITANA	DIREZ.AUTONOMA POLIZIA METROP.	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Vig.)	5		
		<b>TOTALI</b>		<b>132</b>	<b>132</b>
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA	AREA DEGLI OPERATORI	1		



	SCUOLE	ESPERTI			
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	3		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	8		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	38		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	13		
SCUOLE	DIR. AMMINISTRATIVA SCUOLE	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>68</b>	
SCUOLE	DIR. TECNICA SCUOLE 1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	21		
SCUOLE	DIR. TECNICA SCUOLE 1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
SCUOLE	DIR. TECNICA SCUOLE 1	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	37		
SCUOLE	DIR. TECNICA SCUOLE 1	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>60</b>	
SCUOLE	DIR. TECNICA SCUOLE 2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	15		
SCUOLE	DIR. TECNICA SCUOLE 2	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
SCUOLE	DIR. TECNICA SCUOLE 2	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	14		
		<b>TOTALI</b>		<b>30</b>	<b>158</b>
SERVIZI FINANZIARI	CONTABILITA' ECON. TRIB.	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
SERVIZI FINANZIARI	CONTABILITA' ECON. TRIB.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	5		
SERVIZI FINANZIARI	CONTABILITA' ECON. TRIB.	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	16		





SERVIZI FINANZIARI	CONTABILITA' ECON. TRIB.	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>23</b>	
SERVIZI FINANZIARI	PART. CTRL ANALOGO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		
SERVIZI FINANZIARI	PART. CTRL ANALOGO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		
SERVIZI FINANZIARI	PART. CTRL ANALOGO	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
SERVIZI FINANZIARI	PART. CTRL ANALOGO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2		
SERVIZI FINANZIARI	PART. CTRL ANALOGO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	4		
		<b>TOTALI</b>		<b>9</b>	
SERVIZI FINANZIARI	PROGR. FINANZIARIA E BILANCIO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	8		
SERVIZI FINANZIARI	PROGR. FINANZIARIA E BILANCIO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
SERVIZI FINANZIARI	PROGR. FINANZIARIA E BILANCIO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	11		
SERVIZI FINANZIARI	PROGR. FINANZIARIA E BILANCIO	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>21</b>	<b>53</b>
STRADE	AMMIN.STRADE CONTR.TRASP.PRIV	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1		
STRADE	AMMIN.STRADE CONTR.TRASP.PRIV	AREA DEGLI ISTRUTTORI	12		
STRADE	AMMIN.STRADE CONTR.TRASP.PRIV	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	11		
STRADE	AMMIN.STRADE CONTR.TRASP.PRIV	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>25</b>	
STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	50		
STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	9		
STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	5		
STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	7		
STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex Vig.)	10		
STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	12		
STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B3)	1		



STRADE	TECNICA STRADE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	22		
STRADE	TECNICA STRADE	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>117</b>	<b>142</b>
SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	4		
SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	6		
SEGRETARIO GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	ORGANI DIRIGENZIALI (SEGR. E DIRETTORE)	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>11</b>	<b>11</b>
UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE	UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2		
UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE	UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4		
UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE	UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	6		
		<b>TOTALI</b>		<b>12</b>	<b>12</b>
STAFF	UFF. STAFF CAPO GABINETTO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	29		
STAFF	UFF. STAFF CAPO GABINETTO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	24		
STAFF	UFF. STAFF CAPO GABINETTO	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1		
STAFF	UFFICIO STAFF SINDACO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	4		
STAFF	CAPO DI GABINETTO	DIRIGENTI ENTI LOCALI	1		
STAFF	VICE CAPO DI GABINETTO	AREA DEI FUNZION-ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		
		<b>TOTALI</b>		<b>60</b>	<b>60</b>
		<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>952</b>	<b>952</b>

Redatto a cura della Direzione Trattamento Giuridico Economico e Previdenziale

### 3.1.3 Piano Welfare Integrativo Aziendale

Il welfare aziendale costituisce per la Città metropolitana di Napoli uno strumento prezioso ai fini del miglioramento del clima lavorativo e del benessere dei dipendenti. Esso rappresenta una leva di *wellbeing* aziendale in quanto funzionale a favorire il *work-life balance del lavoratore* e a valorizzare il suo tempo libero e quello delle famiglie.

Nel corso dell'annualità 2023, in materia di welfare integrativo di cui all'art. 82 del C.C.N.L. F.L. 2019 – 2021, in attuazione di apposito accordo sottoscritto in Delegazione trattante



con le OO.SS., in continuità con le attività condotte nell'annualità 2022, l'Area Personale ha indetto procedura telematica aperta per l'affidamento, ai sensi del D. Lgs. N. 50/2016, del servizio di assistenza sanitaria integrativa annuale in favore dei dipendenti del comparto e dei dirigenti della città metropolitana di Napoli, suddiviso in due lotti. La gara è attualmente in corso.

In aggiunta a tale intervento di welfare aziendale, nel corso del primo semestre 2023, al fine di impiegare le economie di spesa, ricollegabili al bonus bollette 2022, a seguito dell'incontro della delegazione trattante del Comparto dello scorso 9 febbraio, in ottemperanza al dettato del citato art. 82 del CCNL FL è stata avviata una seconda erogazione del bonus utenze, limitata i dipendenti già individuati quali beneficiari della precedente iniziativa, che non avevano percepito il bonus o lo avevano percepito solo in quota parte.



### 3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con il contratto nazionale, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente. Il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata. La strutturazione della sottosezione è coerente con quanto previsto delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, rimandando al regolamento specifico per quanto di competenza.

#### 3.2.1 Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

Alla luce di quanto disposto dagli artt. 18 ss. della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e dalle Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica, e da ultimo dal D.M. 30 giugno 2022, a firma dei Ministri della Pubblica Amministrazione e dell'Economia, il lavoro agile rientra ormai tra le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo anche delle Pubbliche Amministrazioni.

In data 26 maggio 2022, il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente del Consiglio e del Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, in esame definitivo, un apposito regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e la soppressione degli adempimenti di programmazione relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 5, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni, dalla legge 113/2021. Nello specifico, l'art. 1 rubricato "Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" dispone per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO (cioè le amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2 del d.lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti), la soppressione di una serie di adempimenti tra cui il Piano organizzativo del lavoro agile (di cui al cit. art. 14, c. 1, della l. 124/2015).

Il Lavoro Agile s'innesta tra le iniziative di innovazione e valorizzazione del capitale umano messe in atto dalla Città metropolitana di Napoli in tema di *wellbeing aziendale*.

#### Finalità

Nell'ottica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, a partire dall'anno 2022, la Città metropolitana di Napoli ha introdotto il lavoro agile ordinario, quale strumento per:

- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, funzionali al miglioramento del benessere individuale e organizzativo;
- implementare modelli di gestione delle risorse umane orientati alla valorizzazione di competenze individuali, e al miglioramento dei risultati, dello spirito di iniziativa e della flessibilità operativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata alla massima autonomia e alla responsabilizzazione dei dipendenti;
- diffondere la cultura digitale e sviluppare le competenze necessarie, per un utilizzo equilibrato ed efficace delle nuove tecnologie;



- razionalizzare l'organizzazione del lavoro, per la realizzazione di economie di gestione;
- avviare le verifiche preliminari a una diversa distribuzione degli spazi di lavoro all'interno delle strutture, anche attraverso la diffusione del “*desk sharing*”, vale a dire, della condivisione di postazioni di lavoro o più in generale di aree di “*co-working*”;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti o la riprogrammazione degli orari atta a favorire una viabilità più agevole, nel segno della promozione di azioni volte alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze, in continuità con le politiche ambientali promosse a livello locale e nazionale.

### 3.2.2 I fattori abilitanti del lavoro agile

#### Le piattaforme tecnologiche

Le piattaforme tecnologiche adottate dall'ente per rendere possibile il lavoro agile sono in grado di garantire i più elevati livelli di protezione dei dati personali e delle informazioni trattate dal lavoratore, ponendosi allo stesso livello degli standard presenti per chi opera in presenza, grazie al contributo del Servizio Informatico. Come indicato dalle linee guida, l'amministrazione consente ai lavoratori agili la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto attraverso il sistema VPN e fornisce loro apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, di proprietà dell'ente, a fronte di progetti di lavoro agile approvati; le utenze personali o domestiche del dipendente per le ordinarie attività di servizio non possono essere utilizzate, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati dall'ente.

#### Le competenze professionali

Le competenze professionali necessarie per svolgere efficacemente il lavoro in modalità agile sono state rilevate e, ove carenti, sviluppate attraverso interventi formativi e di sensibilizzazione, reiterati nel tempo. Successivamente alla istanza di poter lavorare in modalità agile, vengono valutate in modo strutturato, attraverso colloqui individuali con il candidato, le capacità rispetto a:

- **competenze tecniche** (solo l'attività da svolgere cambia)
- **competenze informatiche** (per quanto concerne gli strumenti con cui comunicare con gli altri da remoto)
- **competenze gestionali/manageriali** –autonomia, flessibilità, capacità di organizzarsi e gestire il proprio tempo rispetto alle scadenze, capacità di monitorare l'attività svolta, ecc.

Qualora vi fossero dei gap rispetto al livello desiderato di competenze, sono previsti specifici **percorsi formativi**.

#### L'impatto del lavoro agile sul sistema di misurazione della performance

L'adozione del lavoro agile non deve impattare negativamente sulla qualità del servizio reso; per essere certo che ciò non accada, l'ente intende valutare attentamente le eventuali modifiche da apportare al sistema di misurazione della performance per garantire la misurazione dei livelli prestazionali delle attività e dei processi gestiti in modalità agile. Pur nella consapevolezza che, essendo il lavoro agile una modalità di gestione, gli indicatori in uso per la rilevazione delle performance possono rimanere i medesimi, in quanto nel lavoro agile i livelli di prestazione sono slegati dalla sede di lavoro e dal momento in cui si lavora.

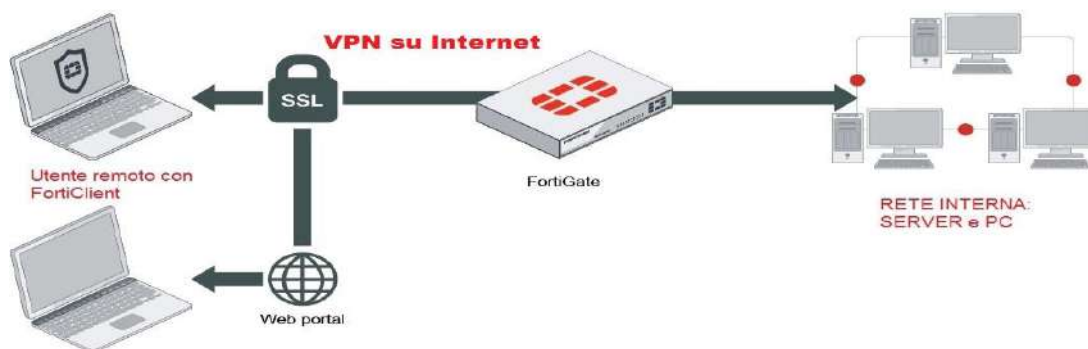


### I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

Il miglioramento rispetto all'efficienza e efficacia del servizio potrà essere rilevato solo dopo un congruo periodo di tempo, ma è obiettivo dell'ente avviare, a consolidamento del lavoro agile avvenuto, il monitoraggio dell'impatto sulle performance dell'ente.

#### 3.2.3 L'infrastruttura informatica

Riguardo agli aspetti tecnologici, il livello di implementazione e di sviluppo del lavoro agile nel periodo di emergenza epidemiologica costituisce la base di partenza (*baseline*) per il programma di sviluppo triennale. In seguito alla dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica, la Direzione Sistemi Informativi Integrati ha messo in opera una serie di misure tecniche, di tipo *hardware* e *software*, che hanno reso possibile ai dipendenti in lavoro agile, l'uso dei propri *personal computer* ovvero di PC portatili messi a disposizione dall'Ente, collegati ad internet, per utilizzare i servizi informatici, altrimenti disponibili esclusivamente sulla *intranet* nelle sedi dell'Ente. In termini tecnici, tale modalità di connessione da remoto è stata realizzata implementando, per ognuno dei dipendenti, una cosiddetta VPN (*Virtual Private Network* - Rete Privata Virtuale), che è un particolare servizio di rete, mediante il quale si crea su un ordinario canale fisico di trasmissione dati (tipicamente un'infrastruttura di rete pubblica), un canale virtuale di comunicazione logicamente riservato (tunnel VPN), attraverso il quale si garantisce la *privacy*, l'anonimato e la sicurezza. In tal modo i dipendenti dell'Ente hanno avuto la possibilità di connettersi in remoto sia a tutte le applicazioni e banche dati residenti nel *Data Center* dell'Ente e/o in *cloud* sia ai dati presenti sul proprio PC in ufficio (laddove questo fosse stato lasciato attivo in sede in modalità "desktop remoto").



Nel corso del periodo emergenziale, una problematica di forte impatto tecnologico ha riguardato l'adeguamento della dotazione informatica a disposizione dei dipendenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Oltre ad utilizzare tradizionali PC fissi + connessioni ADSL private già in loro possesso, diversi dipendenti sono stati dotati dall'Ente di PC portatili, muniti di videocamera e di microfono, abilitati alla connessione autonoma alle reti *wi-fi* ovvero alle reti radiomobili (ad es. attraverso un telefono cellulare con funzioni di *router*). Sono stati acquisiti circa n. 100 *personal computer* portatili, con videocamera e microfono, circa 250 *webcam* da collegare a PC fissi o mobili e 45 monitor multimediali, dotati di videocamera.

Allo stesso modo, si è curato l'adeguamento della **dotazione di dispositivi di comunicazione e pacchetti traffico dati** a disposizione dei dipendenti. È stata ampliata di oltre 50 unità la platea preesistente di circa 470 dipendenti dotati di telefono cellulare aziendale.

Anche la **dotazione di dispositivi di firma digitale** a disposizione dei dipendenti è stata ampliata fino a raggiungere le circa n.250 unità.



Altro aspetto di notevole importanza, è stato quello relativo alla disponibilità di **sistemi di *collaboration***, cioè di piattaforme per il lavoro collaborativo. Dopo un'attenta analisi dei prodotti presenti sul mercato, ed un periodo trimestrale di iniziale sperimentazione, si è individuata la piattaforma *Google Suite* come soluzione per le esigenze dell'Ente e si è provveduto all'acquisizione di n. 100 licenze annuali del prodotto, messe a disposizione di tutte le strutture dell'ente e dei consiglieri metropolitani. All'interno di tale *suite*, si è iniziato ad utilizzare la piattaforma di videoconferenza *Google Meet* per svolgere riunioni, conferenze di servizio formali con altri Enti, corsi di formazione *on line*, presentazioni di Società, sedute di Giunta e Consiglio. Nel periodo emergenziale la Direzione *Sistemi Informativi Integrati*, mediante strumenti di teleassistenza, ha costantemente fornito agli utenti tutto il supporto tecnico necessario per configurare correttamente i dispositivi domestici per il collegamento da remoto e per risolvere eventuali anomalie o difficoltà di utilizzo dei servizi informatici.

#### Attuali dotazioni strumentali e loro gestione

La dotazione strumentale di tipo informatico a disposizione della generica postazione di lavoro del dipendente dell'Ente (c.d. PDL - postazione di lavoro informatizzata) è costituita dai seguenti componenti:

Personal Computer (base, monitor, tastiera e mouse)

Unità di stampa (locale e/o di rete)

Altre unità periferiche: scanner, stampante per etichette, fax

Apparecchio telefonico fisso

Apparecchio telefonico mobile

Il PC e l'apparecchio telefonico fisso costituiscono una dotazione standard.

L'unità di stampa locale può essere assente in presenza di collegamento a unità di stampa in rete.

I PC portatili, le altre unità periferiche e gli apparecchi telefonici mobili sono presenti solo per specifiche esigenze di lavoro.

Qui di seguito i dati numerici complessivi.

PC	950
PC portatili	230
Stampanti	600
Scanner	20
Fax	10
Apparecchi telefonici fissi	750
Apparecchi telefonici mobili	640

Le suddette dotazioni strumentali sono tutte gestite da un unico Centro di responsabilità dell'Ente, la Direzione Sistemi Informativi Integrati (DSI).

#### Personal Computer

Per nuove PDL si provvede mediante il ricorso ad apparecchiature nuove già presenti in magazzino (scorte) ovvero, in presenza di fondi, mediante l'acquisto ovvero attraverso il ricorso ad apparecchiature usate presenti in magazzino. Per l'acquisto si fa il ricorso a Convenzioni Consip attive o, in loro assenza o quando i modelli disponibili non sono rispondenti alle specifiche esigenze



dell'Ente, mediante ricorso al Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA), con gare specifiche (RDO) o acquisti diretti (ODA).

Le sostituzioni dei PC avvengono in caso di guasti irreparabili o qualora la valutazione costi/benefici relativa alla riparazione dia esito sfavorevole, anche tenendo conto dell'obsolescenza dell'apparecchiatura.

#### Stampanti, scanner, fax

Le PDL utilizzano per la produzione di documenti le stampanti comuni collegate in rete, a meno di esigenze specifiche (opportunamente vagliate dalla DSI) che giustifichino stampanti personali. Analogamente per scanner e fax.

#### Personal Computer portatili

I PC portatili vengono forniti ai dipendenti a complemento della propria PDL qualora sussistano delle motivazioni specifiche legate alla mobilità della prestazione lavorativa, sia nelle sedi dell'ente sia altrove, quali, ad esempio, la partecipazione a riunioni ed eventi, lavoro agile, ecc.

#### Apparecchi telefonici fissi

L'apparecchio telefonico fisso fa parte della dotazione standard di ogni PDL. Trattasi di un apparecchio VoIP che utilizza la stessa connessione di rete del PC, di cui può considerarsi un'appendice.

Per quanto riguarda l'assegnazione dei profili di utilizzo delle utenze, ai Dirigenti e ai titolari di cariche istituzionali è di norma assegnato un profilo di utilizzo di tipo "aperto", senza alcuna restrizione.

A tutte le restanti utenze è assegnato un profilo di utilizzo "chiuso" (sono abilitate le sole chiamate interne sulla rete fissa aziendale e le chiamate urbane sulla rete fissa nazionale mentre sono disabilitate le chiamate extraurbane e a cellulari), salvo speciali deroghe, totali o parziali, motivate, richieste dai singoli dirigenti e concesse dalla DSI (ad. es. abilitazione a chiamate ad un pool predefinito di numeri extraurbani e cellulari).

Il servizio è acquisito nell'ambito della Convenzione Consip TF5.

Sono disabilitati tutti i servizi a sovrapprezzo offerti in Convenzione (ad es. servizio di invio telegrammi). I consumi sono costantemente monitorati dalla DSI attraverso strumenti di reportistica specifici.

#### Apparecchi telefonici mobili

La gestione degli apparecchi telefonici mobili è disciplinata nell'ente da apposito disciplinare approvato con Delibera n. 51 del 02.02.2006.

Ogni utente ha la possibilità di abilitare la modalità di utilizzo cosiddetta Dual Billing mediante la quale può usare l'utenza aziendale anche per il traffico personale, con spesa a proprio carico.

Il servizio è acquisito nell'ambito della Convenzione Consip Telefonia Mobile 8. Il servizio comprende il noleggio degli apparati.

Sono disabilitati, su richiesta dell'Ente, tutti i servizi a sovrapprezzo offerti in Convenzione (servizi con prefisso 899).





### 3.2.4 Misure di razionalizzazione delle dotazioni informatiche per il triennio 2023/2025

#### Personal Computer

La razionalizzazione dell'utilizzo dei personal computer va perseguita nel triennio mediante le seguenti azioni:

- a) Oculata gestione del parco macchine. Attraverso l'incrocio dei dati di inventario patrimoniale e degli archivi sull'asset informatico vanno costantemente aggiornati i dati che ci consentono di avere in ogni momento la "fotografia" puntuale di quanto effettivamente presente in ogni struttura dell'Ente. Ciò al fine di regolare opportunamente l'assegnazione di nuove apparecchiature, la loro eventuale sostituzione per obsolescenza, il loro riutilizzo;
- b) Aggiornamento tecnologico. Tutti i PC vanno periodicamente aggiornati nelle loro componenti hardware e software al fine di allungare la loro vita utile;
- c) Approvvigionamento. Vanno programmati acquisti periodici, possibilmente a cadenza annuale, al fine di concentrare gli acquisti nei periodi in cui sono attive le Convenzioni Consip;
- d) Utilizzo consapevole. Vanno favoriti interventi di formazione / informazione / aggiornamento su temi informatici che inducano gli utenti ad un uso consapevole degli strumenti informatici, così da utilizzare al massimo delle loro potenzialità (e riducendo in tal modo il ricorso immotivato a nuove apparecchiature).

#### Personal Computer portatili

Valgono tutte le considerazioni su esposte per i PC. In aggiunta, va considerato lo specifico aspetto legato all'assegnazione di tali apparecchiature per il Lavoro Agile.

#### Stampanti, scanner, fax

Valgono tutte le considerazioni su esposte per i PC. Va incentivato l'uso delle stampanti di rete rispetto a quelle personali.

Va valutata, con un opportuno studio di fattibilità preliminare, l'opportunità di ricorrere, per questa tipologia di apparecchiatura, al noleggio full service in alternativa alla proprietà.

Vanno eliminate le apparecchiature fax specifiche a favore dell'utilizzo del servizio di fax-server.

#### Apparecchi telefonici fissi

La razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali di telefonia fissa va perseguita nel triennio mediante le seguenti azioni:

Aggiornamento costante del Database Gestione Utente telefoniche. Tale database costituisce la base informativa comune per le utenze di telefonia sia fissa sia mobile. Esso registra, per ogni utente, la dotazione di apparati di telefonia fissa e/o mobile con le rispettive informazioni a corredo (abilitazioni, riferimenti documentali, ecc.). Tali informazioni vanno costantemente aggiornate in relazione alle modificazioni organizzative intervenute nell'Ente ed alla movimentazione del personale.

Monitoraggio costante della spesa. L'andamento della spesa per le chiamate tramite telefoni fissi va costantemente monitorato, al fine di segnalare possibili tendenze allo sfioramento rispetto al plafond annuale predefinito per l'intero Ente. E' altresì indispensabile esercitare un continuo monitoraggio sul corretto utilizzo delle utenze con verifiche a campione, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy, per evidenziare e correggere profili anomali di utilizzo.

Utilizzo consapevole. Il contenimento della spesa per i consumi di telefonia fissa passa anche attraverso il corretto uso, da parte degli utenti finali, dei propri profili di utilizzo dei dispositivi. Per ogni tipologia di chiamata (da fisso/mobile a fisso/mobile) la scelta ottimale di uno dei due strumenti da utilizzare può, volta per volta, contribuire al contenimento generale dei costi. Vanno



pertanto poste in atto azioni di informazione dell'utenza sul corretto utilizzo dei dispositivi (ad esempio: usare il telefono mobile, e non il fisso, per chiamare un altro telefono mobile).

### Apparecchi telefonici mobili

La razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali di telefonia mobile va perseguita nel triennio mediante i seguenti interventi:

Aggiornamento costante del Database Gestione Utente telefoniche. Tale database costituisce la base informativa comune per le utenze di telefonia sia fissa sia mobile. Esso registra, per ogni utente, la dotazione di apparati di telefonia fissa e/o mobile con le rispettive informazioni a corredo (abilitazioni, riferimenti documentali, ecc.). I suoi dati vanno costantemente aggiornati in relazione alle modificazioni organizzative intervenute nell'Ente ed alla movimentazione del personale.

### 3.2.5 Iter organizzativo

La principale innovazione programmata dall'Ente in ordine all'attuazione del lavoro agile è stata la redazione del relativo Regolamento, strumento di radicale cambiamento dell'organizzazione del lavoro e di efficientamento generale, volto a garantire una modalità di lavoro flessibile, attuata attraverso un processo di innovazione organizzativa e tecnologica all'interno della Città metropolitana di Napoli.

Il regolamento costituisce, infatti, atto indispensabile per assicurare uniformità e omogeneità nell'applicazione dell'istituto da parte di tutte le strutture dell'Ente, fornendo lo stesso una disciplina di dettaglio anche in relazione alle modalità di fruizione, ai criteri di preferenza, rappresentando la cornice entro cui consentire ai Dirigenti di applicare il lavoro agile sulla base delle peculiarità di ciascuna Direzione.

Il Regolamento del lavoro agile nella Città Metropolitana di Napoli, approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 274 del 22/12/2021, è pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link:

[https://www.cittametropolitana.na.it/documents/10181/747505/regolamento\\_lavoro\\_agile.pdf/457248c7-18d2-4219-a4e4-daed04958cd7](https://www.cittametropolitana.na.it/documents/10181/747505/regolamento_lavoro_agile.pdf/457248c7-18d2-4219-a4e4-daed04958cd7)

Alla luce delle esperienze maturate nel periodo emergenziale L'Amministrazione ha ritenuto che lo Smart Working dovesse continuare ad avere impiego all'interno dell'Ente, anche in modalità ordinaria. Tale assunto ha condotto alla "reingegnerizzazione" dei processi di competenza dell'Ente, che si è concretizzata nella stesura della mappatura dei c.d. processi smartabili.

L'analisi dei procedimenti in capo a ciascuna Direzione ha condotto alla creazione delle c.d. "Schede di Produzione", con le quali sono state individuati i processi smartabili dell'Amministrazione, definendone, ad un livello più specifico, le attività, gli obiettivi di periodo misurabili, i tempi di esecuzione, le risorse umane impegnate, i risultati attesi ed i relativi indicatori. Tali schede hanno costituito il presupposto su cui definire obiettivi puntuali, chiari e misurabili, quali contenuti essenziali degli Accordi Individuali di Lavoro Agile, previsti dall'art. 19 della Legge 81/2017 e richiamati nel D.M. della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, 8 ottobre 2021 (in G.U. 13 ottobre 2021, n. 245) da stipulare tra lavoratore agile e datore di lavoro, costituendone parte integrante e sostanziale.

A gennaio 2022, è stata avviata la fruizione dello smart working ordinario da parte del personale dipendente della Città metropolitana di Napoli, attraverso la stipula degli Accordi Individuali.



### 3.2.6 Misure organizzative

Il lavoratore che intende rendere la propria prestazione in modalità agile formula la relativa istanza al Dirigente di riferimento. Preliminarmente, viene valutata l'ammissibilità delle istanze in ordine alla compatibilità della prestazione in modalità agile con le peculiarità organizzative e gestionali della Struttura di assegnazione del dipendente richiedente in considerazione delle attività ritenute smartabili da ciascun dirigente. Le clausole dell'accordo devono essere, in ogni caso, conformi alle prescrizioni normative, regolamentari e contrattuali regolanti la materia.

L'attivazione del lavoro agile viene riconosciuta in maniera tale da garantire che il complesso delle prestazioni assicurate dall'Ente, siano rese prevalentemente in presenza, come indicato dalle *“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*.

Alla luce di tale articolato, all'espletamento della prestazione in *smart working* sono autorizzati i dipendenti, in ragione della peculiarità dei processi e della possibilità di eseguirli in modalità agile.

Nell'ottica della migliore funzionalità degli Uffici ciascun dirigente, all'atto della sottoscrizione dell'accordo e nel corso della sua vigenza, verifica e garantisce la prevalenza del personale in presenza, la rotazione del personale collocato in lavoro agile e, attraverso il monitoraggio continuo, la sussistenza degli *standard qualitativi* da garantire.

Nello specifico, l'attenzione dovrà essere focalizzata sulla cura dei rapporti con l'utenza e sulle modalità di interlocuzione con la stessa. Lo sviluppo del lavoro agile presuppone un adeguamento dei sistemi di monitoraggio e controllo, per verificare l'efficacia delle attività svolte, sia nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale che attraverso l'introduzione di nuove metodiche per la misurazione della soddisfazione dell'utenza.

Gli obiettivi di incremento produttivo e di benessere organizzativo sono misurati con cadenza almeno annuale, mediante l'individuazione di appositi indicatori, garantendo il confronto con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione e periodiche consultazioni dei lavoratori. Laddove il descritto monitoraggio dovesse far registrare risultati confortanti in termini di incremento produttivo, il ricorso al lavoro agile potrà essere opportunamente incrementato o rimodulato nella pianificazione degli anni successivi, nel rispetto dei limiti di legge.

La *ratio* dell'istituto suggerisce di includere tra i parametri di valutazione e misurazione della *performance* della dirigenza anche quello teso a misurare la capacità di organizzare gli Uffici, avvalendosi dello strumento del lavoro agile.

Il dirigente, ferme restando le descritte misure di monitoraggio, autorizzando il dipendente a espletare la propria prestazione in modalità agile, anche implicitamente, attesta la compatibilità tra le attività affidate al lavoratore, con lo strumento dello *smart working*.

Gli accordi recano un piano di lavoro in coerenza con la mappatura dei servizi realizzata dall'Area Personale, con l'indicazione degli *step* di verifica, funzionali alla determinazione di eventuali correttivi alla programmazione.

La sottoscrizione degli accordi impone comunque ai dirigenti di organizzare il lavoro in modo da garantire la massima efficacia ed efficienza, assicurando il costante supporto agli Organi d'indirizzo e il presidio degli Uffici. Qualora il numero delle istanze complessivamente presentate sia superiore a quelle ammissibili, sulla base delle specifiche esigenze organizzative della Direzione, il dirigente di ciascuna struttura procederà ad autorizzare lo *smart working* secondo i criteri di prelazione stabiliti all'art. 18 comma 3 bis della Legge n. 81 del 2017.

Laddove, tali prescrizioni non risultassero sufficienti, in congruenza con le previsioni regolamentari dell'Ente, dovrà farsi ricorso ai seguenti criteri di priorità:



- situazioni di disabilità psicofisiche del lavoratore o condizioni patologiche, debitamente certificate dai competenti organi sanitari, tali da rendere disagiata e/o inopportuna il raggiungimento del luogo di lavoro;
- lavoratrici in stato di gravidanza;
- esigenze di cura di figli conviventi minori di anni quattordici;
- esigenze di cura di parenti e affini conviventi entro il 3° grado o comunque di conviventi, risultanti da iscrizione anagrafica o da iscrizione nel Registro delle Unioni Civili;
- maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.

L'attività lavorativa in lavoro agile è distribuita nell'arco della giornata, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente contrattazione collettiva nazionale. Come già evidenziato, la prestazione resa deve essere funzionale al conseguimento dei risultati attesi e al mantenimento/miglioramento del livello quali-quantitativo degli *standard* ordinari.

Pertanto, la calendarizzazione dei giorni di lavoro agile concordati con i dipendenti è funzionale agli obiettivi assegnati e al loro conseguimento. Agli stessi fini, essa può variare previa autorizzazione del Dirigente e comunque entro i limiti della prevalenza del servizio in presenza, con riferimento all'intero periodo di vigenza dell'accordo.

Negli "accordi individuali" di lavoro di cui all'art. 19 della Legge n. 81/2017, a cui fanno riferimento anche il *cit.* decreto 8 ottobre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica e le suddette Linee Guida ministeriali, sono recepite le suddette misure organizzative, unitamente alla descrizione delle attività e dei compiti assegnati, all'indicazione dei risultati attesi e all'individuazione di appositi indicatori per monitorarli. Gli stessi stabiliscono che per esigenze tecnico-organizzative o per la partecipazione a incontri da tenersi in presenza, il lavoratore può essere richiamato in servizio, previo congruo avviso non inferiore alle 24 ore. La mancata fruizione della giornata S.W., per qualsiasi motivo, non è recuperabile.

Gli accordi individuali non modificano, dunque, il contratto di lavoro, ma disciplinano soltanto le nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Alla luce di quanto illustrato, il modello di accordo redatto dall'Area Personale dell'Ente reca i seguenti elementi essenziali:

- 1) le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dell'Ente e di monitoraggio e rendicontazione dei risultati;
- 2) i giorni, il luogo prevalente e la fascia oraria in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile;
- 3) le risorse strumentali assegnate;
- 4) la fascia di contattabilità e di disconnessione, nel rispetto di quanto precisato in appresso in ordine alla tutela della salute psico-fisica e della sicurezza del lavoratore nonché dell'efficienza, della produttività e della conciliazione dei tempi di lavoro e di riposo;
- 5) la facoltà di recesso delle parti;
- 6) i riferimenti al trattamento giuridico ed economico, al diritto alla formazione, alla tutela della *privacy*, alla sicurezza sul lavoro e alla tutela assicurativa, ai diritti sindacali. In allegato, ai lavoratori andrà consegnata l'informativa sulla salute e sicurezza del lavoratore.

Nel rispetto delle prescrizioni che regolano l'Istituto, nell'accordo individuale è inserita anche una previsione relativa alla "fascia oraria di contattabilità" (al telefono, per *e-mail* o videoconferenza), per almeno 4 (quattro) ore, anche frazionate, nella fascia oraria dalle 7:30 alle 16 per i rapporti di lavoro *full-time* e 2 (ore) per i rapporti di lavoro *part-time* orizzontali. Al di fuori della fascia stabilita, il dipendente non è tenuto a garantire la tempestiva risposta. Per esigenze eccezionali e temporanee del lavoratore in *smart working*, la fascia di contattabilità potrà essere modificata anche



*in itinere* e in accordo con il dirigente competente. In applicazione di quanto disposto all'art. 19, comma 1, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione, per cui il dipendente impiegato in S.W. è legittimato a non interloquire con e per conto dell'Amministrazione dalle ore 19 alle ore 7:30 del mattino successivo, dal lunedì al venerdì, salvo i casi di comprovata urgenza, nonché di sabato e di domenica, e in altri giorni festivi, salvo le ipotesi in cui debba essere garantito il necessario supporto per attività istituzionali.

Quanto alla durata, salvo sopravvenute prescrizioni normative di segno diverso e nell'ottica di garantire la rotazione del personale in s.w., gli accordi hanno durata non inferiore ai 6 mesi né superiori ad 1 anno. Oltre tale lasso temporale, il lavoratore che intenda continuare a rendere le proprie prestazioni in *smart working* dovrà formulare una nuova istanza, che sarà soggetta ad un ulteriore esame teso a garantire un'equa rotazione di tutto il personale interessato all'applicazione dell'istituto in parola.

Come chiarito più diffusamente in seguito, la Direzione *Sistemi Informativi Integrati* ha l'onere di definire le caratteristiche e le configurazioni tecniche minime cui devono uniformarsi le risorse strumentali nella disponibilità del lavoratore in *smart working* e le modalità tecniche più idonee per il loro collegamento telematico ai sistemi dell'Ente, con riguardo alla riservatezza dei dati e alla sicurezza informatica generale.

Anche a tali fini, l'Ente è impegnato a garantire ai lavoratori in S.W. le stesse opportunità formative, di aggiornamento e apprendimento, promuovendo, altresì, la formazione a distanza, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo delle professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

Lo *status* giuridico e il trattamento giuridico, economico e previdenziale del "*lavoratore agile*" non mutano per effetto dell'adesione all'istituto dello S.W. L'Amministrazione, in caso di innovazioni legislative e/o contrattuali, tuttavia, avrà cura di rivedere, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, il trattamento giuridico ed economico del lavoratore in *smart working*.

Al personale in lavoro agile, si applicano le disposizioni legislative e contrattuali in materia sindacale.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa anche in regime di lavoro agile, il dipendente è tenuto alla riservatezza rispetto ai dati ed alle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso, In particolare, ai sensi del GDPR n. 679/2016, del D.Lgs. 196/03 e *ss.mm.ii.* e del Regolamento sulla protezione dei dati personali, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 402 del 13/12/2019, i dipendenti, in qualità di soggetti attuatori e autorizzati al trattamento dei dati personali, dovranno osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza per la tutela della *privacy*, in relazione alle mansioni ricoperte ed alle finalità legate all'espletamento delle prestazioni lavorative.



### 3.2.7 Analisi dell'organico della Città Metropolitana di Napoli in un'ottica di genere

Il personale dipendente della Città metropolitana di Napoli, in servizio con contratto a tempo alla data del 30 GIUGNO 2023, è pari a n. 745 unità, con una presenza femminile, inclusa la dirigenza, pari a n. 241 unità.

#### BILANCIO DI GENERE AL 30 GIUGNO 2023

	TOT	M	F
DIPENDENTI	726	493	233
DIRIGENTI	19	11	8
TOTALE	745	504	241

Categoria	F	%F	M	%M	Totale
Dirigenza	8	1,07%	11	1,48%	19
Cat-D	139	18,66%	184	24,70%	323
Cat-C	63	8,46%	165	22,15%	228
Cat-B	31	4,16%	144	19,33%	175
Cat-A	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	241	32,35%	504	67,65%	745

Redatto a cura della Direzione Trattamento Giuridico Economico e Previdenziale



### 3.2.8 L'attività lavorativa in S.W. nel corso dell'anno 2022

Il monitoraggio periodico dei risultati ottenuti, oltre che informato ai principi generali di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, è prescritto dalle linee guida che puntano sul lavoro agile per il conseguimento di molteplici obiettivi (tra gli altri, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti; la valorizzazione delle competenze individuali come volano per il miglioramento della *performance*, l'incremento dell'autonomia e della responsabilizzazione dei dipendenti per una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, l'ulteriore spinta alla digitalizzazione).

Tali orizzonti vanno, peraltro, scrutati senza trascurare la funzionalità degli Uffici, privilegiando l'attività in presenza e garantendo l'accessibilità multicanale agli utenti. In sostanza, occorre verificare periodicamente la tenuta del sistema, garantendo parallelamente la corretta misurazione della *performance* individuale.

Nel corso del 2022, è stata avviata una fase di monitoraggio del I semestre attraverso l'erogazione di questionari tematici, atti a indagare sull'effettiva efficacia del L.A., quale strumento per coniugare le esigenze di vita e di lavoro dei dipendenti a invarianza dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Il questionario rivolto ai dirigenti, successivamente integrato con uno schema di sintesi per coloro che non avevano inizialmente risposto alle domande, era stato orientato all'acquisizione di informazioni di carattere generale, riguardanti sia il grado di adesione allo S.W. sia gli effetti da esso prodotti in termini di produttività del lavoro, risultati conseguiti e "clima organizzativo". Quello destinato ai dipendenti, invece, era mirato a conoscere le impressioni di questi ultimi sull'esperienza svolta lavorando in S.W. e ad acquisire eventuali proposte per favorire la conciliazione tra attività in presenza e quella da remoto.

Dall'indagine scaturiva che su n. 523 dipendenti assegnati alle Direzioni che hanno contribuito al monitoraggio, 372 avevano inizialmente richiesto di accedere allo S.W., nel rispetto dei limiti sulla prevalenza dell'attività in presenza sanciti dalla normativa e dalle linee guida che regolano l'istituto. L'adesione si è attestata, quindi, in fase di avvio su una percentuale superiore al 71%.

Alla scadenza dei suddetti accordi individuali, alcune delle Direzioni considerate hanno provveduto alla loro proroga, altre invece, hanno provveduto a nuove sottoscrizioni. All'esito di nuove assunzioni e al netto dei pensionamenti, l'organico in precedenza indicato è risultato incrementato mentre gli accordi vigenti (prorogati o sottoscritti *ex novo*) sono risultati in tutto 388, attestando l'adesione allo S.W. complessivamente in una percentuale intorno al 68% del personale considerato.

L'analisi ha evidenziato inoltre che la "tempestività delle rendicontazioni" è stata garantita: al 100% (6 Direzioni); al 95% (2 Direzioni); al 90% (1 Direzione); all'80% (5 Direzioni). Negli altri casi, il dato non è specificato. Le ragioni dei ritardi nella rendicontazione sono stati giustificati con le difficoltà dovute alla gestione dei carichi di lavoro assegnati.

Gli obiettivi fissati negli accordi sono stati conseguiti: al 100% (5 Direzioni; sono in linea con il cronoprogramma 2 Direzioni); per oltre il 95% (6 Direzioni); tra l'80% e il 95% 1 Direzione. Non è stato possibile acquisire tale informazione per le restanti Direzioni.

La speditezza dei processi è risultata accresciuta (7 Direzioni) mentre negli altri casi invariata (10 Direzioni).

Le dinamiche interpersonali e il clima organizzativo sono risultati migliorati (10 Direzioni); invariati (7 Direzioni).

E' risultato inoltre che i dipendenti abbiano acquisito maggiore perizia nell'uso delle tecnologie in 14 Direzioni (invariato/no in 3 Direzioni).



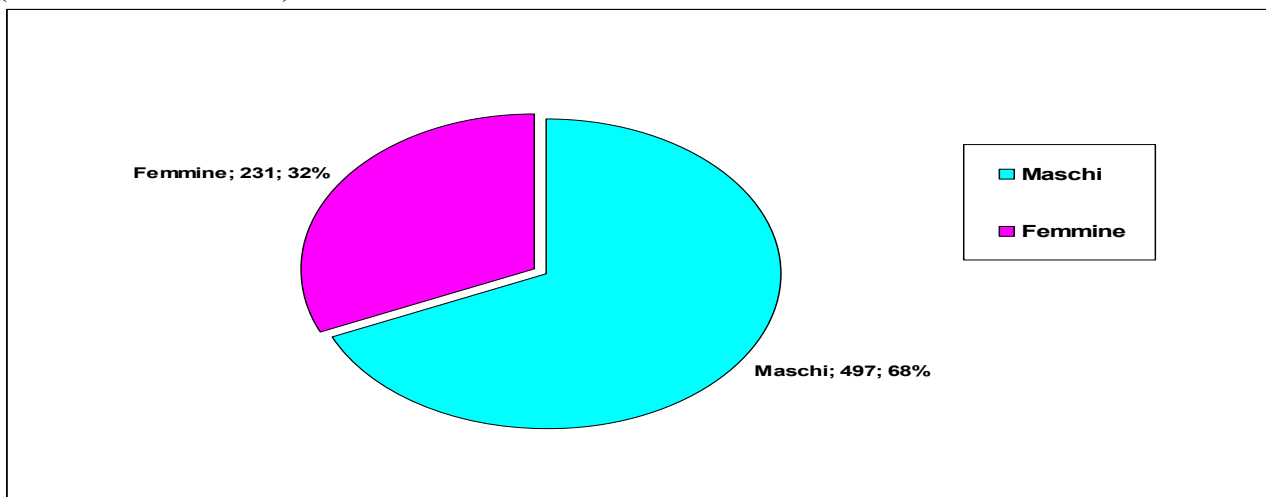
In ordine all'auspicio sul mantenimento del lavoro agile, si sono espresse favorevolmente 14 Direzioni, fermo restando una criticità segnalata in relazione all'accesso a tale modalità di lavoro da parte dei dipendenti con profilo professionale tecnico (1 direzione). Rispetto all'attualità dei processi smartabili "mappati" nel corso dell'anno 2021, il monitoraggio ha evidenziato che il numero e i contenuti degli stessi non siano mutati nel 2022 (11 Direzioni).

Alla rilevazione non ha dato riscontro la Direzione Autonoma Polizia metropolitana avendo formalmente segnalato l'impossibilità di far accedere i propri dipendenti allo S.W., in quanto non soltanto le attività di Polizia ma anche quelle di supporto alle funzioni del Corpo, necessiterebbero dell'interazione e della presenza anche del personale che non svolge attività di vigilanza.

Esiti analoghi sono scaturiti dal monitoraggio del II semestre. Il questionario sottoposto ai dipendenti dell'Ente (n.728 unità alla data del 31/12/2022) è stato correttamente compilato e inoltrato da 248 lavoratori, di cui n.109 donne e n.139 uomini.

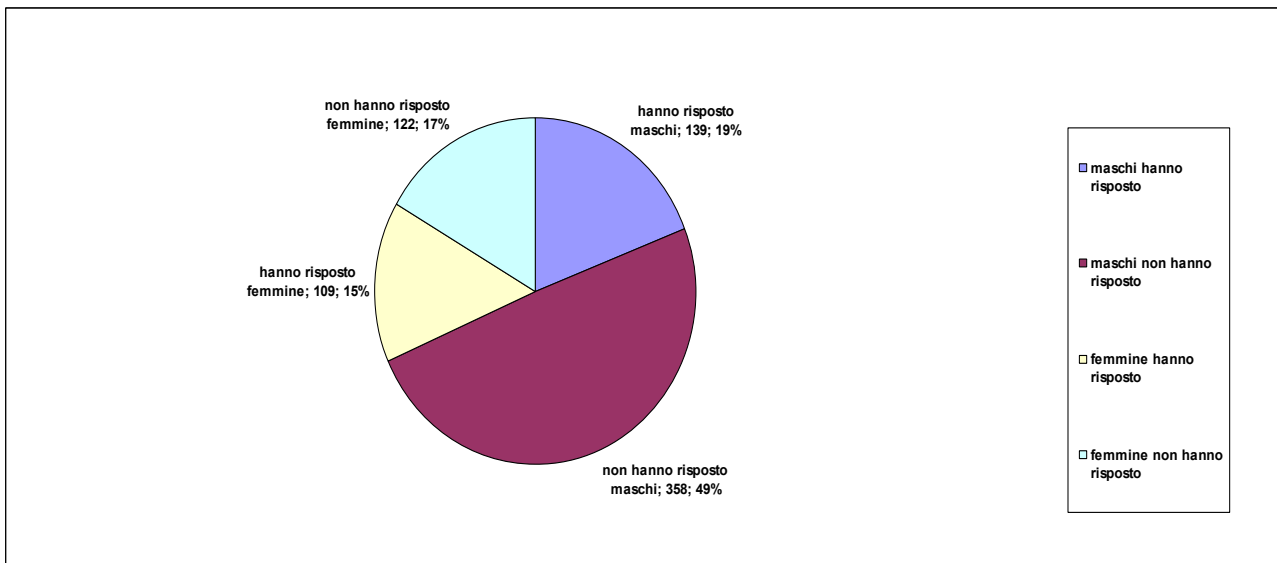
Di seguito sono riportate le rappresentazioni grafiche dei dati (singoli e aggregati) estratti dai questionari compilati dai dipendenti del comparto, al fine di individuarne con chiarezza i dati più significativi:

Rappresentazione grafica esiti questionario erogato ai dipendenti del comparto, divisi per genere (femminile e maschile):



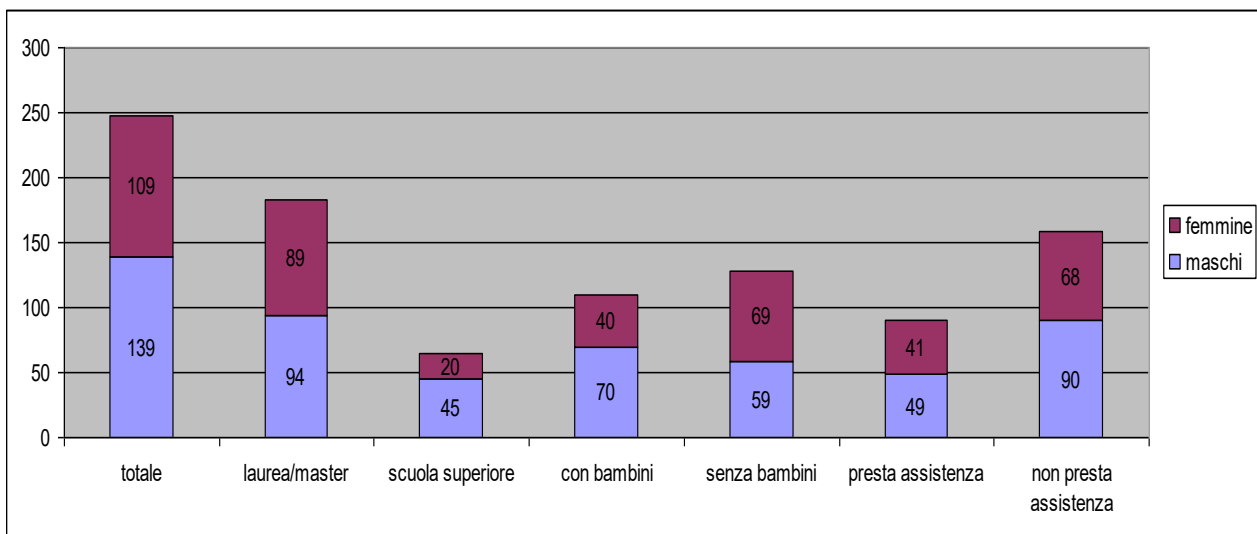
- Rappresentazione grafica dei dipendenti per genere che hanno risposto al sondaggio (collettività o campione attivo).





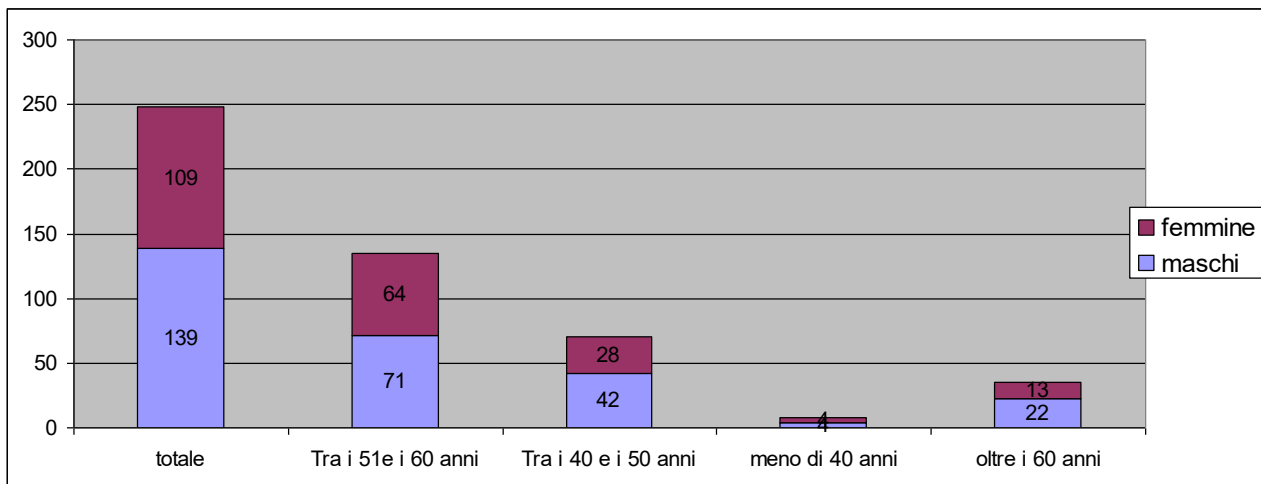
- Rappresentazione tabellare e grafica dei dati individuali (Istruzione / Familiari / Assistenza) del campione attivo.

	totale	Laurea master	scuola superiore	con bambini	senza bambini	presta assistenza	non presta assistenza
<b>Maschi</b>	<b>139</b>	<b>94</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>49</b>	<b>90</b>
<b>Donne</b>	<b>109</b>	<b>89</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>69</b>	<b>41</b>	<b>68</b>

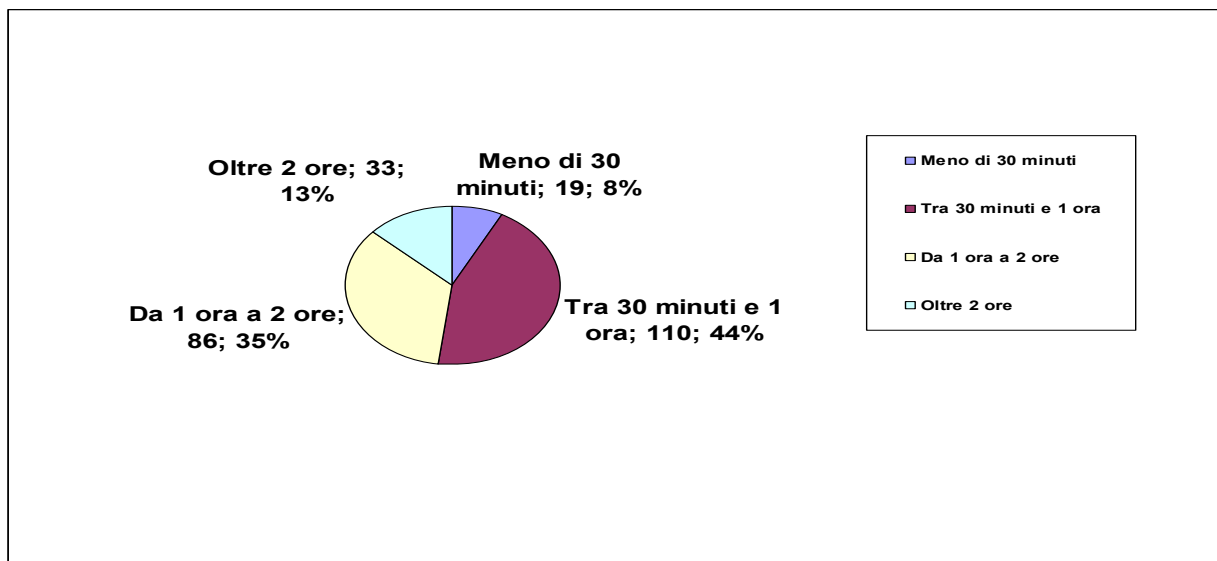


- Rappresentazione tabellare e grafica dei dati anagrafici (età) del campione attivo.

	totale	Tra i 51e i 60 anni	Tra i 40 e i 50 anni	meno di 40 anni	oltre i 60 anni
<b>Maschi</b>	<b>139</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>22</b>
<b>Donne</b>	<b>109</b>	<b>64</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

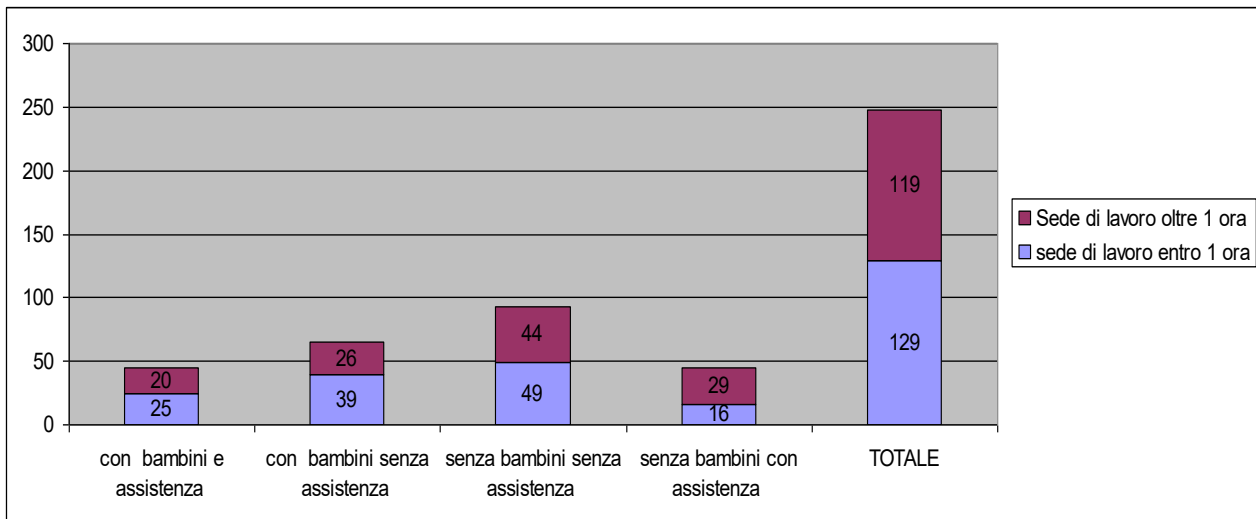


- Rappresentazione grafica dei tempi di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro.



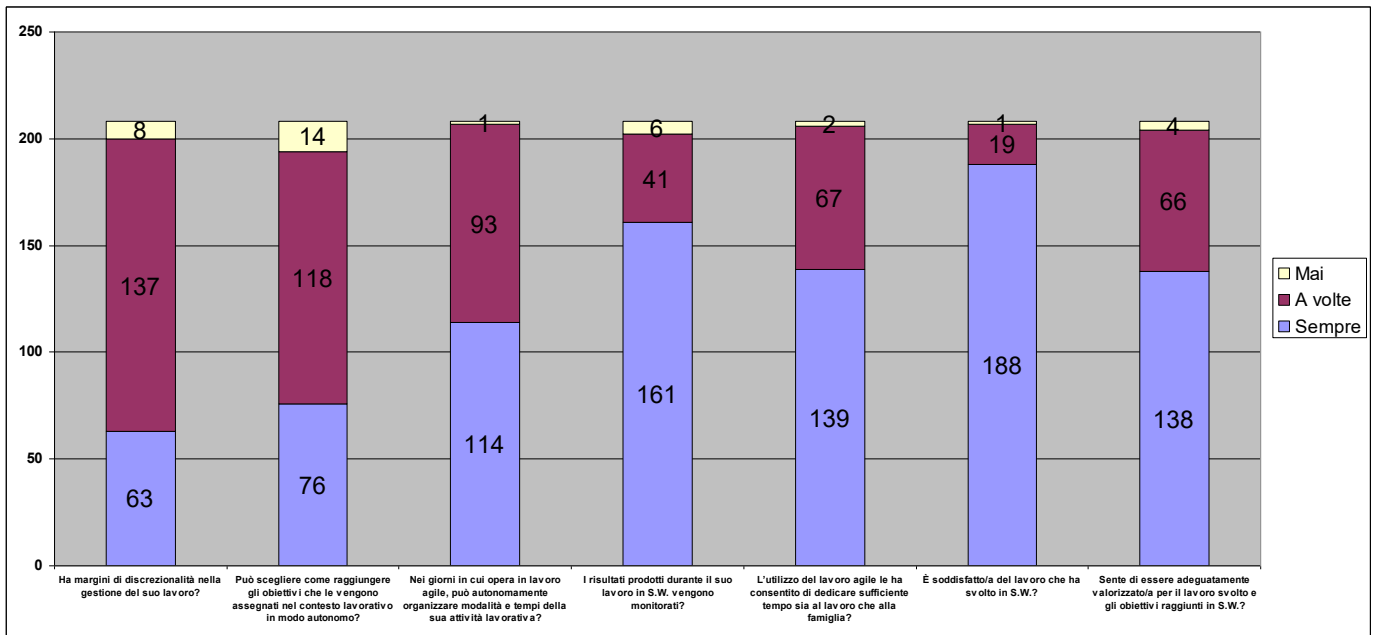
- Rappresentazione grafica dell'aggregazione dei dati **individuali / tempi di percorrenza**

	Sede di lavoro entro 1 ora	Sede di lavoro oltre 1 ora
Con bambini e assistenza	25	20
Con bambini senza assistenza	39	26
Senza bambini senza assistenza	49	44
Senza bambini con assistenza	16	29
<b>TOTALE</b>	<b>129</b>	<b>119</b>

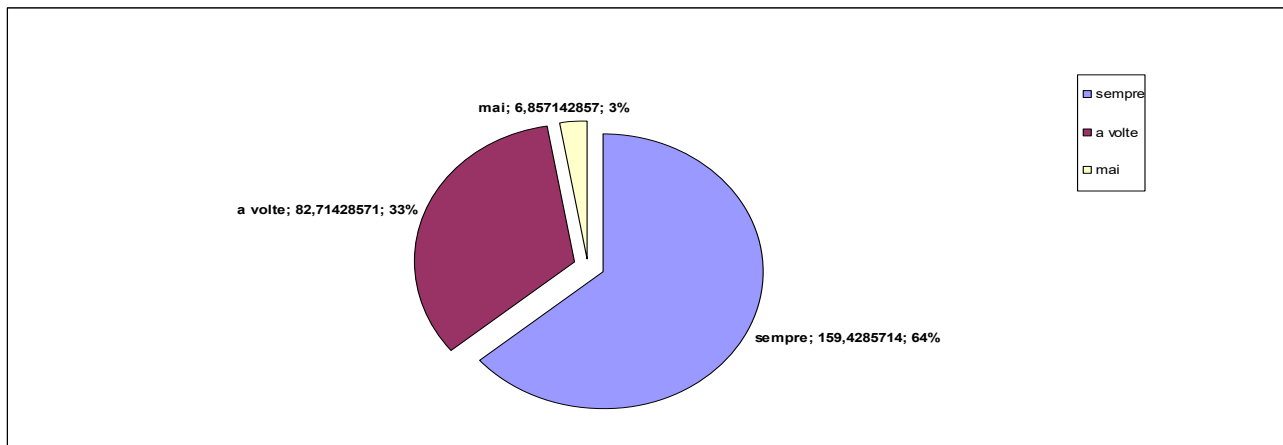


- Rappresentazione grafica dei dati relativi alla modalità di svolgimento, benefici e vantaggi dello S.W.

	Sempre	A volte	Mai
<b>Ha margini di discrezionalità nella gestione del suo lavoro?</b>	71	166	12
<b>Può scegliere come raggiungere gli obiettivi che le vengono assegnati nel contesto lavorativo in modo autonomo?</b>	80	150	19
<b>Nei giorni in cui opera in lavoro agile, può autonomamente organizzare modalità e tempi della sua attività lavorativa?</b>	120	126	3
<b>I risultati prodotti durante il suo lavoro in S.W. vengono monitorati?</b>	221	23	5
<b>L'utilizzo del lavoro agile le ha consentito di dedicare sufficiente tempo sia al lavoro che alla famiglia?</b>	196	49	4
<b>È soddisfatto/a del lavoro che ha svolto in S.W.?</b>	231	17	1
<b>Sente di essere adeguatamente valorizzato/a per il lavoro svolto e gli obiettivi raggiunti in S.W.?</b>	197	48	4

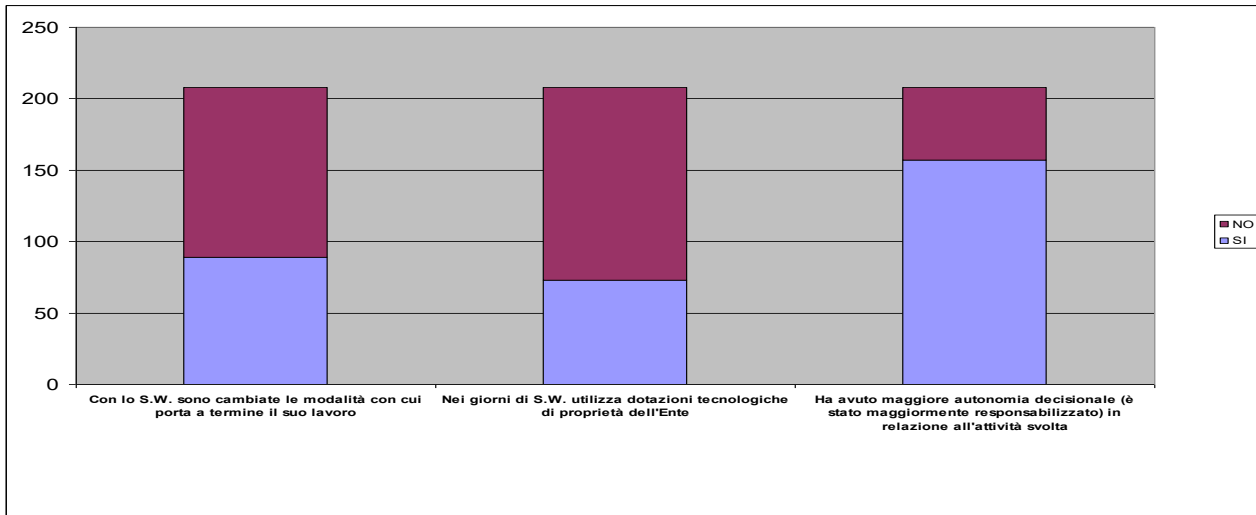


Tali dati possono essere aggregati nel seguente grafico:

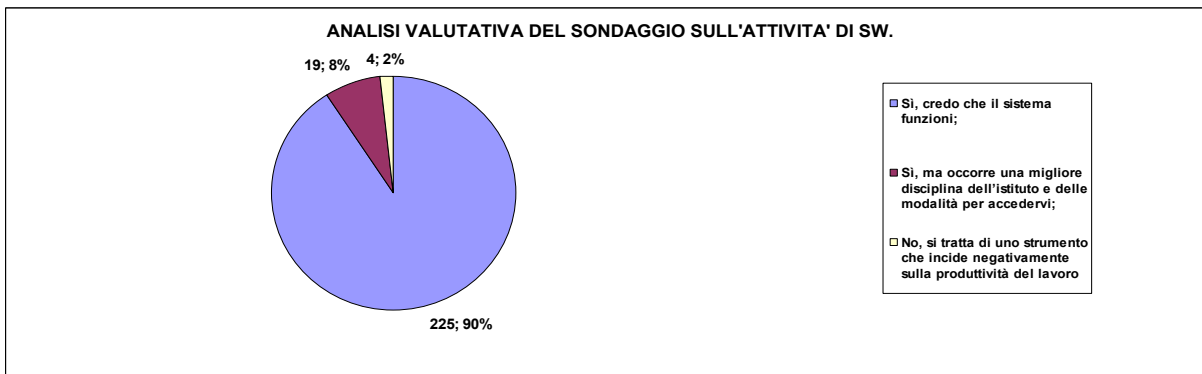


- Rappresentazione grafica dei dati relativi al gradimento della modalità lavorativa di S.W.

	SI	NO
Con lo S.W. sono cambiate le modalità con cui porta a termine il suo lavoro	73	176
Nei giorni di S.W. utilizza dotazioni tecnologiche di proprietà dell'Ente	85	164
Ha avuto maggiore autonomia decisionale (è stato maggiormente responsabilizzato) in relazione all'attività svolta.	173	76



Sì, credo che il sistema funzioni;	Sì, ma occorre una migliore disciplina dell'istituto e delle modalità per accedervi;	No, si tratta di uno strumento che incide negativamente sulla produttività del lavoro
<b>225</b>	<b>19</b>	<b>4</b>

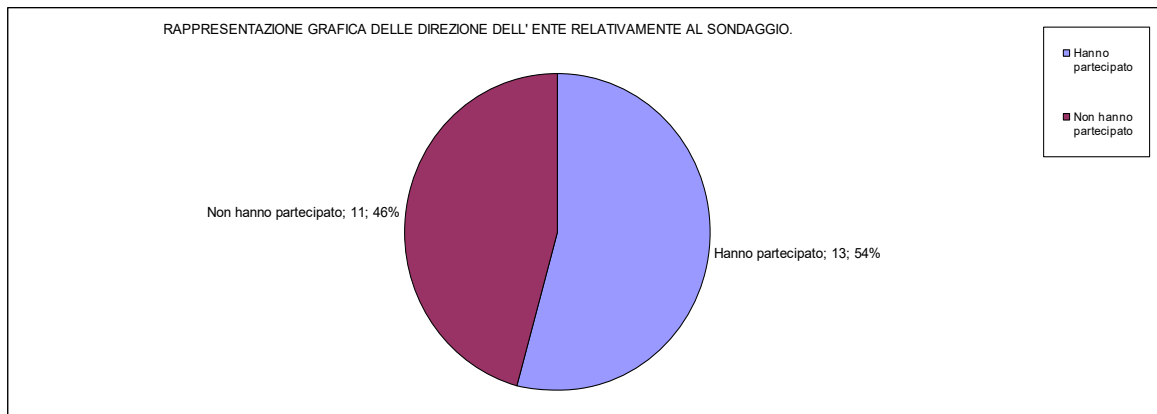


Per quanto attiene al questionario nominativo rivolto alla Dirigenza (tot. num. 19 alla data del 31/12/2022) il questionario sottoposto è stato compilato e inoltrato da un campione composto da 11 Dirigenti e il Segretario Generale, di cui n. 5 donne e n. 7 uomini.

Di seguito le rappresentazioni grafiche dei dati estratti (singoli e aggregati) al fine di individuare con chiarezza i risultati utili per la valutazione degli obiettivi del monitoraggio:

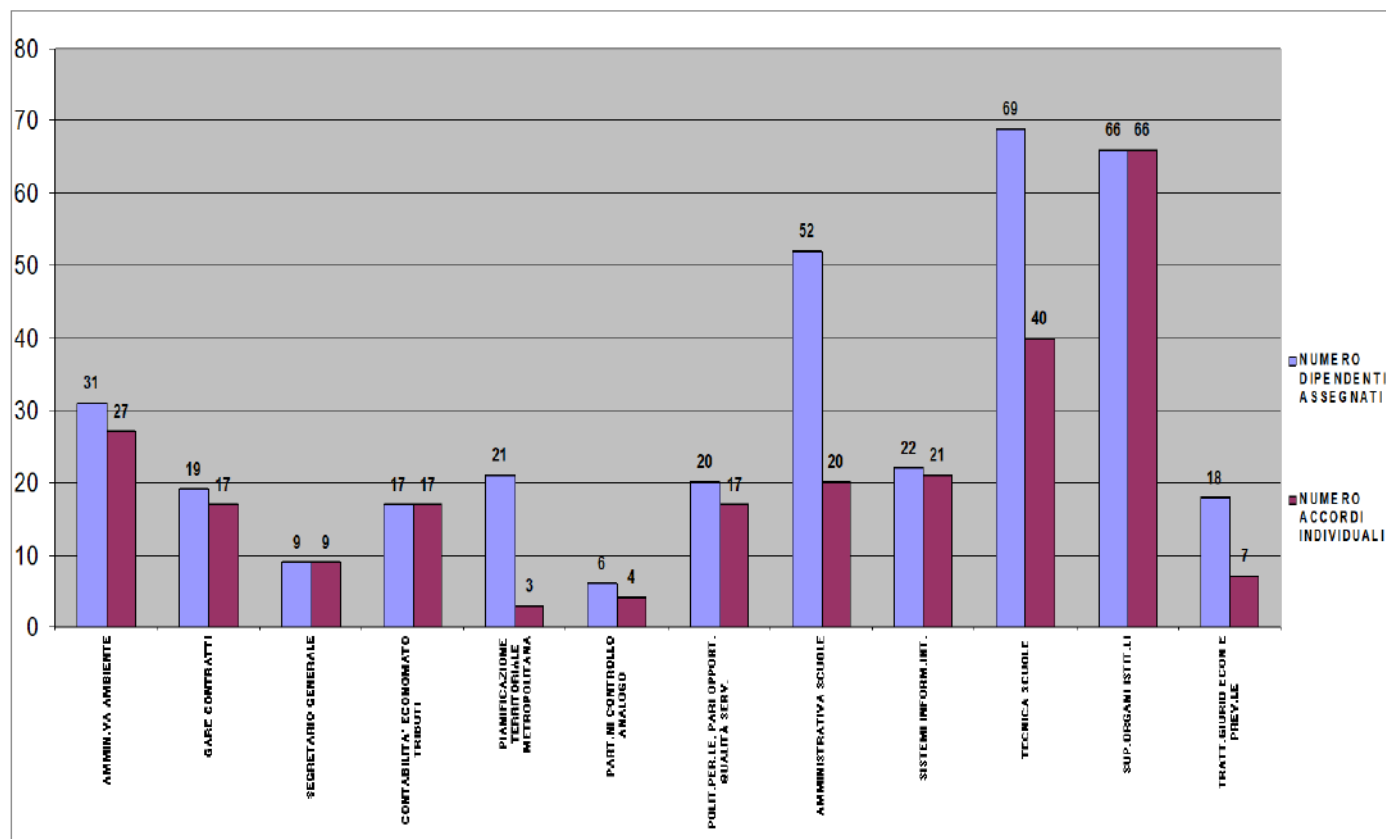
- Grafico del Sondaggio delle Direzioni dell'Ente a cui è stato sottoposto il questionario in termini di compilazione e inoltro:

	Hanno partecipato	Non hanno partecipato
<b>DIREZIONI</b>	<b>13</b>	<b>11</b>



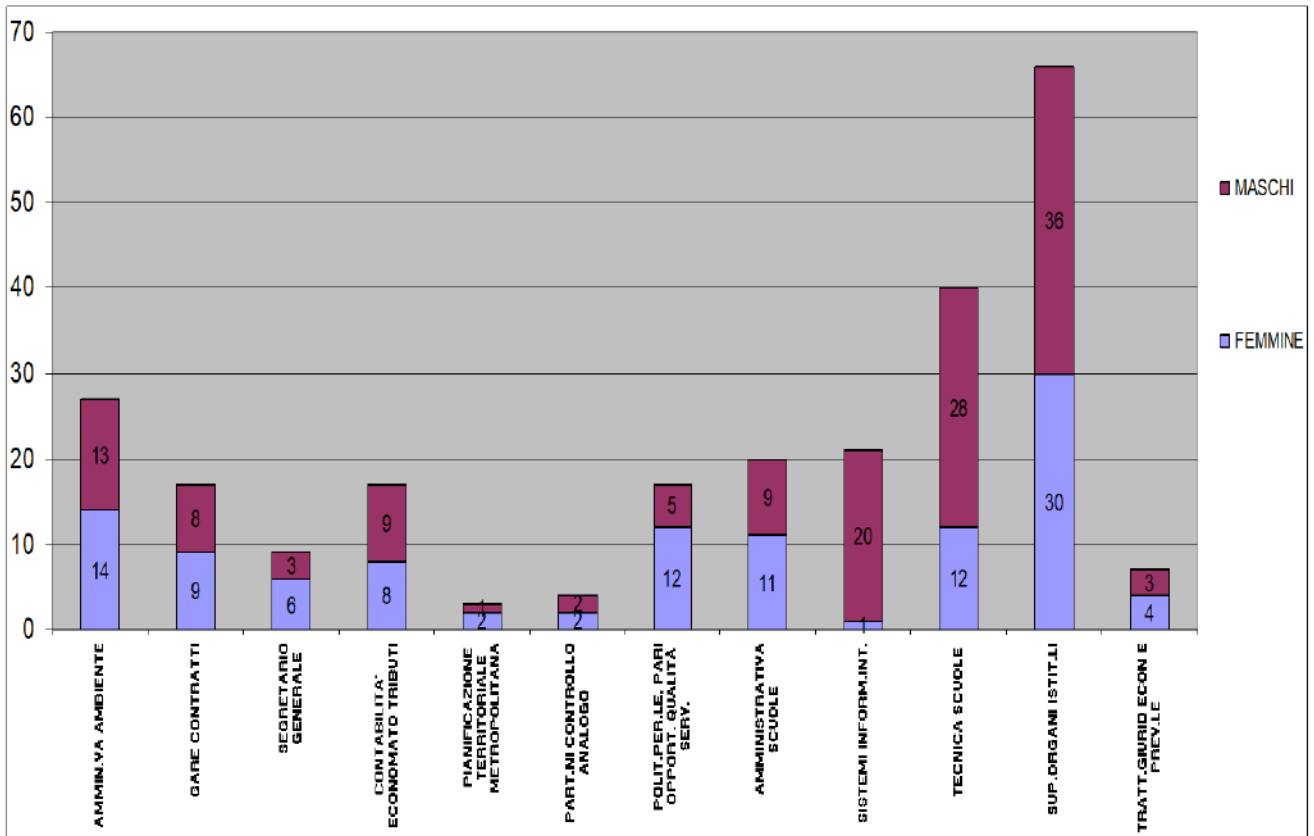
- Rappresentazione grafica del numero dei dipendenti assegnati e degli accordi individuali sottoscritti da ciascuna Direzione interessata dal sondaggio (Direzioni attive).

	NUMERO DIPENDENTI ASSEGNATI	NUMERO ACCORDI INDIVIDUALI
<b>AMMIN.VA AMBIENTE</b>	<b>31</b>	<b>27</b>
<b>GARE CONTRATTI</b>	<b>19</b>	<b>17</b>
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>CONTABILITA' ECONOMATO TRIBUTI</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
<b>PIANIFICAZIONE TERRITORIALE METROPOLITANA</b>	<b>21</b>	<b>3</b>
<b>PART.NI CONTROLLO ANALOGO</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>POLIT.PER.LE, PARI OPPORT. QUALITÀ SERV.</b>	<b>20</b>	<b>17</b>
<b>AMMINISTRATIVA SCUOLE</b>	<b>52</b>	<b>20</b>
<b>SISTEMI INFORM.INT.</b>	<b>22</b>	<b>21</b>
<b>TECNICA SCUOLE</b>	<b>69</b>	<b>40</b>
<b>SUP.ORGANI ISTIT.LI</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
<b>TRATT.GIURID ECON E PREV.LE</b>	<b>18</b>	<b>7</b>
	<b>350</b>	<b>248</b>



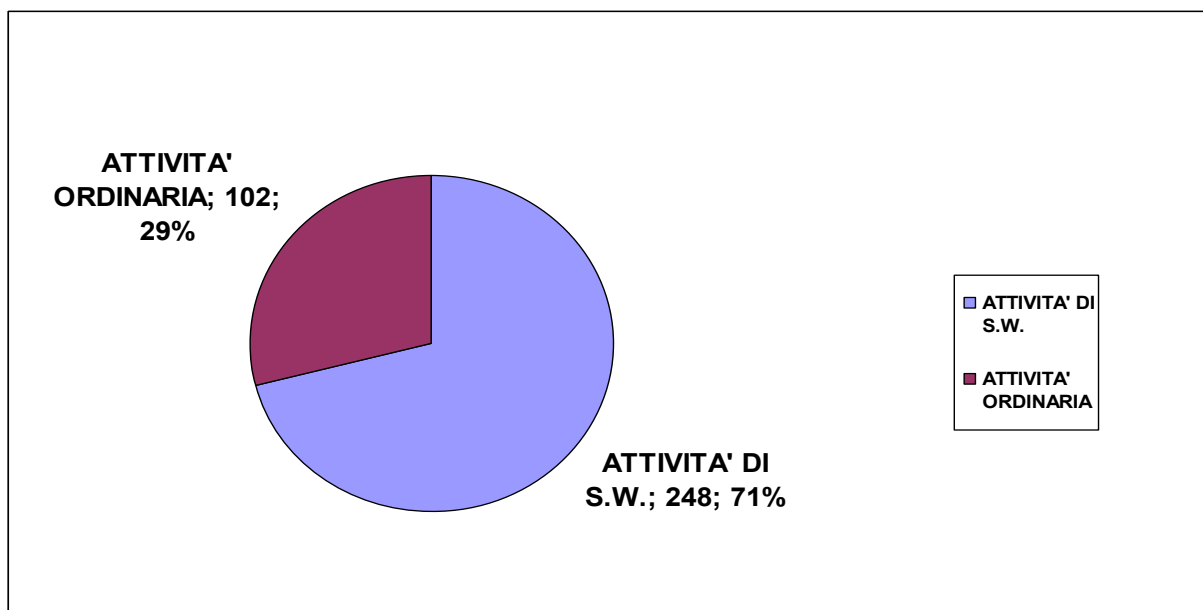
- Rappresentazione grafica degli accordi individuali (S.W.) sottoscritti di ciascuna Direzione ripartiti per genere.

	NUMERO ACCORDI INDIVIDUALI		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
AMMIN.VA AMBIENTE	14	13	27
GARE CONTRATTI	9	8	17
SEGRETARIO GENERALE	6	3	9
CONTABILITA' ECONOMATO TRIBUTI	8	9	17
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE METROPOLITANA	2	1	3
PART.NI CONTROLLO ANALOGO	2	2	4
POLIT.PER.LE, PARI OPPORT. QUALITÀ SERV.	12	5	17
AMMINISTRATIVA SCUOLE	11	9	20
SISTEMI INFORM.INT.	1	20	21
TECNICA SCUOLE	12	28	40
SUP.ORGANI ISTIT.LI	30	36	66
TRATT.GIURID ECON E PREV.LE	4	3	7
	111	137	248



- Riepilogo percentuale dei dipendenti in modalità di Lavoro ordinario e di S.W. delle Direzioni

	ATTIVITA' DI S.W.	ATTIVITA' ORDINARIA
<b>DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	<b>248</b>	<b>102</b>

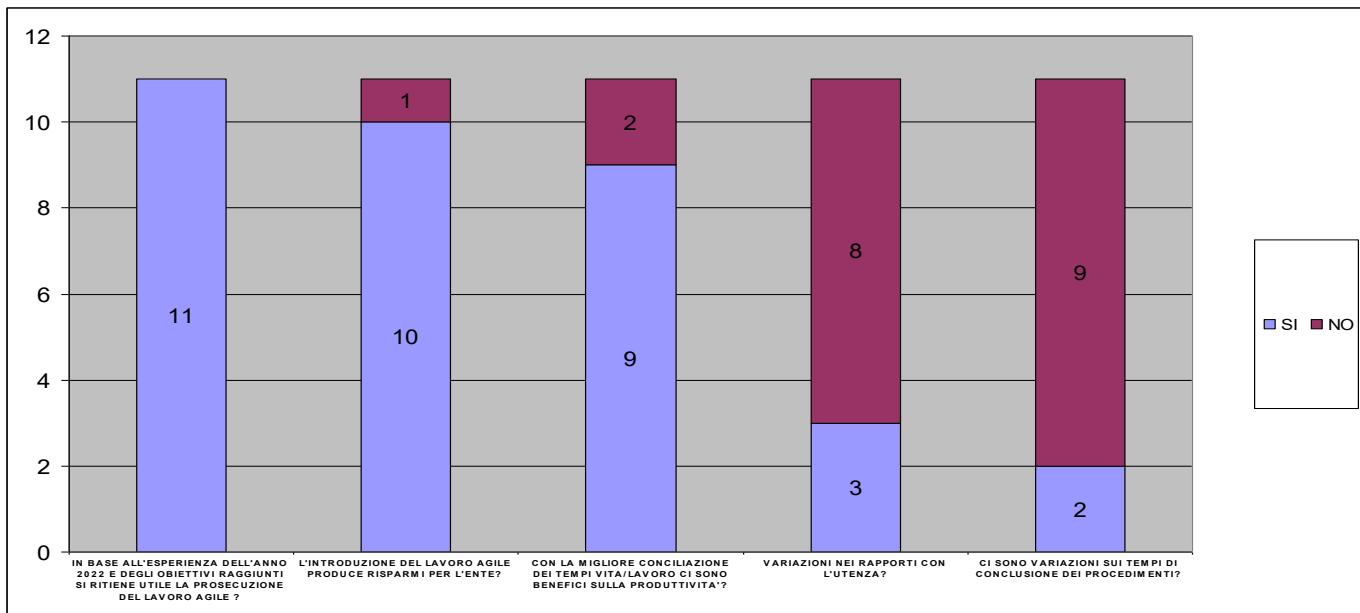






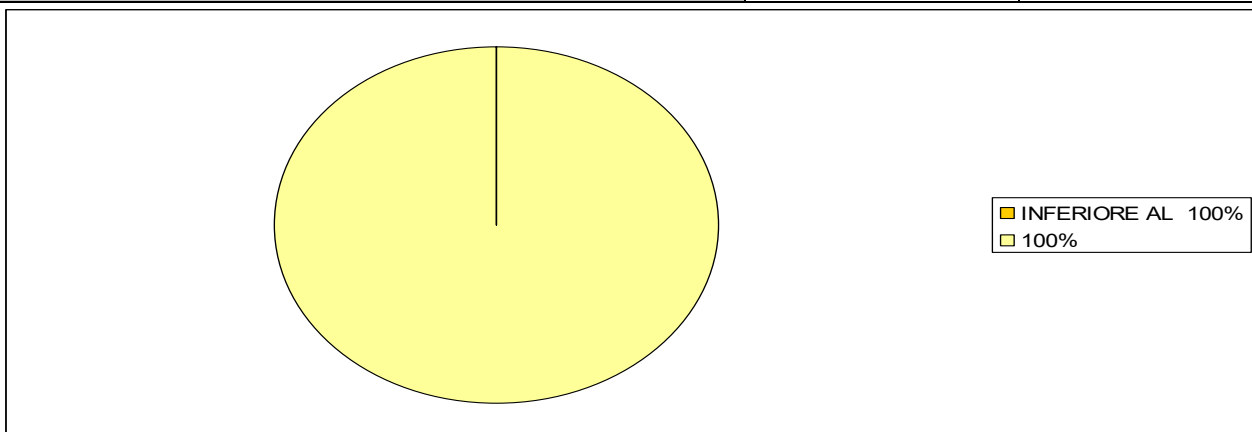
- Rappresentazione grafica dei dati relativi ai vantaggi dell'utilizzo della modalità di S.W.

	SI	NO
IN BASE ALL'ESPERIENZA DELL'ANNO 2022 E DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI SI RITIENE UTILE LA PROSECUZIONE DEL LAVORO AGILE ?	11	
L'INTRODUZIONE DEL LAVORO AGILE PRODUCE RISPARMI PER L'ENTE?	10	1
CON LA MIGLIORE CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA/LAVORO CI SONO BENEFICI SULLA PRODUTTIVITA'?	9	2
VARIAZIONI NEI RAPPORTI CON L'UTENZA?	3	8
CI SONO VARIAZIONI SUI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI?	2	8



- Rappresentazione grafica percentuale degli obiettivi fissati e conseguiti da ciascuna Direzione con la modalità di lavoro in S.W.

	INFERIORE AL 100%	AI 100%
GLI OBIETTIVI FISSATI NEGLI ACCORDI IN CHE %SONO STATI CONSEGUITI SECONDO GLI INDICATORI DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI?		11
LE RENDICONTAZIONI SONO STATE TEMPESTIVE IN QUALE PERCENTUALE?		11





### Accesso allo s.w. nel I semestre 2023

Nel primo semestre 2023, hanno avuto accesso allo smart working ordinario, a fronte di istanze proposte al Dirigente di riferimento, n. 396 lavoratori, sulla base di idonei Accordi Individuali di lavoro Agile:

#### SMART WORKERS I SEMESTRE 2023

<b>N. Dipendenti in lavoro agile :</b>	<b>396</b>
<b>di cui Uomini:</b>	<b>228</b>
<b>di cui Donne:</b>	<b>168</b>

<b>UOMINI</b>	<b>GIORNATE DI S.W.</b>
OPERATORI ESPERTI	82
ISTRUTTORI	592
SPECIALISTI	541
<b>TOTALE Uomini in s.w.</b>	<b>1215</b>

<b>DONNE</b>	<b>GIORNATE DI S.W.</b>
OPERATORI ESPERTI	64
ISTRUTTORI	441
SPECIALISTI	521
<b>TOTALE Donne in s.w.</b>	<b>1026</b>

In deroga alla sottoscrizione dei suddetti accordi, in ossequio alla Legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, Legge 29 dicembre 2022, n. 197), come modificata dalla conversione in legge n. 14 del Decreto Milleproroghe, fino al 30 giugno 2023, a n. 5 lavoratori c.d. "fragili", l'Ente ha assicurato lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working per l'intera settimana.

### 3.2.9 Obiettivi anno 2023

Con riferimento all'annualità 2023, in forza degli accordi individuali di lavoro agile sottoscritti dai dipendenti delle diverse Direzioni saranno somministrati Questionari di Gradimento per dipendenti e Dirigenza relativi al I e II semestre dell'anno, a seguito dei quali verrà pubblicato il monitoraggio degli esiti delle attività svolte in lavoro agile.

Si provvederà altresì, di concerto con le Strutture dell'Ente, all'aggiornamento delle schede di produzione all'esito di un riesame della Mappatura dei Processi Smartabili, attualmente in essere, anche in considerazione dell'accesso dei neoassunti, le cui attività saranno oggetto di mappatura, anche ai fini dello smart working.

In ordine alle Comunicazioni Obbligatorie S.W. da rendere periodicamente al Ministero del Lavoro, sarà redatto un Quadro Sinottico degli Accordi Individuali di Lavoro Agile, aggiornati al 30 giugno 2023, trasmessi dalle Strutture dell'Ente al Trattamento Giudico/Economico, al fine di monitorare la tempestività della trasmissione degli stessi.



### 3.2.10 Soggetti coinvolti nel lavoro agile

#### Programmazione e monitoraggio: il ruolo del C.U.G.

La Città metropolitana di Napoli, con determinazione dirigenziale n. 1217 del 23 febbraio 2018 ha nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e alla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011), aggiornata dalla Direttiva 2/2019 emanata in data 26/06/2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Alla luce delle prerogative attribuitegli, il Comitato ha il compito di vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, promuovendo azioni incentrate su questa tematica e di contrasto ai fenomeni di discriminazione, anche in relazione all'accesso al Lavoro agile. Nello specifico, il C.U.G., in attuazione della Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, potrà verificare il livello di applicazione della metodologia di lavoro in parola, proporre eventualmente soluzioni per una sua maggiore diffusione e promuovere indagini conoscitive sulla domanda di flessibilità espressa dai lavoratori, sulle esigenze da soddisfare e sull'idoneità degli strumenti proposti ad assicurare una effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le proposte del CUG potranno essere recepite negli aggiornamenti del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e/o nelle corrispondenti sezioni/sottosezioni del P.I.A.O.

Con Determinazione n. 2984 del 19/04/2022, la Dirigente della Direzione Trattamento Giuridico Economico e Previdenziale, dott.ssa Renata Monda, è stata nominata Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Città metropolitana di Napoli.

Il Comitato assicura la promozione di innovative misure volte a contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni del personale e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo sicuro, nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per le lavoratrici ed i lavoratori, e nel quale sia garantita la parità nell'accesso al lavoro, nel trattamento economico e nella formazione, anche in modalità agile.

Nello specifico per l'annualità 2023, il Comitato ha deliberato di avviare alcune rilevazioni sui bisogni dei lavoratori in ordine al clima aziendale, alle pari opportunità, al benessere, al lavoro agile, mediante erogazione di questionari da elaborate unitamente alle Direzioni dell'Ente competenti per materia; di adeguare il Codice di Comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Napoli per la diffusione della cultura dell'etica pubblica e il contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro anche in occasione di prestazione lavorativa resa in lavoro agile; di dare avvio alla Rete CUG con i Comuni dell'Area metropolitana di Napoli, costituita deliberazione n. 53 del 20 aprile 2023, allo scopo di favorire il dialogo e la progettazione comune tra le amministrazioni locali del territorio metropolitano, con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

L'esperienza di mettere diverse Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione e scambio di buone prassi.



### Il ruolo dell'O.I.V.

Con decreto del Sindaco Metropolitanano n. 453 del 02.11.2022 è stato nominato il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione. Partendo dal contributo dato dai precedenti componenti dell'OIV, anche il nuovo Organismo è stato coinvolto nell'ambito del processo di organizzazione del lavoro agile. A tal fine, in data 26 luglio 2023 si è tenuto un incontro tra i dirigenti dell'Area Personale dott. Lamberti e dott.ssa Monda e i componenti dell'OIV per discutere in merito alle modalità attuative del lavoro agile nella Città Metropolitana di Napoli.

L'OIV, dopo aver acquisito informazioni sullo stato dell'organizzazione del lavoro agile e i prossimi sviluppi programmati, ha fornito alcuni contributi metodologici, con particolare riferimento alla mappatura dei processi, al monitoraggio del lavoro agile e alle rilevazioni dei risultati conseguiti, al fine di poter disporre di validi elementi a supporto del processo valutativo di competenza.

### Il ruolo dei Responsabili per la transizione Digitale

Con il D.Lgs n.82/2005 è entrato in vigore il codice dell'amministrazione digitale (C.A.D.), il quale costituisce un corpo organico di disposizioni che assicurano la disponibilità, la gestione, l'accesso, la trasmissione, la conservazione e la fruibilità dell'informazione in modalità digitale utilizzando, con le modalità più appropriate, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, come strumento privilegiato nei rapporti tra la pubblica amministrazione e i cittadini.

L'art. 17, comma 1 e comma 1 ter, del D. Lgs. n. 82/2005 prevede, tra l'altro, che: a) "Le pubbliche amministrazioni garantiscono l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo in coerenza con le regole tecniche di cui all'articolo 71. A tal fine, ciascuno dei predetti soggetti affida a un unico ufficio dirigenziale generale, fermo restando il numero complessivo di tali uffici, la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione Città Metropolitana di Napoli, finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità".

Con decreto del Sindaco metropolitanano n. 101 del 4/04/2022, è stato individuato il nuovo responsabile per la transizione digitale, nella persona della dott.ssa Paola Costa, dirigente della Direzione Supporto Organi Istituzionali della Città metropolitana di Napoli, chiamata ad esprimersi sulla congruità del presente piano ai suddetti fini.

### Altri soggetti

Fermi restando i compiti della Direzione Sistemi informativi Integrati dell'Ente in ordine alla sicurezza informatica in precedenza diffusamente indicati, tale Struttura sarà chiamata a programmare le dotazioni strumentali da assegnare ai dipendenti a supporto delle attività svolte in S.W. e contestualmente dovrà assisterli nell'utilizzo delle applicazioni informatiche necessarie alla loro operatività, anche da remoto.

#### 3.2.11 Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

L'Amministrazione nel corso dell'anno 2021 ha effettuato una mappatura dei processi posta alla base per l'avvio della sottoscrizione degli accordi individuali agli inizi dell'anno 2022. E' in corso un'attività di monitoraggio da cui si conta di acquisire gli elementi per l'avvio di una progressiva reingegnerizzazione dei suddetti processi, laddove necessaria.



Le Schede di Produzione con la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile costituivano l'allegato A5 del PIAO 2022-2024, quale parte integrante e sostanziale della sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile che si confermano valide anche per il PIAO 2023-2025 e sono consultabili al seguente link:

<https://cloudanac.cittametropolitana.na.it:9443/index.php/s/SVvCmxxhBG1v8d5>



### 3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale. Ricognizione della dotazione organica dell'ente ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs.n.165/2001 e succ. modifiche.

Il piano triennale di fabbisogno di personale e la ricognizione della dotazione organica sono atti di programmazione necessari e propedeutici per il reclutamento di personale. Tali atti confluiscono in una sezione specifica del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e in particolare nella sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Si richiama la normativa principale in materia assunzionale rilevante ai fini della predisposizione del fabbisogno di personale.

#### **Normativa generale da osservare per le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato.**

- l'art. 39 comma 1 della Legge n. 449/97 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno di personale e del reclutamento del personale, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse e dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché dell'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 comma 1 del TUEL prevede: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 6 comma 2 del Decreto legislativo n. 165/2001 prevede che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
- l'art. 6 comma 3 del Decreto legislativo n. 165/2001 prevede che: *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della*



*rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;*

- l'art. 19 comma 8 della Legge n. 448/2001 disciplina la competenza dei Revisori dei Conti sui documenti di programmazione di fabbisogno di personale;
- con decreto del 08/05/2018 sono state emanate dal Ministro della Pubblica Amministrazione le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” pubblicate sulla G.U. il 27/07/2018”;
- il limite della dotazione organica previsto dall'art.1 comma 421 Legge n. 190/2014 per le città metropolitane è stato abolito dall'articolo 33 comma 1ter del D.L. n. 34/2019;

### **Normativa riguardante le assunzioni a tempo indeterminato**

Dopo aver illustrato le principali norme di carattere generale, si richiamano le disposizioni fondamentali in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In particolare:

- l'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario, nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria. In particolare il comma 1-bis del predetto articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 stabilisce: «*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;*
- Con DM dell'11/01/2022 sono state approvate le percentuali soglia di aumento massimo di incremento del personale per gli anni 2022-2024 ai sensi del predetto art. 33 Legge n.34/2019;
- ai sensi dell'art. 7 di tale DM, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite previsto dall'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006;



- con l'entrata in vigore del predetto art. 33 del D.L. n. 34/2019 le mobilità perdono, di regola, il carattere della neutralità finanziaria e contribuiscono con la loro spesa a determinare il volume massimo consentito per nuove assunzioni.

### **Normativa riguardante le assunzioni a tempo determinato**

Passando all'illustrazione delle principali norme in materia di assunzioni a tempo determinato, si fa presente quanto segue:

- a) per il reclutamento a tempo determinato di carattere ordinario, l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 prevede che le assunzioni a tempo determinato non possono superare la spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009, se l'Ente è in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale. Non rientrano in tale vincolo di spesa le assunzioni dei dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 Tuel;
- b) l'art. 1 comma 562 della Legge n. 234/2021 ha previsto che la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie per le Città Metropolitane per l'attuazione dei progetti PNRR, finanziata con risorse proprie di bilancio, è esclusa dai limiti di spesa ex art. 33 comma 1 bis del D.L. n. 34/2019 ed ex art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006;
- c) l'art. 1 del D.L. n. 80/2021 ha previsto per tutti gli enti locali di poter procedere ad assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR all'interno dei quadri economici dei progetti.

## **RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

Dopo aver illustrato il quadro normativo di riferimento rilevante ai fini della predisposizione del piano di fabbisogno di personale 2023-2025, si passa alla ricognizione della dotazione organica dell'ente ai sensi dell'art. 6 del dlgs.n.165/2001 s.m.i. In particolare si fa presente:

- con deliberazione n. 113 del 23 giugno 2021 ad oggetto "Ridefinizione dell'organigramma della Città Metropolitana di Napoli" sono state individuate n. 22 posizioni dirigenziali;
- con nota prot. 47685 del 24.03.2023 è stato richiesto ai Dirigenti dell'Ente di comunicare, in relazione alle esigenze funzionali delle attività o dei programmi nell'ambito della struttura attribuita, eventuali eccedenze o eventuali carenze di personale;
- in riscontro alla suddetta nota i Dirigenti dell'Ente, con note agli atti dell'ufficio, hanno comunicato l'assenza di eccedenze di personale nell'ambito delle strutture dagli stessi dirette, manifestando, nel contempo, l'esigenza di assegnazione di ulteriori unità di personale oltre a quelle già in servizio presso le diverse strutture organizzative, per lo svolgimento dei compiti istituzionali. Pertanto, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs.165/2001, si può dare atto che questo Ente non ha situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla propria situazione finanziaria, salvo quelle relative ai LSU stabilizzati in base a una normativa speciale come si dirà più avanti;
- nell'ultimo prospetto informativo sulla copertura della quota d'obbligo ai sensi della L. n. 68/99 non risultano posti da coprire con soggetti disabili e categorie protette alla data del 31.12.2022. In attuazione di tale normativa, si procederà alla verifica di eventuali scoperture che dovessero realizzarsi per effetto dell'immissione in servizio di nuovo personale;
- il personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2018 è pari a n. 704 dipendenti;
- il personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2023, come da comunicazione della Direzione Trattamento Giuridico n. 95057 del 13/06/2023, è pari a n. 743 dipendenti di seguito indicato:



**PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2023**

Personale in servizio (al 01/01/2023) con indicazione delle categorie economiche e la ripartizione per missioni e programmi		
AREA FUNZIONALE		
<b>ORGANI ISTITUZIONALI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B4</u>	6
	<u>B1/B5</u>	2
	<u>B1/B8</u>	5
	<u>B3/B8</u>	2
	<u>C1/C1</u>	2
	<u>C1/C4</u>	2
	<u>C1/C5</u>	1
	<u>C1/C6</u>	<u>31</u>
	<u>D1/D1</u>	1
	<u>D3/D6</u>	1
	<u>D1/D7</u>	5
	<u>D3/D7</u>	7
	DIR	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<u>66</u>
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B8</u>	1
	<u>B3/B8</u>	3
	<u>C1/C4</u>	1
	<u>C1/C6</u>	7
	<u>D1/D4</u>	1
	<u>D3/D5</u>	1
	<u>D1/D6</u>	1
	<u>D3/D6</u>	1
	<u>D1/D7</u>	4
	<u>D3/D7</u>	6
	<b>Totale dipendenti</b>	<u>26</u>
<b>ECON. FINANZIARIA PROG. PROVV.</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B3</u>	1
	<u>B1/B7</u>	3
	<u>B1/B8</u>	7
	<u>B3/B8</u>	1
	<u>C1/C6</u>	<u>16</u>
	<u>D1/D1</u>	1
	<u>D1/D4</u>	1
	<u>D3/D6</u>	3
	<u>D1/D7</u>	6
	<u>D3/D7</u>	9
	DIR	3
	<b>Totale dipendenti</b>	<u>51</u>
<b>ENTR. TRIBUTARIE SERV. FISCALI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C6</u>	1
	<u>D3/D7</u>	1
	<b>Totale dipendenti</b>	2
<b>BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI



	<u>B1/B7</u>	1
	<u>B1/B8</u>	1
	<u>C1/C4</u>	1
	<u>C1/C6</u>	9
	<u>D1/D1</u>	1
	<u>D1/D2</u>	1
	<u>D3/D6</u>	1
	<u>D1/D7</u>	2
	<u>D3/D7</u>	1
	DIR	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>19</b>
<b>UFFICIO TECNICO</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C6</u>	8
	<u>D1/D7</u>	1
	<u>D3/D7</u>	7
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>16</b>
<b>STATISTICA E SIST. INFORMATIVI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B3/B7</u>	1
	<u>C1/C1</u>	1
	<u>C1/C4</u>	1
	<u>C1/C5</u>	1
	<u>C1/C6</u>	10
	<u>D1/D7</u>	1
	<u>D3/D7</u>	9
	DIR	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>25</b>
<b>ASS.ZA TEC. AMM.VA ENTI LOCALI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>D1/D7</u>	1
	<u>D3/D7</u>	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>2</b>
<b>RISORSE UMANE</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B7</u>	1
	<u>B1/B8</u>	1
	<u>C1/C2</u>	1
	<u>C1/C4</u>	1
	<u>C1/C5</u>	1
	<u>C1/C6</u>	12
	<u>D1/D1</u>	1
	<u>D1/D4</u>	1
	<u>D3/D5</u>	1
	<u>D3/D6</u>	2
	<u>D1/D7</u>	3
	<u>D3/D7</u>	15
	DIR	2
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>42</b>
<b>ALTRI SERVIZI GENERALI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B8</u>	2
	<u>C1/C1</u>	3
	<u>C1/C3</u>	1
	<u>C1/C4</u>	1
	<u>C1/C5</u>	2



	<u>C1/C6</u>	4
	<u>D1/D1</u>	4
	<u>D1/D3</u>	1
	<u>D1/D7</u>	2
	<u>D3/D7</u>	<u>13</u>
	DIR	3
	Totale dipendenti	<u>36</u>
<b>ISTRUZIONE NON UNIVERSITARIA</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B1</u>	<u>30</u>
	<u>B1/B3</u>	1
	<u>B1/B4</u>	8
	<u>B1/B5</u>	2
	<u>B1/B6</u>	1
	<u>B1/B8</u>	7
	<u>C1/C1</u>	3
	<u>C1/C2</u>	1
	<u>C1/C5</u>	1
	<u>C1/C6</u>	<u>32</u>
	<u>D1/D1</u>	6
	<u>D1/D2</u>	1
	<u>D3/D3</u>	2
	<u>D1/D5</u>	1
	<u>D3/D6</u>	1
	<u>D1/D7</u>	5
	<u>D3/D7</u>	<u>32</u>
	DIR	2
	Totale dipendenti	<u>136</u>
<b>URBANISTICA ASS.TO TERRITORIO</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C6</u>	7
	<u>D1/D3</u>	1
	<u>D1/D5</u>	1
	<u>D1/D7</u>	3
	<u>D3/D7</u>	9
	DIR	1
	Totale dipendenti	<u>22</u>
<b>DIFESA DEL SUOLO</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C6</u>	1
	<u>D1/D1</u>	1
	<u>D3/D7</u>	4
	Totale dipendenti	6
<b>TUTELA RECUPERO AMBIENTALE</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B1</u>	<u>34</u>
	<u>B1/B4</u>	1
	<u>B1/B8</u>	4
	<u>B3/B8</u>	1
	<u>C1/C4</u>	3
	<u>C1/C5</u>	<u>17</u>
	<u>C1/C6</u>	<u>37</u>
	<u>D1/D2</u>	1



	<u>D1/D4</u>	1
	<u>D3/D6</u>	2
	<u>D1/D7</u>	4
	<u>D3/D7</u>	<u>11</u>
	<u>D1/D7</u>	2
	DIR	3
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>121</b>
<b>RIFIUTI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C6</u>	3
	<u>D1/D7</u>	1
	<u>D3/D7</u>	4
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>8</b>
<b>PARCHI FORESTAZIONE</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C1</u>	2
	<u>D1/D7</u>	1
	<u>D3/D7</u>	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>4</b>
<b>TRASPORTO PUBBLICO LOCALE</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C1</u>	1
	<u>C1/C5</u>	1
	<u>C1/C6</u>	3
	<u>D1/D3</u>	1
	<u>D1/D7</u>	3
	<u>D3/D7</u>	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>10</b>
<b>ALTRE MODALITA' DI TRASPORTO</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B8</u>	3
	<u>C1/C6</u>	4
	<u>D1/D2</u>	1
	<u>D1/D7</u>	1
	<u>D3/D7</u>	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>10</b>
<b>VIABILITA' E INFRASTR. STRADALI</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>B1/B1</u>	<u>50</u>
	<u>B1/B4</u>	3
	<u>B1/B5</u>	3
	<u>B1/B6</u>	2
	<u>B1/B7</u>	1
	<u>B1/B8</u>	2
	<u>B3/B8</u>	2
	<u>B1/B8</u>	7
	<u>C1/C1</u>	4
	<u>C1/C3</u>	1
	<u>C1/C4</u>	2
	<u>C1/C5</u>	3
	<u>C1/C6</u>	<u>28</u>
	<u>D1/D1</u>	2



	<u>D1/D3</u>	2
	<u>D1/D4</u>	1
	<u>D3/D6</u>	1
	<u>D1/D7</u>	7
	<u>D3/D7</u>	9
	<u>D1/D7</u>	3
	DIR	2
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>13</b>
		<b>5</b>
<b>PROTEZIONE CIVILE</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C6</u>	1
	<u>D1/D5</u>	1
	<u>D3/D7</u>	2
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>4</b>
<b>SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE</b>	POS.NE ACCESSO/ECONOMICA	N° DIPENDENTI
	<u>C1/C6</u>	1
	<u>D1/D1</u>	1
	<b>Totale dipendenti</b>	<b>2</b>

Totale dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2023 (escluso il Segretario Generale) **n. 743**, di cui n. 64 unità in posizione sovranumeraria (LSU stabilizzati ai sensi del D.lgs. 81/2000 art. 1, commi 446-448 - della Legge n. 145/2018 e art. 1, commi 495-497, della Legge n. 160/2019).

### CESSAZIONI DI PERSONALE

- il personale che verrà collocato a riposo negli anni 2023, 2024, 2025 è quello indicato nel seguente prospetto:

Cessazioni del personale anni – 2023 - 2024 – 2025		Totale pensionamenti
Anno 2023	31 dipendenti e n. 1 dirigente	32
Anno 2024	21 dipendenti e n. 3 dirigenti	24
Anno 2025	n. 23 dipendenti	23
	<b>TOTALE</b>	<b>79</b>

- il personale in servizio a tempo determinato alla data del 01.01.2023 è pari a n. 62 dipendenti di cui n. 59 unità (28 cat. C e 31 cat. D) personale di staff assunto ai sensi dell'art. 90 Tuel e n. 3 unità di categoria D assegnate dall'Agenzia della Coesione e distaccate al Comune di Napoli;  
Alla luce di quanto predetto, la rideterminazione della dotazione organica della Città metropolitana di Napoli, intesa come fabbisogno effettivo di personale dell'Ente, risulta dalla somma del personale in servizio e dalle assunzioni necessarie e possibili in relazione alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente che di seguito saranno descritte.



### 3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno

#### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Il programma di reclutamento a tempo indeterminato nel triennio 2023-2025 prevede innanzitutto il completamento del fabbisogno di personale 2022-2024 approvato con deliberazione n. 94 del 31.05.2022 e successivamente modificato con deliberazioni sindacali n. 131/2022, 218/2022 e 303/2022. E' opportuno preliminarmente evidenziare quanto già realizzato di tale fabbisogno nel corso dell'esercizio finanziario 2023 alla data del 15.09.2023 con prelevamento delle risorse economiche dal fondo assunzioni 2023 e conseguente prenotazione di spesa come di seguito indicato:

#### **Mobilità volontaria:**

- n. 2 funzionari tecnici agronomi cat. D;
- n. 6 funzionari tecnici cat. D;
- n. 10 istruttori di vigilanza cat. C;
- n. 14 funzionari amministrativi cat. D;
- n. 3 istruttori tecnici cat. C.

#### **Concorso pubblico:**

- n. 3 istruttori direttivi tecnici cat D;
- n. 30 istruttori tecnici cat. C;
- n. 1 istruttore direttivo informatico cat. D;
- n. 1 istruttore informatico cat. C;
- n. 10 istruttori direttivi economico-finanziari cat. D;
- n. 30 istruttori economico finanziari cat. C di cui n. 2 unità in corso di perfezionamento;
- n. 40 istruttori amministrativi cat. C di cui n. 2 unità in corso di perfezionamento;
- n. 30 istruttori direttivi amministrativi di cui n. 2 unità in corso di perfezionamento;
- n. 10 istruttori di vigilanza cat. C di cui n. 2 unità in corso di perfezionamento;
- n. 2 istruttori direttivi di vigilanza cat. D;

#### **Progressioni verticali:**

- n. 10 istruttori direttivi di vigilanza cat. D;
- n. 2 istruttori direttivi informatici cat. D;
- n. 13 istruttori direttivi tecnici cat. D;
- n. 2 istruttori direttivi amministrativi – archivista cat. D;
- n. 6 istruttori direttivi economico finanziari cat. D;
- n. 33 istruttori direttivi amministrativi cat. D;
- n. 7 istruttori amministrativi cat. C;
- n. 2 istruttori contabili cat. C;



- n. 1 istruttore tecnico cat. C;
- n. 4 istruttori di vigilanza cat. C;

Con l'approvazione del PIAO provvisorio 2023-2025, di cui alle deliberazioni del Sindaco Metropolitano n. 62 del 27.04.2023 e n. 65 del 02.05.2023 veniva stabilito, altresì, di utilizzare le economie derivanti dalla mancata copertura dei posti delle procedure di mobilità in itinere per lo scorrimento della graduatoria di mobilità di posti di istruttore direttivo amministrativo categoria D. Alla luce di tutto quanto predetto e sulla base della direttiva del Sindaco Metropolitano n. 126350 del 16/08/2023, il fabbisogno di personale 2023-2025, come sopra descritto, oltre a quanto già realizzato, con i relativi costi e modalità di assunzione, è il seguente:

26-set-23		Spesa possibile dal	tabellare 2023	tabellare 2024	tabellare 2025	Salario accessorio 2023	Salario accessorio 2024	Salario accessorio 2025	Totale 2023	Totale 2024	Totale 2025
7	<b>Mobilità</b>										
1	Specialista in attività giuridico/amministrative/ contabile (ex istruttore direttivo amministrativo)	01/09/2023	16.588,94 €	49.123,55 €	49.123,55 €	5.948,03 €	17.844,09 €	17.844,09 €	22.536,97 €	66.967,64 €	66.967,64 €
1	Specialista in attività giuridico/amministrative/ contabile (ex istruttore direttivo amministrativo)	01/10/2023	12.446,88 €	49.123,55 €	49.123,55 €	4.461,02 €	17.844,09 €	17.844,09 €	16.907,90 €	66.967,64 €	66.967,64 €
5	Specialista in attività tecniche (ex istruttore direttivo tecnico) I posti non coperti vanno ad incrementare i posti a concorso per specialista in attività tecniche.	01/09/2023	83.091,25 €	245.617,76 €	245.617,76 €	29.740,15 €	89.220,45 €	89.220,45 €	112.831,40 €	334.838,21 €	334.838,21 €
110	<b>Integrazione oraria LSU</b>										
60	integrazione oraria ex LSU dal 33,33% al 50%	01/09/2023	99.270,89 €	293.479,51 €	293.479,51 €	59.492,20 €	178.476,59 €	178.476,59 €	158.763,09 €	471.956,10 €	471.956,10 €
50	integrazione oraria ex LSU dal 50% al 60%	01/09/2023	49.625,53 €	146.710,41 €	146.710,41 €	29.740,15 €	89.220,45 €	89.220,45 €	79.365,68 €	235.930,86 €	235.930,86 €
7	<b>Concorso funzionari tecnici</b>										
7	Specialista in attività tecniche	01/01/2024		343.864,86 €	343.864,86 €		124.908,63 €	124.908,63 €		468.773,49 €	468.773,49 €
6	<b>Concorso pubblico dirigenti</b>										
1	Dirigente amministrativo	1/02/2024		57.388,44 €	62.599,58 €					57.388,44 €	62.599,58 €
1	Dirigente informatico	1/07/2024		31.319,59 €	62.599,58 €					31.319,59 €	62.599,58 €
1	Dirigente tecnico	1/10/2024		15.687,43 €	62.710,07 €					15.687,43 €	62.710,07 €
3	Dirigenti subordinati all'approvazione del nuovo assetto organizzativo	01/01/2024		188.130,23 €	188.130,23 €		407.805,30 €	407.805,30 €		595.935,53 €	595.935,53 €
5	<b>Progressioni verticali</b>										
2	Specialista in attività giuridico/amministrative/ contabile (ex istruttore direttivo amministrativo)	01/09/2023	1.884,08 €	5.610,57 €	5.610,57 €				1.884,08 €	5.610,57 €	5.610,57 €
2	Specialista in attività tecniche (ex istruttore direttivo tecnico)	01/09/2023	1.887,41 €	5.620,48 €	5.620,48 €				1.887,41 €	5.620,48 €	5.620,48 €
1	Specialista informatico (ex istruttore direttivo informatico)	01/09/2023	948,80 €	2.805,29 €	2.805,29 €				948,80 €	2.805,29 €	2.805,29 €
135	<b>Totale</b>		<b>265.743,78 €</b>	<b>1.434.481,67 €</b>	<b>1.517.995,44 €</b>	<b>129.381,55 €</b>	<b>925.319,60 €</b>	<b>925.319,60 €</b>	<b>395.125,33 €</b>	<b>2.359.801,27 €</b>	<b>2.443.315,04 €</b>
						Valore medio procapite fondo comparto comprensivo oneri riflessi	Valore medio procapite fondo dirigenti comprensivo oneri riflessi				
						17.844,09 €	135.935,10 €				
						<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>			
						Stanziamiento Fondo Assunzioni Programmate	9.514.334,64 €	12.780.714,99 €	12.864.228,76 €		
						Disponibilità al netto dei prelievi già effettuati per le assunzioni avviate e realizzate con calcolo del costo pluriennale	5.195.854,93 €	2.378.625,60 €	2.462.139,37 €		
						Economie	4.800.729,60 €	18.824,33 €	18.824,33 €		

Tale programma assunzionale a tempo indeterminato rientra nei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa alla luce del fondo assunzioni programmate previste nel bilancio di previsione 2023/2025 (anno **2023** € 9.514.334,64 – anno **2024** € 12.780.714,99 – anno **2025** € 12.864.228,76) e degli spazi finanziari consentiti nel triennio 2023-2025 riportati nella nota prot. n. 92027 del 09.06.2023 dell'Area Economico Finanziaria, come di seguito indicato:



ART. 4 DM ASSUNZIONI	2019 consuntivo	2020 consuntivo	2021 consuntivo	2022 consuntivo
Spesa personale	<b>45.004.250,70</b>			
SPESA LAVORO FLESSIBILE	<b>86.676,26</b>			-
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	<b>10.872,20</b>			
	<b>45.080.054,76</b>			
Acc. entrate correnti 123	377.876.166,51	380.432.240,26	358.458.965,87	377.349.521,50
FCDDE previsione 2022	364.010,29	364.010,29	364.010,29	364.010,29
Media entrate netta 20-22	<b>371.660.763,57</b>			
<b>Valore soglia 16,2% (cons 2022)</b>	<b>60.209.043,70</b>			
Spesa personale 2021	<b>39.523.074,86</b>			
Max incremento rispetto a valore soglia	<b>21.906.424,80</b>			
ART. 5 DM ASSUNZIONI	2023 previsione	2024 previsione	2025 previsione	
% incremento consentito DM su 2019	24%	25%		
Max incremento consentito su 2019	10.819.213,14	11.270.013,69		
Spesa totale massima stanziabile titolo 1	<b>55.899.267,90</b>	<b>56.350.068,45</b>	<b>60.209.043,70</b>	

## ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Di seguito viene riportato il programma assunzionale a tempo determinato 2023-2025 con i relativi costi, modalità assunzionali e limiti di spesa. Tale programma recepisce la direttiva n. 71027 del 05.05.2023 con la quale il Sindaco Metropolitan ha manifestato l'esigenza di avvalersi di personale di staff reclutato ai sensi dell'art. 90 Tuel.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI DELLA SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009					
				spesa sostenuta nell'anno 2009 quale limite di spesa per il costo del personale a tempo determinato	
				2009	spesa impegnata
				dirigenti a tempo determinato ex art. 110 TUEL co.2	54.216,00 €
				co.co.co-	53.425,14 €
				staffisti	933.471,56 €
				LSU	1.308.842,27 €
				<b>totale</b>	<b>2.349.954,97 €</b>
unità	profilo	modalità	costo anno 2023	costo anno 2024	costo anno 2025
	Spese sostenute per il personale in servizio ai sensi dell'articolo 90 del TUEL	art. 90 TUEL	1.562.748,78 €	863.027,37 €	863.027,37 €
1	Direttore Generale	art. 108 TUEL	103.595,97 €	248.515,09 €	248.515,09 €
	Staffisti Cat.D1 nei limiti della disponibilità economica consentita	art. 90 TUEL	200.257,53 €	899.978,94 €	899.978,94 €
8	Funzionari Elevata Qualificazione (ex Istruttori direttivi - cat. D1) per l'attuazione del PNRR, di cui: - N. 5 Specialista in attività tecniche (ex istruttore direttivo tecnico) - N. 1 project manager - N. 2 - Specialisti in attività amministrativo giuridico/contabile (ex istruttori direttivi amministrativi)	concorso pubblico/adesione graduatorie	121.316,52 €	287.639,33 €	287.639,33 €
			1.987.918,80 €	2.299.160,73 €	2.299.160,73 €
	spesa non rientrante nei limiti dell'art. 9 co. 28 del DL. 78/2010, rilevante ai fini dell'art. 1 co. 557 della Legge 296/2006, rientra nei limiti di cui all'art. 33 D.L. 34/2019				
4	Dirigenti a tempo determinato: - 3 dirigenti tecnici - 1 dirigente amministrativo	art. 110 co. 1 TUEL	75.941,69 €	253.678,70 €	253.678,70 €

Saranno attivate assegnazioni temporanee/comandi in entrata di personale di altre P.A. nei limiti degli stanziamenti di bilancio. Tale spesa non rientra nei limiti dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come chiarito dalla corte dei conti Sez. aut. con deliberazione n. 12/2017.





### 3.3.3 Formazione del personale

La formazione, nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, ha assunto una funzione primaria nelle strategie di cambiamento che mirano a conseguire qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Essa rientra, dunque, a pieno titolo, nelle linee strategiche dell'Ente, in corrispondenza con i vigenti dettami normativi, finalizzati all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni.

Il processo formativo è continuo, in quanto orientato a fornire strumenti conoscitivi, che permettono di leggere la realtà della PA, sempre più variabile e articolata, nonché permanente, in quanto accompagnerà i dipendenti lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Obiettivo prioritario, perciò, per realizzare il Programma annuale di formazione è l'attuazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi, finalizzati sia all'acquisizione di conoscenze e competenze obbligatorie per legge e standardizzate (bisogni formativi di base oppure obbligatori) sia all'acquisizione di competenze necessarie per qualificare l'efficienza della macchina organizzativa dell'Ente.

La formazione - nel rispetto di quanto disposto dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali, nonché delle disposizioni contrattuali e normative in materia applicabili alla dirigenza - è volta ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali di tutti i dipendenti.

Il Piano della Formazione del personale, dunque, è il documento programmatico che, sulla scorta dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi da realizzare nel corso dell'anno.

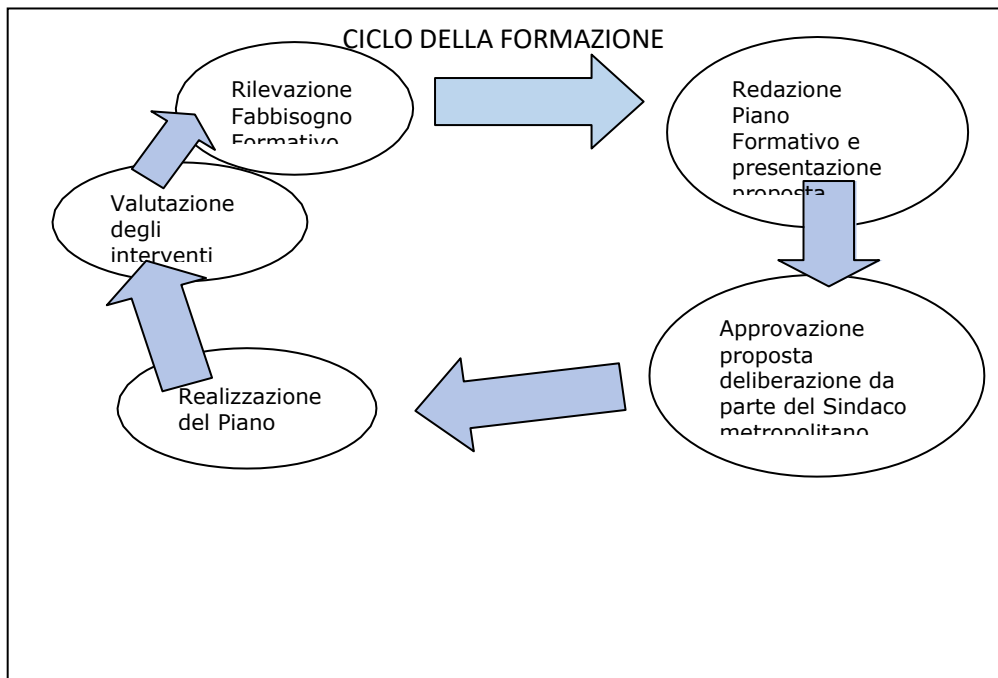
#### Obiettivi

La premessa sopra delineata si connette anche alle indicazioni recentemente fornite dalla Direttiva *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* emanata in data 24/03/2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione. In armonia con essa e con il succitato CCNL, nonché con l'impianto riformatore avviato con il D.L. n.80/2021, che vede nello sviluppo delle competenze (insieme alla digitalizzazione, al *recruiting* e alla semplificazione), una delle principali direttrici di qualificazione del lavoro pubblico, si prevedono le seguenti priorità:

- crescita professionale dei dipendenti;
- benessere organizzativo;
- adeguamento, condivisione e sviluppo delle competenze del personale;
- sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze in materia di transizione digitale e amministrativa;
- sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, al lavoro in *team*, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc..

Per la definizione delle iniziative formative - tenendo conto delle esigenze espresse e degli interventi già realizzati - è stata realizzata una ricognizione dei fabbisogni formativi, al fine di conoscere le priorità formative del personale e poter intervenire con una pianificazione mirata (lasciando al tempo stesso dei margini di manovra in corso d'opera).

Coerentemente con tali priorità condivise, si realizza il seguente ciclo della formazione:



Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano della formazione intende perseguire l'obiettivo di soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta per quello dettato da esigenze di:

- attuazione di processi di innovazione tecnologica, organizzativa e gestionale, al fine di rafforzare le competenze e le capacità già possedute;
- riqualificazione sulla scorta delle innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- rispetto degli obblighi di legge, con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione e sicurezza sul lavoro.

La programmazione delle attività formative è stata effettuata con il supporto delle seguenti azioni preliminari:

- analisi delle strategie e degli obiettivi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al miglioramento dei risultati;
- rilevazione dei fabbisogni formativi, per cercare di armonizzare la formazione programmata con le effettive esigenze manifestate.

La redazione del Piano formativo, strumento di programmazione snello e dinamico, nel quale sono indicati gli interventi formativi da realizzare, rappresenta la fase conclusiva del processo di pianificazione della formazione.

### Flessibilità del Piano

Il Piano Formativo, pur avendo carattere programmatico, è obbligatoriamente flessibile, in quanto deve essere costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità professionali e/o organizzative, conformemente alle innovazioni del contesto normativo e degli obiettivi dell'Amministrazione, nonché in riferimento alle risorse finanziarie disponibili.



## Riferimenti Normativi

Fonti di riferimento normative per la predisposizione del piano:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;
- la legge n.190/2012 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, che obbliga le pubbliche amministrazioni a dotarsi di un piano triennale della prevenzione della corruzione individuando, tra l’altro, nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti, in
- seno all’organizzazione, di contrasto alla corruzione (come confermato dall’ANAC nel PNA 2019 adottato con delibera n. 1064 del 13/11/2019);
- la Direttiva “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” (Direttiva 24/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione);

Infine, l’art.54 del CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni Locali stabilisce che le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- l’art.67 del succitato CCNL prevede che:

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell’ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l’obiettivo 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.



### La Struttura del Piano di Formazione

Il Piano di formazione dell'Ente comprende, come previsto dal vigente *Regolamento di Organizzazione della Funzione Formazione*, sia le iniziative formative di rilievo trasversale che quelle di rilievo circoscritto a ciascuna Area.

### I Piani di Area

Al fine di consentire una visione complessiva degli interventi formativi, alla proposta di deliberazione di approvazione del Piano formativo sono allegati i Piani Formativi di Area, che comprendono le iniziative formative di rilievo, circoscritte a ciascuna Area, formulate dal Coordinatore su proposta, stimolo e suggerimento dei singoli Dirigenti di Direzione, che costituiscono parte integrante del presente.

### Il Piano Formativo della Città Metropolitana di Napoli

Il Piano Formativo illustra, sinteticamente, le iniziative formative che si intendono realizzare, compatibilmente con le risorse finanziarie stanziare sul bilancio dell'Ente.

La programmazione dell'azione amministrativa della PA si svolge lungo assi strategici diversi, ma intrinsecamente connessi fra loro, che necessitano di una visione complessiva e fortemente integrata. Il Piano formativo anno 2023, dunque, riprende e amplia quanto già fissato nel Piano dell'anno precedente e prevede, pertanto, la realizzazione, attraverso lo strumento dell'Accordo Quadro, dei seguenti interventi formativi:

<b>AMBITO E/O MATERIA</b>	<b>ORE MINIME PRO CAPITE</b>	<b>TARGET</b>
Anticorruzione e trasparenza	10	Tutti
Formazione base per addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi	20	Personale individuato dal datore di lavoro
Formazione per utilizzo defibrillatori semiautomatici	5	Personale individuato dal datore di lavoro
Aggiornamento coordinatori per la sicurezza nei cantieri mobili e temporanei	40	Personale specificatamente individuato
Aggiornamento ASP - RSPP - RLS	20	Personale specificatamente individuato
Aggiornamento sugli appalti pubblici	20	Prioritariamente i dipendenti in servizio presso la Direzione Gare e Contratti



Benessere organizzativo - Attenzione alla parità di genere nel linguaggio della PA	5	Tutti
Competenze e tecnologie digitali	10	Tutti
Formazione sulla modalità lavorativa in smart working - Temi di etica pubblica	5	Tutti
Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali	10	Tutti
Management	10	Dirigenti e funzionari E.Q.

Per il 2023, con la deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 121 del 30 giugno 2023 è stato approvato il programma annuale delle attività di aggiornamento del personale dirigente e dipendente della Città Metropolitana di Napoli. La deliberazione comprende anche le schede di rilevazione dei fabbisogni formativi specifici che costituiscono i Piani formativi di ciascuna Area come formulati dai Dirigenti e ai quali compete la relativa attuazione attraverso le risorse finanziarie stanziare sui capitoli di ciascun Centro di Responsabilità, nonché della proposta di aggiornamento e formazione relativamente alla prevenzione della corruzione, trasparenza, controlli e materie connesse, fornita dal Segretario Generale con la nota prot. n.67443 del 27/4/2023.

Le attività formative sono programmate e realizzate, oltre che in presenza in aula, anche con il sistema della didattica a distanza.

Tutti i corsi saranno fruibili dal personale neo-assunto, per il quale è prevista l'adeguata formazione in materia di sicurezza e di salute nel posto di lavoro ex D. Lgs. n.81/2008, tenendo conto delle date di immissione in servizio degli stessi.

#### Monitoraggio e Verifica

La *Direzione Politiche del Personale, Pari Opportunità, Qualità dei servizi* cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione. I relativi dati sono caricati in una banca dati digitale e archiviati dai competenti Uffici nel fascicolo personale del dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione, si pianificheranno, al termine di ogni intervento formativo, strumenti di valutazione delle competenze acquisite.

Si provvederà, altresì, a monitorare il clima d'aula e il livello di soddisfazione dei discenti attraverso questionari di valutazione e gradimento da somministrare ai partecipanti al termine di ogni intervento formativo.

#### Risorse Economiche

Le attività formative saranno effettuate mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare nel bilancio annuale.



## 4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO.

### 4.1 Governance del PIAO

Con nota RU n. 37232 del 07/03/2023 il Vicesindaco Metropolitano, al fine di assicurare il necessario coordinamento funzionale con gli uffici dell'Ente competenti dei vari momenti di programmazione esecutiva integrati nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione, ha costituito un apposito gruppo di lavoro, presieduto dal Segretario Generale.

Con nota RU n. 64319 del 20/04/2023 il Segretario Generale ha comunicato ai Dirigenti l'intenzione dell'Amministrazione, nelle more dell'approvazione dei documenti di programmazione finanziaria e del PIAO definitivo 2023-2025, di procedere con ogni possibile sollecitudine l'approvazione del PIAO provvisorio 2023, dando immediata continuità all'azione amministrativa e agli obiettivi pluriennali già contenuti nel PIAO 2022-2024 approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 239 del 18/11/2022.

Con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 62 del 27/04/2023, integrata con la deliberazione n. 65 del 02/05/2023, è stato approvato il PIAO provvisorio 2023-2025.

Con nota RU n. 99142 del 20/06/2023 il Segretario Generale, richiamati i documenti di programmazione strategica e finanziaria per il triennio 2023-2025 (nota di aggiornamento al DUP e schema del bilancio di previsione e relativi allegati) ha espresso a tutti Dirigenti dell'Ente la necessità di avviare le attività volte alla predisposizione del PIAO definitivo 2023-2025.

Per quanto concerne la Sezione Performance del PIAO, in coerenza con i documenti precitati e in continuità con quanto finora realizzato, nella suddetta si invitavano i Dirigenti a "caricare" sul sistema "PROMETEO", entro il 30 giugno, una prima proposta di obiettivi operativi da perseguire nel corso del 2023 e nel triennio 2023-2025.

Con nota RU n. 115761 del 20/07/2023 il Vicesindaco metropolitano, richiamata la suddetta nota RU 99142 del 20/06/2023, relativa alla necessità di avviare le attività volte alla predisposizione del PIAO 2023-2025, chiedeva al Segretario Generale di fissare con la dovuta urgenza un calendario di incontri, da tenersi unitamente al Capo di Gabinetto e al Vice Capo di Gabinetto, per il dovuto approfondimento e confronto con i Dirigenti dell'Ente in ordine alle proposte di obiettivi strategici e continuativi di performance caricate sul sistema "Prometeo".

Con nota RU n. 116987 del 21/07/2023 il Segretario Generale, facendo seguito all'invito del Vicesindaco di cui alla nota RU n. 115761 del 20/07/2023, comunicava che sono state programmate le riunioni operative volte a definire gli obiettivi e i relativi indicatori da inserire nel predisponendo PIAO 2023-2025, la cui prima proposta è stata caricata sull'applicativo "Prometeo", per i giorni 24 e 25 luglio 2023.

Facendo seguito a quanto emerso nel corso degli incontri del 24 e 25 luglio, al fine di definire la proposta del PIAO 2023-2025 da sottoporre al Sindaco metropolitano, con nota RU 120704 del 28/07/2023 il Segretario Generale invitava i Dirigenti dell'Ente ad ultimare il caricamento degli obiettivi di competenza sull'applicativo "Prometeo", entro il 10 agosto 2023.

Con nota RU n. 108460 del 06/07/2023 il Segretario Generale, al fine di procedere alla predisposizione del PIAO 2023-2025 ha invitato i dirigenti dell'Area Personale ed il Dirigente della Direzione Supporto OO.II. a far pervenire, per quanto di rispettiva competenza, entro il 18 luglio 2023, le proposte afferenti le sezioni/sottosezioni del PIAO.

Con nota RU n. 114767 del 18/07/2023 i Dirigenti della Direzione Politiche del Personale e della Direzione Trattamento Giuridico, Economico e Previdenziale hanno trasmesso la Sottosezione Struttura Organizzativa e Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile relativa alla Sezione Organizzazione e Capitale Umano.



Con nota RU n. 124697 del 09/08/2023 il Coordinatore dell'Area Personale, ad integrazione della nota 114767/2023 comunicava che la parte relativa al programma annuale delle attività di aggiornamento del personale dirigente e dipendente della Città Metropolitana di Napoli per l'anno 2023 è quello approvato con delibera sindacale 121 del 30-06-2023. Con riguardo alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" il Coordinatore Area personale segnalava di essere in attesa di acquisire i necessari indirizzi politici.

Con nota RU n. 126677 del 18/08/2023 il Coordinatore dell'Area Personale trasmetteva il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023/2025 per il suo inserimento nel PIAO 2023 "Sezione Organizzazione e Capitale Umano".

Con note RU n. 130447 del 01/09/2023 e RU n. 133596 del 07/09/2023 il Segretario Generale comunicava a tutti i dirigenti gli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza, da inserire tra gli obiettivi strategici trasversali a tutte le strutture dell'Ente, in una logica di integrazione tra le misure anticorruzione e gli obiettivi di performance.

Con nota RU n. 145649 del 27/09/2023 il Coordinatore dell'Area Personale trasmetteva la proposta di fabbisogno di personale 2023/2025 modificata, per il suo inserimento nel PIAO 2023 "Sezione Organizzazione e Capitale Umano".

Con nota RU n. 151033 del 05/10/2023 il Coordinatore dell'Area Personale trasmetteva l'ipotesi di sottosezione del PIAO/Piano triennale di azioni positive aggiornata per il triennio 2023-2025 recependo le proposte formulate dal CUG con nota R.U. n. 142021 del 21/09/2023.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha il principale compito di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare gli obiettivi dell'amministrazione contenuti nelle diverse sezioni del PIAO.

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende, infatti, necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarità in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

#### 4.2 Monitoraggio del PIAO

La corretta attuazione delle linee programmatiche e degli obiettivi prefissi viene esaminata attraverso un sistema di monitoraggio dei diversi elementi integrati nel PIAO.

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" e "Performance" come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono previsti ove possibile dei momenti di rendicontazione intermedia sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali a cura dell'Ufficio Controllo di Gestione, per la definizione di eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

L'attività di monitoraggio finale prevede una rilevazione dello stato di attuazione delle fasi che compongono ciascun obiettivo al fine di verificare il corretto svolgimento delle attività preventivate, il raggiungimento degli indicatori previsti o l'eventuale scostamento rispetto ai valori previsionali con le relative motivazioni. L'analisi qualitativa viene affiancata da una rilevazione quantitativa che rileva i valori a consuntivo per gli indicatori chiave, definiti in fase di programmazione per la loro capacità esprimere in modo immediato e misurabile il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dal Sindaco Metropolitano. La relazione sulla Performance nello specifico dev'essere validata



dall'Organismo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Tale processo, affiancato da indagini di customer satisfaction da parte dell'URP, mediante apposite interviste agli stakeholders, aiuta a misurare il valore pubblico prodotto dall'azione amministrativa. Tale analisi viene, inoltre, affiancata dal monitoraggio annuale del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici inseriti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) effettuata dall'Ufficio Controllo Strategico.

Per quanto concerne i monitoraggi specifici per gli altri documenti integrati nel presente piano e di cui costituiscono sezione, ove previsto, si rimanda ai relativi capitoli.

#### 4.2.1 Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" e delle misure ivi indicate.

Al fine di disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione il PTPCT individua un sistema di monitoraggio sia sull'attuazione delle misure sia con riguardo al medesimo PTPCT. L'attività di monitoraggio non coinvolge soltanto il RPCT, ma interessa i Dirigenti/referenti e gli OIV, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT, anche attraverso un sistema di reportistica che consenta di monitorare costantemente "l'andamento dei lavori" e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui viene verificata l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso, anche al fine di apportare tempestivamente le modifiche necessarie

Il monitoraggio, che consiste in un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, viene articolato su due "livelli", in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure e il secondo livello in capo al RPCT.

Il monitoraggio di primo livello viene attuato in autovalutazione da parte dei Dirigenti/referenti del RPCT, che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio e che sono chiamati a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura, attraverso reportistica con cadenza trimestrale/semestrale/annuale in merito ai processi/attività oggetto del controllo e di rispettiva competenza.

Nelle aree a più alto rischio, o laddove vengano segnalati al RPCT attività maggiormente esposte a rischi corruttivi, questa modalità viene utilizzata in combinazione con l'azione di monitoraggio svolta dal RPCT o dall'O.I.V., rispetto all'attività da verificare.

Il monitoraggio di secondo livello, che consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione, viene attuato dal RPCT, coadiuvato dalla sua struttura di supporto e dall'O.I.V., con particolare riferimento alle verifiche in merito agli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

Per quanto riguarda i processi/attività oggetto del monitoraggio, si tiene conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione, nonché si attuano verifiche a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno, anche tramite il canale del whistleblowing.

Con riferimento alle *modalità di verifica*, il RPCT accerta la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli *indicatori* previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano (ed all'interno della cd. "matrice degli adempimenti", inoltrata annualmente ai Dirigenti) e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.





A tal fine vengono programmati, nel corso dell'anno, incontri tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo. Al fine di agevolare i controlli, inoltre, si ricorre a sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi dove far confluire tutti i documenti che formalizzano le misure, come per il monitoraggio delle locazioni dell'Ente. In merito, sin dal 2017, è stato elaborato un format digitale - a cura degli uffici del Segretario generale/RPCT - per l'uniforme inserimento, catalogazione, ed estrapolazione delle informazioni inerenti tutti i contratti di locazione attiva e passiva stipulati dall'Ente, onde pervenire alla formazione di un data base unico, costantemente aggiornato da parte delle Direzioni competenti in materia.

Inoltre, nell'ambito del monitoraggio dei vari settori di attività dell'Ente, come previsti in alcune delle misure già esistenti, si è ritenuto necessario introdurre un'analisi più approfondita di determinati processi, relativi ad alcune tipologie di atti come di seguito indicate, in considerazione dei profili e dei riflessi di carattere giuridico – economico, nonché di prevenzione dei fenomeni corruttivi, che gli stessi possono presentare per loro natura:

- contratti pubblici di affidamenti di lavori, di forniture di beni e di servizi;
- autorizzazioni a vario titolo rilasciate;
- attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere ex art. 12 della L. n. 241/1990, sia sotto forma di contributi o sovvenzioni o altre provvidenze economiche, che derivanti da altri accordi stipulati ai sensi di legge.

A tal fine, la Direzione Sistemi Informativi, ha trasmesso nel 2021 uno studio di fattibilità relativo all'implementazione di un applicativo software che consenta l'estrazione di dati indispensabili ai fini dell'analisi dei relativi processi e del loro monitoraggio, per migliorarli, individuare le opportune best practices da implementare e prendere le conseguenti decisioni, e che si stima di attivare nelle prossime annualità.

Il rispetto degli adempimenti trasparenza si conclude con una verifica annuale effettuata dall'OIV su indicazioni ANAC.

#### 4.2.2 Monitoraggio relativo all'attuazione del Piano delle Azioni Positive

Per quanto concerne il Piano delle Azioni Positive 2023/2025, nella apposita sezione dedicata, sono indicate le azioni da mettere in atto al fine di promuovere il benessere organizzativo, l'uguaglianza di genere e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica. Il CUG è tenuto alla redazione di una relazione annuale da trasmettere all'OIV per ulteriori verifiche anche ai fini della performance.

#### 4.2.3 Monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile

L'accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/dirigente prevede modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di output concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del dirigente responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa – da parte del dipendente.



#### 4.2.4 Soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste

<i>Sezione/Sottosezione</i>	<i>Soggetto che sovrintende il controllo</i>	<i>Modalità</i>
<i>VALORE PUBBLICO</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
<i>PERFORMANCE</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica semestrale</i>
<i>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</i>	<i>RPCT</i>  <i>OIV</i>	<i>Relazione semestrale sull'attuazione delle misure-</i>  <i>Verifica annuale rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC</i>
<i>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</i>	<i>OIV</i>	<i>Al variare del modello organizzativo</i>
<i>LAVORO AGILE</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i>
<i>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE</i>	<i>OIV</i>	<i>Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale</i>