



**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- ✓ consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- ✓ assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'EdA comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Per il 2022 il documento ha avuto necessariamente un carattere ricognitivo e sperimentale ed è da intendersi quale punto di inizio di un progressivo percorso di integrazione che, attraverso l'adozione del PIAO 2023-2025, ha portato alla redazione del presente Piano.

Riferimenti normativi e contenuto

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione – PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo” adottato, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il contenuto di tale piano è stato definito, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, 30 giugno 2022, n.132, nel quale sono definite altresì modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Ai sensi dell'art. 6, co. 1 del citato decreto interministeriale (di seguito indicato decreto), le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto stesso considerando quali aree a rischio corruttivo quelle indicate dall'articolo 1, comma 16, della Legge n. 190 del 2012. Il suddetto decreto prosegue, al comma 2 del citato articolo 6, prevedendo espressamente che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO “*avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative*

intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico”.

Al riguardo, l'Anac al punto 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ha previsto che “Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo”.

Conformemente a quanto sopra descritto, si dà atto che non si è verificata alcuna delle sopra riportate ipotesi che determinano la necessità di intervenire per aggiornare la vigente sottosezione in parola e che, pertanto, nel presente PIAO è confermata la sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza 2023-2025 approvata con deliberazione di Consiglio d'Ambito n.2 del 31 marzo 2023, **con l'indicazione dei “Responsabili della elaborazione e/o trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ...” riportata in calce alla stessa sottosezione al fine di tener conto degli avvicendamenti intervenuti nel corso degli anni.** Scaduto il triennio di validità, la stessa sarà modificata sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Di conseguenza, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, fattispecie in cui rientra l'Ente d'Ambito Salerno, procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, co. 4 del citato decreto, ovvero si richiede che il PIAO contenga una scheda anagrafica dell'amministrazione e sia suddiviso nelle sottosezioni di programmazione di seguito indicate: 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza; 3.1 Struttura organizzativa; 3.2 Organizzazione del lavoro agile; 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Ai sensi del successivo art. 8, comma 2, del decreto “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 a quello di approvazione dei bilanci”.

Considerato che il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027 è stato differito al 28 febbraio 2025 con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025) e, pertanto, il termine per l'approvazione del PIAO scade il 30 marzo 2025.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli provvedimenti.

A tale riguardo, si richiamano, i principali provvedimenti posti in essere relativamente agli aspetti di interesse, in quanto oggetto del PIAO “in modalità semplificata”:

- ✓ la determinazione del Direttore Generale n.7 del 11 marzo 2023 di approvazione del Regolamento per l'attuazione del lavoro agile.
- ✓ la Deliberazione del Consiglio d'Ambito n.27 del 28 dicembre 2023 di approvazione della Macrostruttura e del Funzionigramma dell'Ente;
- ✓ la deliberazione del Consiglio d'Ambito n.2 del 31 gennaio 2023 ad oggetto “PIAO 2023/2025 - Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (già PTPCT): provvedimenti”;
- ✓ la deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 15 del 12 dicembre 2024 di approvazione del

Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, come variato con Deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 2 del 26 marzo 2025, contenente, tra l'altro, disposizioni in merito alla programmazione del fabbisogno del personale nel triennio di riferimento, come riportato all'interno del presente PIAO.

Per completezza d'informazione, al presente Piano sono allegati altresì ulteriori documenti programmatici approvati con i seguenti provvedimenti:

- ✓ Deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 23 del 27 dicembre 2024 di approvazione del Piano per le azioni positive per le pari opportunità 2025/2027, Allegato 1;
- ✓ la determinazione del Direttore Generale n.23 del 27 marzo 2025 di approvazione del Piano Triennale di Formazione del Personale 2025/2027, Allegato 2.

Si evince, pertanto, che l'EdA Salerno ha provveduto a dare attuazione a tutte le disposizioni normative inerenti ai documenti di organizzazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni e determinazioni, nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro approvazione.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

EdA – Ente d'Ambito per il Servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani - ATO Salerno

Indirizzo: Via Sabato Visco, 20 - Salerno

Codice fiscale: 95177040656

Presidente e Rappresentante legale: Coscia Giovanni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 12

Telefono: 089 333545

Sito internet: <https://www.edarifiutisalerno.it/> PEC: edarifiutisalerno@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	(già Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 2 del 31.03.2023 – (link sito edarifiutisalerno.it sezione Amministrazione trasparente)
--	--



Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

**Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
(già PTPCT)
del Piano integrato di attività e organizzazione
(PIAO)**

Triennio 2023-2025

Indice

1. Premessa	1
2. Analisi del contesto esterno	3
2.1. Sviluppo territoriale ed economico	4
2.2. Infrastrutture viarie	9
2.3. Indicatori demografici	12
2.4. Assetto insediativo	17
2.5. Presenze turistiche e flussi stagionali	19
2.6. Percezione della sicurezza	20
2.7. Diffusione della criminalità	21
2.8. Reati contro la pubblica amministrazione	22
3. Analisi del contesto interno	24
4. I soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione	24
4.1. Il Presidente dell'Ente d'Ambito	26
4.2. Il Consiglio d'Ambito	26
4.3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	27
4.4. I Dirigenti	29
4.5. Il Nucleo di valutazione	30
4.6. I Dipendenti	31
4.7. Gli stakeholders	31
5. I principi guida	31
6. Mappatura dei processi	33
7. Valutazione del rischio	35
8. Trattamento del rischio	39
9. Monitoraggio sull'attuazione delle misure	47

Allegato 1 Mappatura dei processi, individuazione, valutazione e ponderazione del rischio

Allegato 2 Misure specifiche di trattamento del rischio

Capitolo trasparenza

Indicazione dei responsabili della elaborazione e/o trasmissione e della pubblicazione
dei documenti, delle informazioni e dei dati

Allegato 3 Elenco degli obblighi di pubblicazione

1. Premessa

A seguito dell'entrata in vigore della Legge Anticorruzione n. 190/2012, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC). Il PTPCT, ai sensi della normativa suddetta, ha nel dettaglio la funzione di:

1. individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione,
2. prevedere, per le attività individuate ai sensi del punto 1), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
3. prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi del punto 1), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
4. monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
5. monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione od erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Ente;
6. individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti legge;
7. creare un collegamento tra corruzione - trasparenza - performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale";
8. definire le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai settori in cui si articola l'Ente

La Legge n. 190/2012 s'inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione. A fronte della pervasività del fenomeno si è, infatti, ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto. Gli accordi internazionali, e in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea Generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la Legge n. 116/2009 delineano chiaramente un

orientamento volto a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo. In questo contesto il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche, a ogni livello di governo, sulla base dell'analisi del rischio corruttivo nei diversi settori e ambiti di competenza, si configura come necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni

La Legge n. 190/2012, con cui è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla Convenzione di Merida, non contiene una definizione di "corruzione" tuttavia, da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge, è possibile evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal Legislatore. Pertanto, l'A.N.A.C., anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la Legge n. 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati. Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice Penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale), ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un'alterazione dell'attività amministrativa per la soddisfazione di un interesse diverso da quello, e ciò sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. In questo documento, pertanto, si fa riferimento ad un'accezione ampia del concetto di corruzione, che comprende, come specificato nel PNA 2017 «le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati».

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

Nel quadro normativo sin qui descritto si sono inserite le novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*.

In particolare, è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), da adottare annualmente, in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato d.l. n. 80/2021, sono stati emanati il DPR del 24 giugno 2022 n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* e il DM del 30 giugno 2022 n. 132, *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* che hanno definito la disciplina del PIAO, prevedendo che la pianificazione della corruzione e della trasparenza ne costituisca apposita sottosezione, denominata *Rischi corruttivi e trasparenza*, e delineato una forma semplificata di tale piano per le amministrazioni fino a 50 dipendenti.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione, con il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023, nel solco indicato dal legislatore di limitare gli oneri alle amministrazioni di ridotte dimensioni, ha previsto un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti con meno di 50 dipendenti, salvo casi eccezionali, e soluzioni differenziate per le attività di monitoraggio degli enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49. Nell'aggiornamento del PTPCT 2022-2024 dell'EdA Salerno, approvato con deliberazione di Consiglio d'Ambito 28 aprile 2022, n.9, si è tenuto conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC con il citato PNA 2022 che, come detto e come confermato a legislazione vigente, costituisce atto di indirizzo per le amministrazioni pubbliche.

Si precisa che, per comodità di lettura, nel prosieguo del presente documento programmatico l'espressione *“Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO”* è sostituita dal termine *“Piano”*.

2. Analisi contesto esterno

L'analisi del contesto esterno mira ad inquadrare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nel cui ambito l'Ente esplica le proprie funzioni. Ciò consente di comprendere le dinamiche relazionali che in esso si sviluppano e le influenze (o pressioni) a cui l'Ente può essere sottoposto da parte dei vari portatori di interessi operanti sul territorio. In tal modo è possibile

elaborare una strategia di gestione del rischio calibrata su specifiche variabili ambientali e quindi potenzialmente più efficace.

Per quanto sopra, di seguito nelle pagine seguenti sono descritti i seguenti aspetti salienti dell' Ambito Territoriale Ottimale Salerno:

Sviluppo territoriale ed economico, Infrastrutture viarie, Indicatori demografici, Assetto insediativo, Presenze turistiche e flussi occasionali, Percezione della sicurezza; Diffusione della criminalità; Reati contro la pubblica amministrazione.

2.1 Sviluppo territoriale ed economico

Il territorio dell'ATO si estende nella parte meridionale della regione Campania, con una conformazione prevalentemente montuosa. Complessivamente l'ATO Salerno comprende una popolazione di 1.105.012 abitanti e si estende su una superficie territoriale pari a 5.086 kmq .

La provincia di Salerno si affaccia a sud-ovest sul mar Tirreno, confina a nord-ovest con la città metropolitana di Napoli, a nord con la provincia di Avellino e ad est con la provincia di Potenza in Basilicata.

I maggiori sistemi orografici della provincia sono costituiti dai Monti Picentini e Lattari a ridosso del capoluogo di provincia e della catena degli Alburni nel Cilento, dove si ergono anche i massicci isolati del monte Cervati (1.898 metri), del Monte Sacro o Gelbison e del monte Stella.

Fra queste due aree montuose, dai caratteri antropici diametralmente opposti, popolosa, disciplinata e generalmente valorizzata quella a nord di Salerno, più incontaminata e per lo più scarsamente popolata quella a meridione (in buona parte inserita nel territorio del Parco Nazionale del Cilento e del Vallo di Diano), si distendono le fertili piane dei fiumi Sarno e Sele.

Le catene montuose, protese sul litorale costiero, presentano i colori della macchia mediterranea, dei boschi misti di latifoglie (aceri, carpini neri, castagni, ornielli e sorbi), dei cerreti e delle faggete d'alta quota; determinano inoltre lunghi tratti di costa rocciosa e alta, che a nord del capoluogo di provincia disegnano la costiera amalfitana e a sud quella cilentana.

Dai Monti Picentini ha origine il fiume Sele, uno dei bacini più ampi dell'Italia meridionale, che, dopo aver ricevuto l'apporto idrico dei fiumi Tanagro e Calore, attraversa la pianura alluvionale per poi sfociare nel golfo di Salerno; dalla sella di Montoro nasce invece il fiume Sarno, mentre il Cilento presenta un sistema fluviale particolarmente fitto, all'interno del quale spiccano per lunghezza e portata i fiumi Alento, Lambro, Mingardo e Bussento.

Il territorio presenta diverse eccellenze ambientali, è presente il Parco Nazionale del Cilento e Vallo di Diano, quattro parchi regionali (il Parco regionale Monti Picentini, il Parco naturale Diecimare, il Parco regionale Bacino Idrografico del fiume Sarno e il Parco regionale dei Monti Lattari), una Riserva Naturale Statale (la Valle delle ferriere), due Riserve Naturali Regionali (quella della Foce Sele e Tanagro e quella dei Monti Eremita e Marzano), due aree marine protette (l'Area marina protetta di Punta Campanella e l'Area marina protetta di Santa Maria di Castellabate e Punta Licosa), e infine le oasi protette del Monte Polveracchio (1.790 metri) e di Persano.

Inoltre, sul territorio sono presenti due siti riconosciuti dall'UNESCO Patrimonio dell'umanità, la Costiera Amalfitana, con le sue bellezze naturali ed artistico/architettoniche e il Parco Nazionale del Cilento e del Vallo di Diano, un vasto territorio di 180.000 ettari che comprende anche i siti archeologici di Paestum (in media 430.000 visitatori all'anno) e Velia (in media 25.000 visitatori annui), la Certosa di Padula (in media 90.000 visitatori all'anno), le Grotte di Pertosa e le Grotte di Castelcivita .

La provincia di Salerno è la seconda della Campania per numero di imprese operative e per addetti del settore industriale (al netto delle Costruzioni), con pesi sui corrispondenti totali regionali (rispettivamente 22% e 21%) che, comunque, rappresentano meno della metà delle analoghe incidenze registrabili nell'area di Napoli (50%). Sul piano delle “specializzazioni”, il profilo che emerge dal confronto tra la distribuzione degli occupati nella provincia e nella regione segnala una composizione della struttura manifatturiera abbastanza equilibrata. Accanto alla predominanza del settore della ricettività turistica che costituisce l'attività che caratterizza di più (e che meglio esprime) le peculiarità e il valore delle risorse territoriali dell'area, infatti, molti diversi segmenti della “trasformazione industriale” (Estrazione, Alimentari, Tessili, Carta e Stampa, Legno e Mobili, Macchinari, Gomma e plastica, Prodotti in metallo) rivelano una significativa presenza ed un ruolo altrettanto rilevante nell'economia della provincia.

In alcuni casi, poi, queste “vocazioni” corrispondono ad attività con una discreta incidenza di imprese di dimensioni medie e medio grandi (11 imprese oltre i 100 addetti, nell'Alimentare, con un'occupazione totale di quasi 2.800 addetti sui 9.900 complessivi della provincia; 4 imprese oltre i 100 addetti, nei Prodotti in metallo, con un'occupazione totale pari a circa 1.300 addetti sui 6.800 dell'intera provincia).

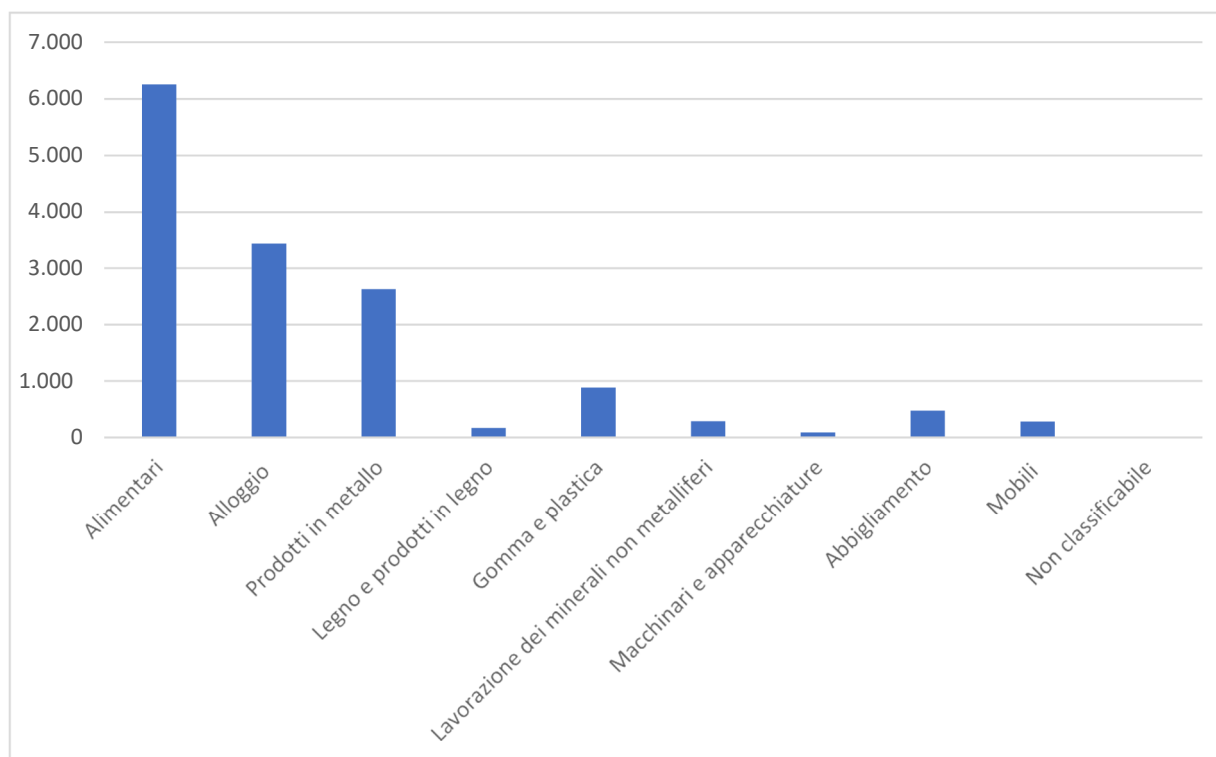
Passando alla distribuzione territoriale dell'industria provinciale, anche in questo caso l'analisi di cluster ha permesso di evidenziare la formazione di gruppi di comuni contraddistinti da significativi

fattori di similitudine della struttura produttiva e, quindi, appartenenti ad una stessa filiera “dominata” dall’attività (e dalla domanda di lavoro) di un particolare settore. A questo riguardo, nella tabella seguente sono riportati, per ciascun settore di specializzazione, il numero di cluster e le principali variabili socioeconomiche:

Cluster	Numero di Cluster	Numero di Comuni	Addetti del settore nel cluster	Addetti totali nel cluster	Addetti del settore
Alimentari	3	46	6.253	18.699	9.924
Alloggio	3	38	3.452	4.896	5.131
Prodotti in metallo	3	30	2.627	7.219	6.852
Legno e prodotti in legno	1	13	170	579	1.643
Gomma e plastica	1	6	884	3.931	2.338
Lavorazione dei minerali non metalliferi	1	6	292	786	1.295
Macchinari e apparecchiature	1	5	94	271	1.647
Abbigliamento	1	4	476	1.154	815
Mobili	1	3	283	902	899
Non classificabile	6	6	n.a.	681	n.a.

Elenco dei settori di specializzazione con relativi cluster e variabili socio economiche

I risultati dell’analisi, inoltre, confermano alcune “vocazioni” già individuate del sistema territoriale (in particolare, **Alloggio**) corrispondenti ad una dotazione pressoché unica di risorse naturali e paesaggistiche che, a sua volta, ha determinato l’affermazione e lo sviluppo di attività molto importanti (diffuse ed articolate, per qualità e capacità) nella ricettività e nell’offerta turistica. Benché non rappresentino il settore più importante dal punto di vista dell’occupazione diretta, le strutture alberghiere (di ogni categoria) presenti nel territorio provinciale costituiscono, infatti, una delle attività con la maggiore capacità di “identificare” il territorio, le sue dotazioni, la sua attrattività e la sua economia. Si riporta cluster della provincia di Salerno per numero di addetti nel settore di riferimento:



Rappresentazione grafica dei settori di specializzazione con relativi cluster per numero di addetti

I comuni che più risultano contrassegnati dalle attività ricettive sono prevalentemente quelli della costiera Amalfitana e Cilentana dove gli addetti del settore (quasi 3.500) rappresentano, rispettivamente, più del 70% di tutti gli occupati del/i cluster, quasi il 68% dell'occupazione settoriale nell'intera provincia e più del 18% del corrispondente totale regionale.

In secondo luogo, date le caratteristiche territoriali è fortemente sviluppata l'industria **Alimentare** che rappresenta l'attività più ricorrente e più aggregante del tessuto manifatturiero e dell'economia dell'intera provincia. Questo settore, infatti, contraddistingue 3 diverse aggregazioni territoriali ed occupa più di 6.250 addetti. L'intensità dei legami di queste lavorazioni con le risorse naturali e con i prodotti "tipici" dell'agricoltura e dell'allevamento che caratterizzano il territorio, si rileva innanzitutto dall'analisi della distribuzione dell'occupazione nelle principali "classi" di attività del settore.

L'attività di trasformazione "industriale" che si realizza in questo comparto agisce, prevalentemente, su alcuni prodotti del settore primario (*Frutta e Ortaggi*), sulla produzione di *Pane e prodotti di pasticceria* e, infine, anche in questo caso, sulla *Lavorazione e Trasformazione del latte* (prevalentemente da allevamenti

bufalini), per la quale porzioni importanti del territorio costituiscono altrettante singolari e significative aree di produzione tipica (d.o.p.). Infine, un terzo rilevante cluster di comuni della provincia di Salerno è quello caratterizzato dalle attività della lavorazione dei **Prodotti in metallo**. Questo settore – operativo, come nel resto della regione, innanzitutto nelle produzioni a servizio delle Costruzioni – si distingue, nel salernitano, anche per una significativa concentrazione di addetti nella *Fabbricazione di imballaggi leggeri in metallo* e, nel complesso, con più di 2.600 occupati, rappresenta più del 38% dell'occupazione totale del comparto nella provincia.

Come detto, i principali settori economici trainanti della provincia sono l'agroindustria, il terziario e il turismo. Quest'ultimo, consolidatosi sulla costa, si va affermando anche nell'entroterra cilentano per attrattive naturalistiche non esclusivamente balneari.

Tutte le principali pianure della provincia (Agro Sarnese-Nocerino, Bassa Valle del fiume Sele e Vallo di Diano) hanno conosciuto una fase secolare di impaludamento e di drammatico spopolamento; tuttavia, grazie ad intense e laboriose opere di bonifica, seguite dalla colonizzazione agraria, proprio in queste aree si è registrata nel corso del Novecento, e in particolare fra gli anni Cinquanta e Sessanta, la maggiore concentrazione di attività produttive. Da svariati decenni, infatti, la solida economia dell'Agro Sarnese-Nocerino ruota intorno alle produzioni ortofrutticole, nell'ambito delle quali la coltivazione di pomodori "*San Marzano*", strettamente connessa all'industria conserviera, occupa un posto di primo piano.

Più recente ma assai promettente è lo sviluppo dell'industria agro-alimentare e zootecnica nella Piana del fiume Sele. A sud del capoluogo sono presenti numerosi caseifici per la produzione di formaggi, tra cui spicca la mozzarella di bufala. Ben sviluppato è anche il settore della pesca, soprattutto quella del tonno nel Comune di Cetara.

Di notevole importanza nell'ambito del sistema portuale del basso Tirreno è lo scalo marittimo di Salerno che assolve a una funzione integrata e complementare rispetto a quello di Napoli; inoltre i molti porti e approdi turistico-pescherecci della costa salernitana, Acciaroli (Pisciotta), Amalfi, Agropoli, Camerota, Casal Velino, Cetara, Palinuro, Pisciotta, Policastro Bussentino (Santa Marina), San Marco di Castellabate (Castellabate), Sapri e Scario (San Giovanni a Piro), sono in larga misura dotati delle attrezzature, dei servizi e delle opere di protezione atte a garantire la sicurezza della navigazione da diporto e l'efficienza e dei collegamenti con il retroterra.

Sulla costiera amalfitana e su quella cilentana si registrano proficue attività marinare e nella stagione estiva

si registra un intenso movimento turistico. Fino a pochi decenni fa era completamente estraneo alle zone interne e montane della circoscrizione, ma con l'istituzione del Parco nazionale del Cilento e del Vallo di Diano (anno 1991) e del Parco Regionale dei Monti Picentini (anno 1993) hanno portato a favorire l'attività turistica anche nell'entroterra salernitano.

I settori economici trainanti della provincia sono l'agroindustria, il terziario e il turismo. Quest'ultimo, consolidatosi sulla costa, si va affermando anche nell'entroterra cilentano per attrattive naturalistiche non esclusivamente balneari.

Dall'Osservatorio Economico Provinciale della Camera di Commercio di Salerno risulta positivo il bilancio imprenditoriale provinciale del 2019, infatti si registra un incremento di 415 imprese, dato dalla differenza tra 6.903 iscrizioni e 6.488 cessazioni per un tasso di crescita dello 0,34%, dato più contenuto sia di quello nazionale (0,44%) che regionale (0,97%) e testimone di un certo rallentamento del dinamismo aziendale.

Tuttavia, il dato sulle nuove imprese iscritte del 2019 risulta il peggiore degli ultimi dieci anni (la flessione è di quasi 700 nuove attività rispetto al 2018) e, di pari passo, si è registrato un aumento nelle chiusure di attività. L'analisi per forme giuridiche conferma il trend in salita delle società di capitali nella provincia salernitana: nell'ultimo anno sono aumentate di 1.569 unità, con un tasso di crescita del +4,9%. In crescita, seppur modesta, anche le altre forme (+39; +0,7%).

Registrano invece un risultato negativo le società di persone (- 363; -2,5%) e le imprese individuali (- 830; -1,2%). L'imprenditoria individuale rappresenta in ogni caso la forma giuridica maggiormente dinamica (4.211 iscrizioni a fronte di 5.041 cessazioni).

La dinamica 2019 evidenzia la crescita della consistenza imprenditoriale per i servizi alle imprese (3,4%), per i servizi di alloggio e ristorazione (2%), per gli altri settori (1,5%) che comprendono i servizi alla persona e per le attività di trasporti e spedizioni (1%).

Risultano sostanzialmente stabili le attività manifatturiere, le costruzioni e le attività di assicurazione e credito. In calo il settore agricolo (-1,9%) e le attività commerciali (-1,2%).

2.2 Infrastrutture viarie

La funzionalità e l'efficienza della rete di comunicazioni è sbilanciata a favore di Salerno e della sua area metropolitana. Oltre a rappresentare un importante nodo ferroviario, su cui convergono le linee Salerno-Sarno, Salerno-Avellino e Napoli-Reggio Calabria, nel capoluogo di provincia convergono le strade statali, n. 88 dei due Principati e n. 18 Tirrena Inferiore, le autostrade Napoli-Reggio Calabria (A3),

Caserta-Salerno (A30) ed il raccordo Salerno-Avellino dell'A3.

Le zone a est e a sud di Salerno sono senz'altro meno favorite ma possono comunque contare su importanti arterie viarie e ferroviarie, che, con andamento pressoché radiale si distaccano dal sistema centrale delle comunicazioni: le linee ferroviarie Napoli-Reggio Calabria e Battipaglia-Potenza; le strade statali n. 18 Tirrena Inferiore e n. 91 della Valle del Sele.

L'autostrada Napoli-Reggio Calabria (A3) e la statale n. 19 delle Calabrie, che attraverso il Vallo di Diano, sottraggono all'isolamento larga parte dell'entroterra cilentano, collegando la Campania con la Basilicata.

L'analisi della dotazione di infrastrutture viaria è di fondamentale importanza nel processo di pianificazione del servizio di raccolta e trasporto di rifiuti in quanto, oltre a rappresentare un elemento vincolante nella progettazione dei percorsi di raccolta veri e propri, assume una notevole rilevanza anche nella localizzazione ottimale delle strutture di supporto dei servizi di raccolta e trasporto (stazioni di trasferimento e centri di raccolta). La viabilità quindi va intesa come accessibilità delle strade alle varie tipologie di automezzi, da rendere su mappe territoriali individuando le seguenti macrocategorie viarie:

- Strade percorribili con mezzi di piccola portata;
- Strade percorribili con mezzi di media portata;
- Strade percorribili con mezzi di grande portata.

Particolare attenzione è posta alla analisi delle strade periferiche urbane e delle strade di confine tra i diversi territori comunali per individuare le aree potenzialmente interessate dal fenomeno degli abbandoni. La rete stradale attuale è strettamente legata alla distribuzione delle attività e della popolazione nell'area di competenza dell'ATO e, per intrinseca natura del territorio nonché in considerazione della diversa distribuzione dei maggiori poli generatori e attrattori, si articola con profonde differenze nei singoli ambiti territoriali.

Nella zona del Salernitano, del Sarnese e del Nocerino, la forte urbanizzazione e le infrastrutture presenti si configurano in un tessuto metropolitano continuo caratterizzato da un numero elevato di strade. La zona delle aree costiere fino a Sapri risulta ben servita, nonostante l'orografia del territorio, tuttavia, anche per effetto della domanda estiva, la rete di trasporto, in tale area non presenta molte alternative.

Le zone più interne del Cilento o ai confini con la provincia di Avellino costituiscono le aree più difficili da raggiungere e pertanto sono caratterizzate da una rete di trasporti più complessa.

In particolare, la rete primaria attuale si articola maggiormente nel quadrante ovest, nella zona di Salerno e ad ovest di esso, mentre si spinge verso est, dividendosi tra l'autostrada per Potenza e la A3 Salerno Reggio

Calabria. La sua collocazione, sbilanciata come sviluppo verso il settore nord del territorio, determina uno scarso se non inesistente sistema di collegamento tra il sistema autostradale e il resto dei comuni della provincia (per esempio tutta l'areacostiera e le zone interne del Cilento).

La viabilità locale, rappresentata dunque dalle strade provinciali, si estende per circa 2100 Km. Di seguito si riporta il collegamento ipertestuale al sito istituzionale della Provincia di Salerno per l'accesso allo stradario provinciale: https://www.provincia.salerno.it/pagina2887_strade-provinciali.html

Si riporta immagine rappresentativa del reticolo viario:



Rappresentazione grafica del reticolo viario dell'ATO Salerno

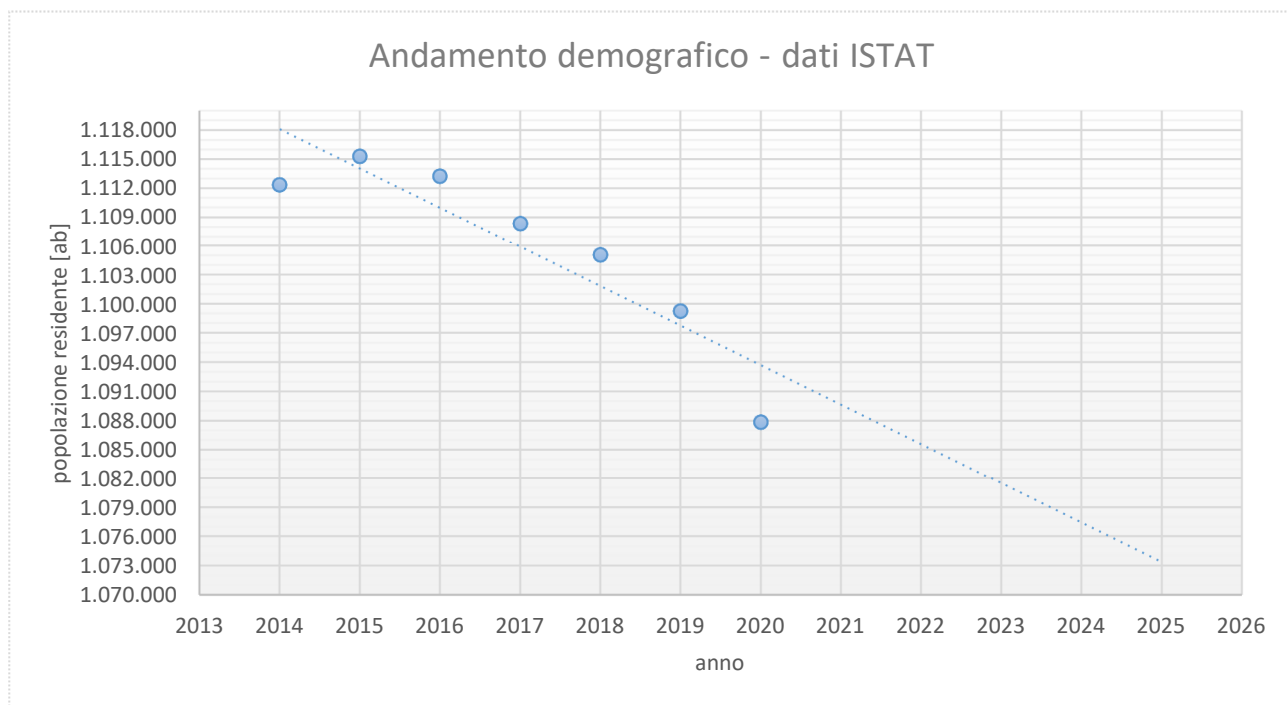
2.3 Indicatori demografici

Un fondamentale elemento da rilevare concerne l'analisi dell'andamento demografico della popolazione nell'ultimo quinquennio ed il relativo trend evolutivo previsto per il successivo quinquennio, utilizzando i dati pubblicati dall'ISTAT (www.demo.istat.it).

I valori demografici rilevati nell'ATO Salerno dal 2014 al 2020 sono decrescenti, eccetto per l'anno 2015 che eccezionalmente registra un lieve aumento rispetto all'anno precedente. L'andamento decrescente dal 2016 al 2019 risulta alquanto lineare, tale da immaginare una previsione – con interpolazione lineare- di decrescita nel quinquennio 2021-2025, come riportata nel grafico che segue.

Anno	Popolazione residente
2014	1.112.343
2015	1.115.271
2016	1.113.222
2017	1.108.314
2018	1.105.021
2019	1.099.233
2020	1.087.822
2021	1.089.500
2022	1.085.500
2023	1.081.500
2024	1.077.000
2025	1.073.000

Valori demografici (popolazione residente) per anno (dal 2014 al 2025)



Rappresentazione grafica andamento demografico (dati ISTAT) per anno

Ordinando i comuni della provincia di Salerno per popolazione residente, la situazione è la seguente:

E' possibile osservare che quasi il 70% dei comuni dell'ATO Salerno (n.111/tot. 161) conta meno di 5000 abitanti sul proprio territorio, con una incidenza complessiva territoriale del 17,97%.

La gran parte della popolazione – il 46,29%- è concentrata nei comuni che registrano una popolazione compresa tra 10.000 e 50.000 abitanti.

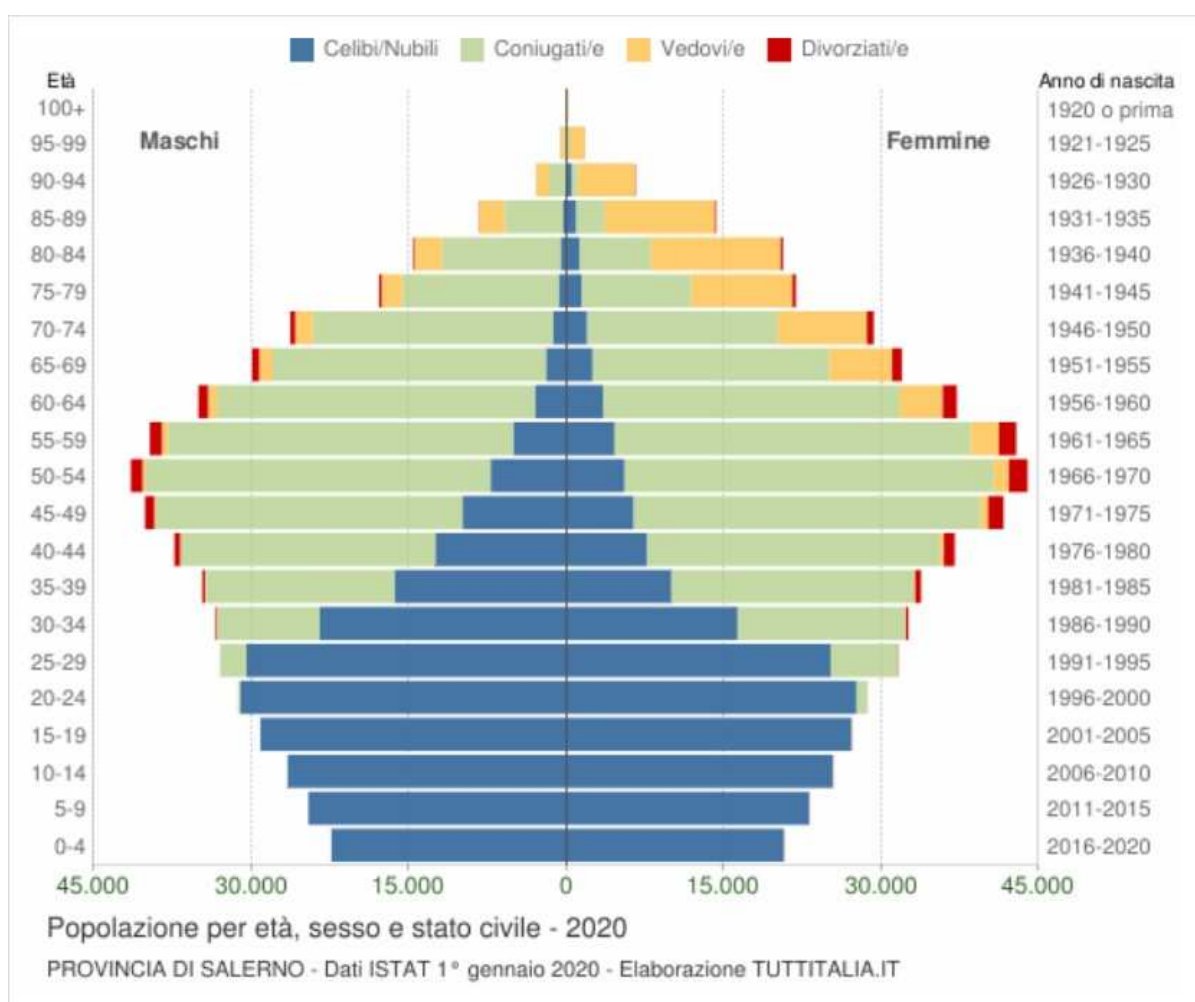
Soltanto due comuni presentano una popolazione tra 50.000 e 100.000 abitanti (Cava de' Tirreni e Battipaglia). Con popolazione superiore a 100.000 abitanti è presente solo il comune capoluogo di Salerno.

2019				2020			
abitanti	numero	popolazione	% su intera popolazione	abitanti	numero	popolazione	% su intera popolazione
< 5.000	111	191.650	17,43%	< 5.000	112	195.484	17,97%
5.000 - 10.000	24	162.063	14,74%	5.000 -10.000	23	155.708	14,31%

10.000 - 50.000	23	509.474	46,35%	10.000-50.000	23	503.562	46,29%
50.000 - 100.000	2	103.344	9,40%	50.000 - 100.000	2	101.512	9,33%
>100.000	1	132.702	12,07%	>100.000	1	131.556	12,09%

Numero di Comuni per fasce di popolazione negli anni 2019 e 2020

Per una più completa analisi demografica si è ritenuto di riportare da fonte Tuttitalia.it un grafico, denominato Piramide delle Età, che rappresenta la distribuzione della popolazione residente in provincia di Salerno per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2020.



Rappresentazione grafica della Piramide delle età

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la

distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

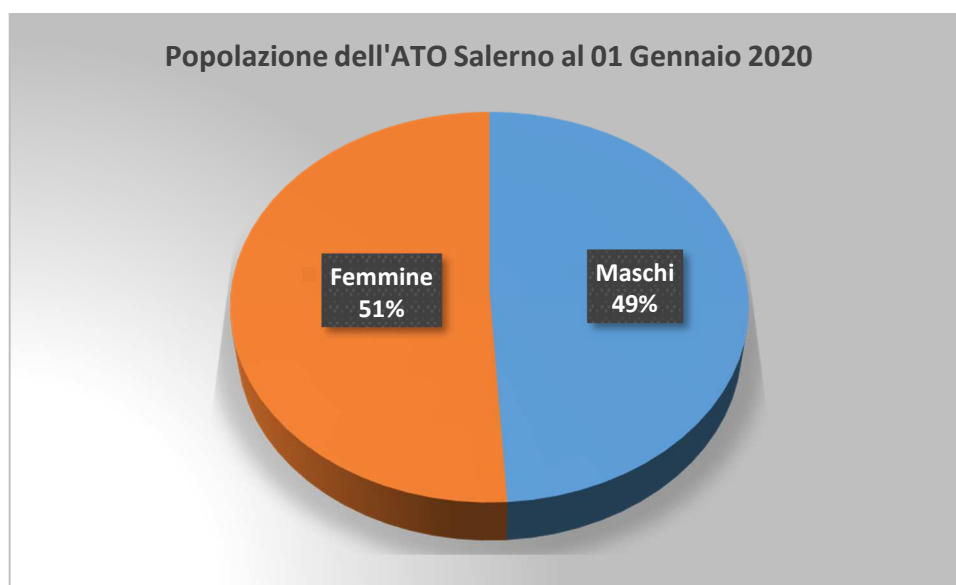
In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Età	Maschi	Femmine	Total e	
			n.	%
0-4	22.488 51.9%	20.832 48.1%	43.320	4,0%
5-9	24.697 51.5%	23.242 48.5%	47.939	4,4%
10-14	26.681 51,2%	25.481 48,8%	52.162	4,8%
15-19	29.281 51.08%	27.299 48.2%	56.580	5,2%
20-24	31.423 52.2%	28.778 47.8%	60.201	5,5%
25-29	33.210 51.1%	31.813 48,9%	65.023	6,0%
30-34	33.698 50.7%	32.753 49.3%	66.451	6,1%
35-39	34.890 50.7%	33.971 49.3%	68.861	6,3%
40-44	37.523 50.3%	37.130 49.7%	74.653	6,9%
45-49	40.362 49.1%	41.866 50.9%	82.228	7,6%
50-54	41.706 48.6%	44.172 51.4%	85.878	7,9%
55-59	39.976 48.1%	43.116 51.9%	83.092	7,6%
60-64	35.283 48.5%	37.404 51.5%	72.687	6,7%
65-69	30.148 48.4%	32.140 51.6%	62.288	5,7%
70-74	26.476 47.3%	29.440 52,7%	55.916	5,1%
75-79	17.973 45.0%	22.005 55.0%	39.978	3,7%
80-84	14.763 41.5%	20.815 58.5%	35.578	3,3%
85-89	8.418 36.9%	14.425 63.1%	22.843	2,1%

90-94	2.917 30.4%	6.671 69.6%	9.588	0,9%
95-99	597 25.3%	1.761 74.7%	2.358	0,2%
100+	43 21.7%	155 78.3%	198	0,0%
Totale	532.553 49,0%	555.269 51,0%	1.087.822	100,0%

Distribuzione della popolazione anno 2020



Rappresentazione grafica della popolazione dell'ATO Salerno al 01/01/2020

Come si evince dal grafico, la popolazione al 01 gennaio 2020 dell'intero territorio dell'ATO Salerno è costituita per il 51% da femmine (555.269) e per il 49% da maschi (532.553), per un totale complessivo di 1.087.822 abitanti. Inoltre, secondo i dati forniti dall'ISTAT, il comune con maggior numero di residenti, ad eccezione di Salerno (131.556), è Cava de' Tirreni con 51.101 abitanti, mentre il più piccolo è Valle dell'Angelo con 224 abitanti.

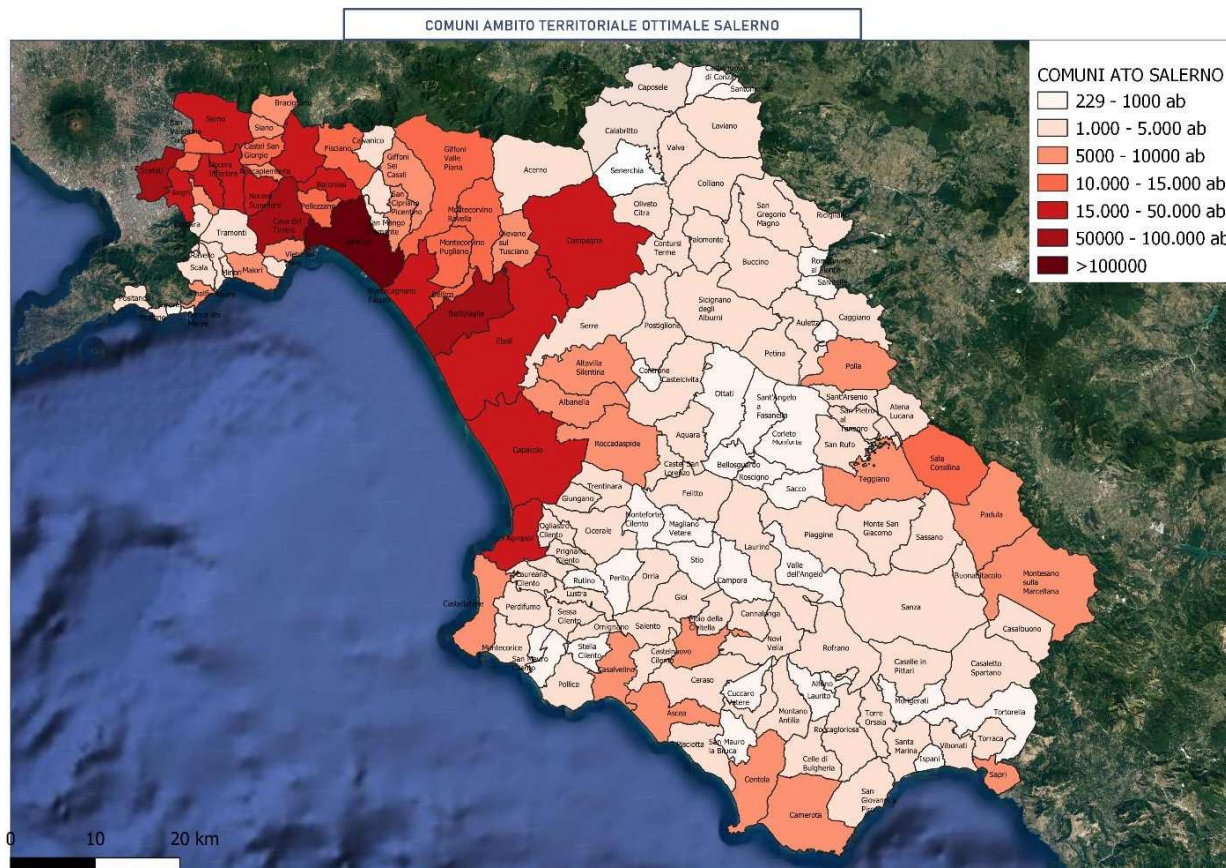
2.4 Assetto insediativo

La distribuzione sul territorio dei nuclei abitativi rappresenta un elemento particolarmente rilevante nell'analisi del contesto esterno, in quanto tale distribuzione è un parametro fondamentale per l'applicabilità di un modello di raccolta dei rifiuti, che varia in funzione del contesto insediativo e delle caratteristiche urbanistiche dei singoli territori. Al fine di comprendere le peculiarità dei comuni ricadenti all'interno dell'ATO Salerno si riportano i dati relativi alla distribuzione degli abitanti e alla densità abitativa dei differenti Comuni- anno 2020:

Comuni ATO	Densità (ab/kmq)	Comuni ATO	Densità (ab/kmq)	Comuni ATO	Densità (ab/kmq)
Acerno	35,96	Celle di Bulgheria	56,86	Nocera Inferiore	2.146,49
Agropoli	663,69	Centola	105,63	Nocera Superiore	1.638,27
Albanella	157,92	Ceraso	49,23	Novi Velia	66,78
Alfano	197,51	Cetara	414,89	Ogliastro Cilento	169,71
Altavilla Silentina	133,31	Cicerale	28,98	Olevano sul Tusciano	249,44
Amalfi	859,82	Colliano	63,25	Oliveto Citra	117,11
Angri	2.462,02	Conca dei Marini	596,46	Omignano	163,37
Aquara	43,20	Controne	102,97	Orria	38,42
Ascea	157,49	Contursi Terme	112,51	Ottafi	11,99
Atena Lucana	91,73	Corbara	374,15	Padula	77,10
Atrani	6.875,00	Corleto Monforte	8,90	Pagani	2.932,30
Auletta	62,30	Cuccaro Vetere	31,48	Palomonte	136,68
Baronissi	947,96	Eboli	281,65	Pellezzano	772,86
Battipaglia	886,74	Felitto	29,30	Perdifumo	73,62
Bellizzi	1.678,43	Fisciano	434,27	Perito	36,46
Bellosguardo	44,36	Furore	397,87	Pertosa	108,44
Bracigliano	375,99	Futani	74,48	Petina	30,45
Buccino	72,36	Giffoni Sei Casali	142,96	Piaggine	19,66
Buonabitacolo	160,30	Giffoni Valle Piana	132,74	Pisciotta	80,99
Caggiano	74,91	Gioi	42,27	Polla	108,63
Calabritto	40,78	Giungano	111,11	Pollica	80,51
Calvanico	96,58	Ispani	119,18	Pontecagnano Faiano	699,17
Camerota	100,21	Laureana Cilento	86,17	Positano	443,47
Campagna	124,36	Laurino	19,46	Postiglione	42,21
Campora	12,56	Laurito	36,60	Praiano	756,18
Cannalonga	56,23	Laviano	24,71	Prignano Cilento	87,96
Capaccio Paestum	204,68	Lustra	67,26	Ravello	312,97
Caposele	81,44	Magliano Vetere	27,42	Ricigliano	39,40
Casal Velino	170,26	Maiori	330,41	Roccadaspide	109,21
Casalbuono	32,28	Mercato SanSeverino	723,94	Roccagloriosa	39,57
Casaletto Spartano	15,57	Minori	1.006,39	Roccapiemonte	1.682,67
Caselle in Pittari	41,40	Moio della Civitella	108,26	Rofrano	22,68
Castel San Giorgio	986,39	Montano Antilia	56,61	Romagnano al Monte	38,37
Castel San Lorenzo	160,39	Monte San Giacomo	28,85	Roscigno	44,40

Comuni ATO	Densità (ab/kmq)	Comuni ATO	Densità (ab/kmq)	Comuni ATO	Densità (ab/kmq)
Castelcivita	26,84	Montecorice	117,08	Rutino	80,91
Castellabate	235,40	Montecorvino Pugliano	383,66	Sacco	19,15
Castelnuovo Cilento	154,76	Montecorvino Rovella	289,59	Sala Consilina	200,13
Castelnuovo di Conza	42,46	Monteforte Cilento	24,04	Salento	79,66
Castiglione del G.	126,90	Montesano sulla M.	57,98	SALERNO	2.198,10
Cava de' Tirreni	1.398,88	Morigerati	29,07	Salvitelle	52,60
San Cipriano Picentino	377,11	Santomenna	46,30	Stio	32,66
San Giovanni a Piro	97,20	Sanza	19,22	Teggiano	122,09
San Gregorio Magno	82,06	Sapri	462,68	Torchiaro	217,38
San Mango Piemonte	446,68	Sarno	770,95	Torraca	76,58
San Marzano sul Sarno	2.019,46	Sassano	100,48	Torre Orsaia	98,57
San Mauro Cilento	57,00	Scafati	2.474,17	Tortorella	14,55
San Mauro la Bruca	28,77	Scala	110,75	Tramonti	166,13
San Pietro al Tanagro	107,99	Senerchia	24,45	Trentinara	67,70
San Rufo	52,19	Serramezzana	40,25	Valle dell'Angelo	6,12
San Valentino Torio	1.197,60	Serre	57,54	Vallo della Lucania	325,83
Santa Marina	112,59	Sessa Cilento	68,96	Valva	59,87
Sant'Angelo a Fasanella	16,71	Siano	1.115,87	Vibonati	158,57
Sant'Arsenio	136,25	Sicignano degli Alburni	40,34	Vietri sul Mare	788,34
Sant'Egidio del MA	1.213,38	Stella Cilento	47,25		

Densità abitativa dei Comuni dell'ATO anno 2019



Rappresentazione Comuni dell'ATO per fasce demografiche

2.5 Presenze turistiche e flussi stagionali

Al fine di poter valutare le fluttuazioni stagionali sia quantitative che qualitative della produzione di rifiuti urbani, è necessario analizzare, per ciascun comune, dati inerenti le presenze turistiche, il pendolarismo, l'immigrazione e tutti gli altri fenomeni che incidono sulla produzione pro capite mensile dei rifiuti urbani.

Dall'analisi dei dati estrapolati dal sistema O.R.SO. (Osservatorio rifiuti sovraregionale) si comprende come le presenze turistiche si concentrano nei mesi primaverili ed estivi specialmente nella zona costiera dell'ATO. Tali presenze determinano inevitabilmente un aumento consistente della produzione di rifiuti oltre a determinare una differente esigenza di modalità di raccolta dei rifiuti sul territorio comunale. In tale ottica andrà prevista una modalità di gestione del servizio di raccolta e spazzamento che tenga conto della fluttuazione turistica.

2.6 Percezione della sicurezza

Ai fini di una maggiore comprensione del contesto territoriale in cui opera l'amministrazione, appare utile analizzare i dati relativi alla percezione della sicurezza elaborati dall'ISTAT in un'indagine denominata **“La percezione della Sicurezza”**, che fornisce un quadro articolato di indicatori sulla preoccupazione di subire reati e delle relative conseguenze e sul livello di degrado socio-ambientale della zona in cui si vive.

Il quadro territoriale è quanto mai vario, e la Campania figura non solo al di sopra della media nazionale, ma risulta sempre nei primi posti rispetto alle altre regioni circa la percezione elevata del rischio criminalità.

La Campania risulta infatti al 2° e al 3° posto circa la percezione *“criminalità molto a rischio e abbastanza a rischio”* rispetto alle 20 Regioni e le 2 Province autonome di Trento e Bolzano. Analogamente risulta al 17° posto sulle 20 regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, per la *“percezione criminalità a poco a rischio”*

Tav. 1 - Persone di 14 anni e più per percezione del rischio di criminalità della zona in cui vivono, per regione, ripartizione geografica e tipo di comune. Anno 2015-2016 per 100 persone della stessa zona					
	Molto a rischio criminalità	Abbastanza a rischio criminalità	Poco a rischio criminalità	Per niente a rischio criminalità	Totale
REGIONE					
Piemonte	3,6	25,1	64,4	6,8	100
Valle d'Aosta	2,1	17,5	67,3	13,0	100
Lombardia	4,7	34,0	52,2	9,1	100
Trentino Alto-Adige	3,2	12,9	57,4	26,4	100
Bolzano	2,9	13,6	55,4	28,1	100
Trento	3,6	12,3	59,3	24,8	100
Veneto	3,8	26,8	53,7	15,8	100
Friuli Venezia Giulia	3,2	29,7	53,3	13,8	100
Liguria	4,6	25,2	55,9	14,3	100
Emilia Romagna	6,0	31,2	54,5	8,3	100
Toscana	3,4	25,2	60,4	11,0	100
Umbria	4,2	31,4	49,8	14,5	100
Marche	3,1	25,2	60,8	11,0	100
Lazio	7,9	41,8	42,7	7,6	100
Abruzzo	6,7	27,1	52,6	13,6	100
Molise	7,0	28,3	45,2	19,5	100
Campania	8,2	31,6	48,3	11,9	100
Puglia	4,2	30,5	50,6	14,8	100
Basilicata	3,6	13,6	44,1	38,6	100
Calabria	9,1	17,9	44,9	28,0	100
Sicilia	4,4	21,7	55,6	18,2	100

Sardegna	1,6	12,2	54,0	32,2	100
RIPARTIZIONE					
Nord-ovest	4,4	30,6	56,1	9,0	100
Nord-est	4,5	27,5	54,3	13,6	100
Centro	5,6	33,7	51,1	9,6	100
Sud	6,8	28,1	48,6	16,5	100
Isole	3,7	19,3	55,2	21,7	100
TIPO DI COMUNE					
Comuni fino a 10,000 abitanti	3,6	20,0	54,2	22,2	100
Comuni da 10,001 a 50,000 abitanti	4,5	26,7	56,0	12,8	100
Comuni 50,001 abitanti e piu'	5,4	28,6	56,1	9,8	100
TOTALE	5,1	28,8	52,9	13,2	100

Fonte : Istat Report La percezione della sicurezza . Indagine sulla sicurezza dei cittadini

2.7 Diffusione della criminalità

Nella “**Relazione sull'attività delle Forze di Polizia e sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica**” (ex art. 113 della legge 1° aprile 1981, n. 121), composta delle unite Relazioni delle Forze di Polizia e degli Organismi interforze del Dipartimento della Pubblica Sicurezza (anno 2019) si legge: “*si conferma che l'attività delinquenziale svolta dalle organizzazioni di tipo mafioso è incessante e in continua evoluzione; i sodalizi criminali hanno continuato ad evidenziare notevole capacità di adattamento alle mutevoli circostanze e ai differenti contesti allo scopo di sfruttare ogni favorevole occasione per trarne indebito profitto*”. Nello specifico, nella Provincia di Salerno, “*la contestuale presenza di organizzazioni di tipo camorristico con geni e matrici criminali diverse, non consente una lettura unitaria del fenomeno. Le ragioni sono da rinvenire nella diversità geografica, storica, culturale, economica e sociale che connota le diverse zone del salernitano, che comprendono il Capoluogo, l'Agro Nocerino -Sarnese, la Valle dell'Irno, la Costiera Amalfitana, la Piana del Sele, il Cilento e la Vallo di Diano. Come già evidenziato in passato, un peso importante nell'economia dei clan locali rivestono l'usura e l'esercizio abusivo del credito, le truffe ai danni dello Stato e delle compagnie di assicurazione*”. Infine, uno dei settori maggiormente esposti alle infiltrazioni criminali è quello degli appalti, ambito nel quale, di frequente, si saldano condotte illecite di soggetti mafiosi, amministratori e dipendenti degli Enti che bandiscono le gare. Si tratta di un fenomeno delittuoso molto diffuso che trova terreno fertile in atteggiamenti senza scrupoli di imprenditori che, in talune occasioni, anche al di fuori di qualunque complicità con gruppi camorristici, non esitano a porre in

essere condotte corruttive per aggiudicarsi le gare. In alcuni casi il loro tentativo di aggirare le regole è stato arginato da chi ne ha denunciato i tentativi di corruzione, ma non è infrequente che le loro condotte illegali siano favorite da appartenenti alle Istituzioni”.

2.8 Reati contro la pubblica amministrazione

Se all’analisi si aggiunge il dato relativo ai reati contro la PA, distinti a seconda dei procedimenti per cui inizia l’azione penale, la situazione appare piuttosto critica atteso che in Campania la percentuale di reati si colloca tendenzialmente su valori superiori rispetto alla media sia della maggioranza delle regioni sia della media nazionale.

Procedimenti penali per cui inizia l'azione penale per regione e ripartizione di commesso reato. Anno 2014. Composizione percentuale						
Tipologie	Peculato	Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato	Corruzione in atti giudiziari	Corruzione per un atto dufficio	Malversazione a danno dello Stato	Concussione
Regione						
Piemonte	0,6	0,8	0,8	1,5	2,2	0,7
Valle d'Aosta	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Liguria	2,9	2,3	1,4	3,1	1,8	2,3
Lombardia	9,6	14,2	12,8	13,4	6,2	12,6
Trentino-Alto Adige	1,3	0,5	1,0	0,6	5,3	0,9
Bolzano	0,6	0,2	0,7	0,2	0,9	0,6
Trento	0,7	0,3	0,3	0,4	4,4	0,3
Veneto	4,6	4,6	5,3	3,7	4,4	4,8
Friuli-Venezia Giulia	2,5	0,7	0,5	0,6	4,1	2,6
Emilia-Romagna	5,8	3,3	3,0	6,4	2,2	5,0
Toscana	6,6	7,6	6,9	4,6	3,5	8,5
Umbria	1,5	0,7	0,7	1,3	1,0	1,3
Marche	2,4	1,0	0,7	2,6	2,4	0,9
Lazio	11,2	15,9	16,7	11,3	7,5	12,4
Abruzzo	3,6	2,4	2,9	5,5	3,4	1,9
Molise	1,6	1,5	1,8	2,0	0,3	0,3
Campania	12,5	18,5	18,1	14,5	17,1	31,2
Puglia	6,4	7,3	8,4	12,6	7,1	7,7
Basilicata	2,7	1,5	2,2	1,5	3,6	0,7
Calabria	5,1	7,6	7,1	4,8	11,4	1,9
Sicilia	15,1	7,5	7,5	8,4	13,8	3,1
Sardegna	3,8	2,2	2,3	1,5	2,7	1,3
Nord - ovest	13,2	17,3	15,0	18,0	10,3	15,6
Nord - Est	14,3	9,1	9,7	11,4	16,1	13,3
Centro	21,7	25,3	25,0	19,8	14,3	23,1
Sud	31,9	38,7	40,5	40,9	42,7	43,7
Isole	18,9	9,7	9,8	9,8	16,6	4,3
ITALIA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat Indagine La corruzione in Italia: Il punto di vista delle famiglie (Appendice dati sulla corruzione fonte amministrativa).

Tra il 2006 e il 2014 i reati di corruzione più frequenti (peculato, indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato, corruzione in atti giudiziari, corruzione per un atto d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, concussione) mostrano le quote più alte proprio nel Centro-Sud, in particolare in Campania che figura al 1° posto.

I dati analizzati sembrano sottolineare particolari criticità nel territorio regionale e provinciale, che si caratterizza per una piuttosto elevata incidenza del fenomeno corruttivo in senso stretto ed una altrettanto piuttosto elevata percezione dello stesso fenomeno. La sostanziale moderata presenza di criminalità organizzata nel territorio di riferimento porta a suggerire una generalizzata piuttosto preoccupante esposizione al rischio corruttivo.

Il rischio corruttivo, infatti, nella sua accezione più ampia, è da intendersi come *maladministration* e, in quanto tale, particolarmente complessa da individuare.

L'analisi effettuata, quindi, è risultata particolarmente utile ai fini dell'impostazione del sistema di prevenzione della corruzione nel contesto in cui opera l'EdA Salerno. Essa infatti, ha consentito di focalizzare l'attenzione su diverse tipologie di manifestazioni del fenomeno specie nel senso lato sopra descritto attraverso l'analisi dei processi organizzativi posti in essere dall'amministrazione.

Concludendo il quadro complessivo che emerge dai dati contenuti negli ultimi tre paragrafi del presente Piano testimonia che la corruzione, rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione.

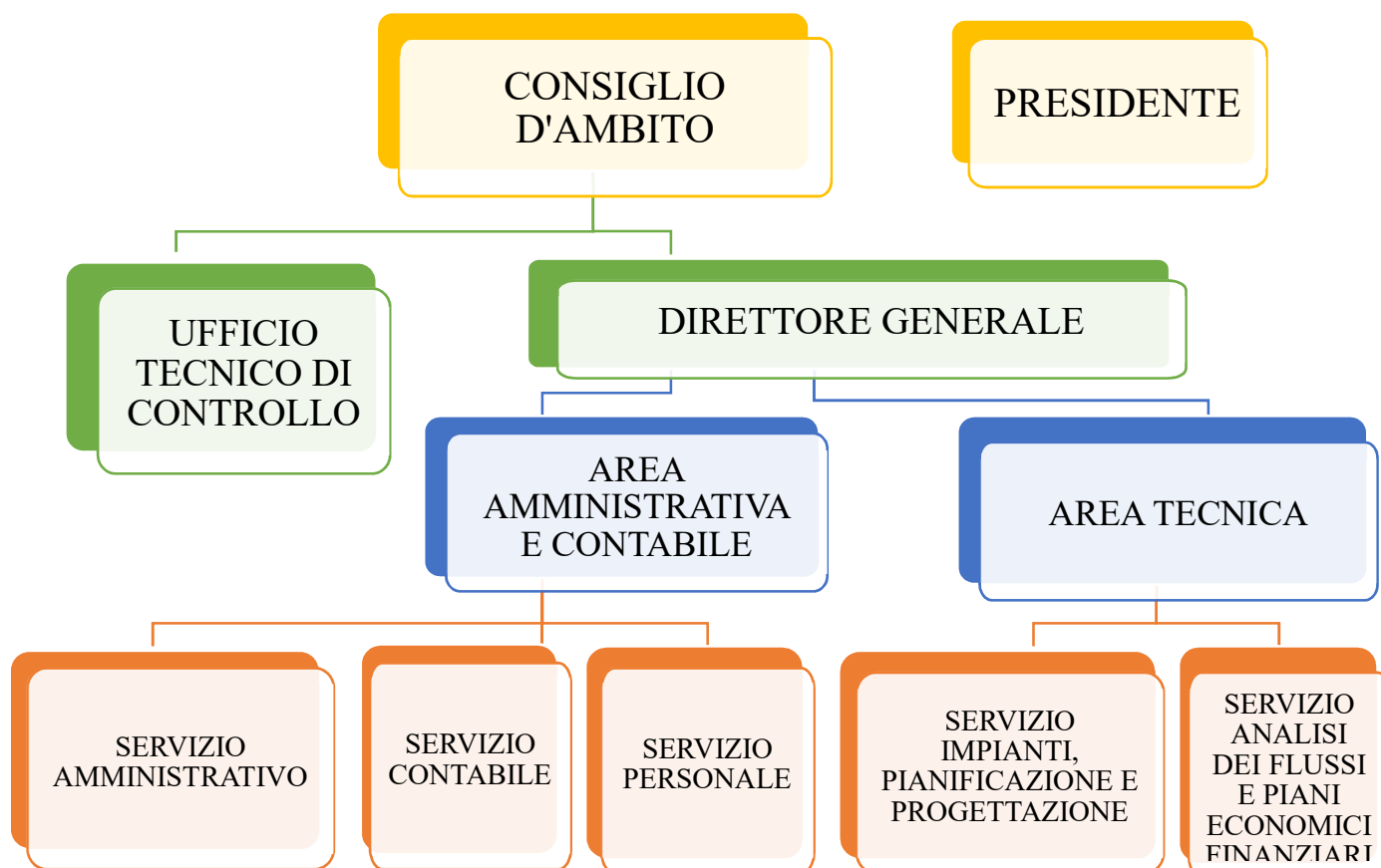
3. Analisi del contesto interno

L'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani "ATO Salerno" (denominato anche solo EDA) è stato istituito ai sensi della legge regionale n.14 del 26 maggio 2016 e successive modificazioni e integrazioni. E' un ente rappresentativo dei Comuni appartenenti all'Ambito Territoriale Ottimale – "ATO Salerno", per lo svolgimento, da parte dei Comuni ricadenti nell'ambito, in forma obbligatoriamente associata, delle funzioni relative alla gestione dei rifiuti urbani secondo i principi di efficienza, efficacia, economicità, trasparenza e sostenibilità ambientale. L'ATO Salerno comprende 161 Comuni: 158 della provincia di Salerno, più tre della provincia di Avellino (Senerchia, Calabritto e Caposele).

In particolare l'EDA:

1. predispone, adotta, approva ed aggiorna il Piano d'Ambito, in coerenza con gli indirizzi emanati dalla Regione e con le previsioni del Piano regionale per la gestione dei rifiuti urbani (PRGRU);
2. ripartisce, se necessario, il territorio dell'ATO in Sub ambiti distrettuali (SAD) per il perseguimento di economie di scala e di efficienza del servizio;
3. individua il soggetto gestore del servizio di gestione integrata dei rifiuti all'interno dell'ATO o di ciascun Sub Ambito Distrettuale e affida il servizio, ai sensi dell'articolo 202 del decreto legislativo 152/2006;
4. definisce i livelli qualitativi e quantitativi delle prestazioni e ne indica i relativi standard;
5. definisce gli obblighi di servizio pubblico e le eventuali compensazioni economiche;
6. determina la tariffa d'ambito o di ciascun Sub Ambito distrettuale, individuando per ogni Comune la misura della tariffa dovuta, tenuto conto dei servizi d'ambito resi, della specifica organizzazione del servizio, delle azioni virtuose, delle politiche di prevenzione, riutilizzo, delle percentuali di raccolta differenziata nonché della qualità della raccolta;
7. in base a specifiche esigenze tecniche, organizzative e logistiche, può autorizzare, nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza, accordi o intese fra singoli Comuni ricompresi nei sub-ambiti.

L'attuale macrostruttura dell'Ente (di seguito riportata) è stata approvata con Deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 3 del 23 marzo 2021; con lo stesso provvedimento è stato altresì approvato il funzionigramma dell'Ente.



Nella seguente tabella viene indicato il personale attualmente in forza all'Ente, pari a 11 dipendenti (di cui 6 in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali, come appresso specificato) oltre il Direttore Generale che ricopre ad interim l'incarico di Dirigente dell'Area Amministrativa e contabile (ex Decreto del Presidente dell'EdA 31 gennaio 2020, n. 2)

DOTAZIONE ORGANICA			PERSONALE IN SERVIZIO
N.	QUALIFICA	AREA	
	Direttore Generale		
1	Dirigente	Amministrativa e contabile	
1	Dirigente	Tecnica	1*
3	cat. D	Tecnica	3**
3	cat. D	Amministrativa e contabile	2***
7	cat. C	Tecnica	
6	cat. C	Amministrativa e contabile	5****
1	cat. B	Amministrativa e contabile	1
22	TOTALI		12

*incarico a tempo determinato ex art.110 d.lgs.267/2000; **3 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato; 1 ex art.110 d.lgs.267/2000; 1 in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali. *** 2 unità in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali. **** 5 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato e 4 in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali.

4. I soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente d'Ambito Salerno sono il Presidente dell'Ente d'Ambito, il Consiglio d'Ambito, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, i dirigenti, il Nucleo di valutazione, i dipendenti, gli stakeholders

4.1 Il Presidente dell'Ente d'Ambito

Il Presidente dell'Ente d'Ambito è eletto al proprio interno dal Consiglio d'Ambito ed ha la rappresentanza legale dell'Ente, ai sensi dell'art.28, comma 3, della legge regionale n.14/2016. Con deliberazione del Consiglio d'Ambito 28 marzo 2022, n.5, è stato rieletto Presidente dell'EdA il dott. Giovanni Coscia.

Il Presidente, in conformità a quanto previsto dall'art.1, comma 7, della legge. n.190/2012, nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato, di norma, nel dirigente apicale in servizio. La previsione normativa di far cadere la scelta della nomina su chi opera all'interno dell'Amministrazione o dell'Ente interessato, lascia intendere che il ruolo del RPCT presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa e di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi), in guisa tale da meglio percepire quali profili di rischio siano coinvolti e, conseguentemente, individuare le misure di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell'Ente ed alla sua struttura organizzativa.

4.2 Il Consiglio d'Ambito

Il Consiglio d'Ambito dell'EDA è costituito da 22 membri eletti dall'Assemblea dei Sindaci dei comuni appartenenti all'ATO Salerno ed ha una composizione che garantisce la rappresentatività delle diverse fasce demografiche dei comuni. E' stato rinnovato lo scorso anno, a seguito delle elezioni svolte il 16 marzo 2022.

Secondo quanto stabilito dall'ANAC (da ultimo con le Deliberazioni n. 12 del 28 ottobre 2015, n. 831 del 3 agosto 2016 e n. 1208 del 22 novembre 2017) negli Enti pubblici come l'Ente d'Ambito Salerno, compete al Consiglio di Ambito l'adozione finale del documento esecutivo e programmatico su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente. Inoltre il Consiglio d'Ambito adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione.

4.3 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con Decreto del Presidente dell'Ente d'Ambito 25 febbraio 2020, n.5, il dott. Bruno Di Nesta, Direttore Generale, è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il nominativo del R.P.C.T. è pubblicato sul sito istituzionale dell'EdA Salerno, sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti/prevenzione della corruzione" è stato comunicato all'ANAC ed è iscritto nel Registro degli RPCT istituito presso la predetta Autorità.

Al RPCT è assegnato il compito di predisporre adeguati strumenti interni all'Amministrazione di appartenenza per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, ed a tal fine:

- a) elabora e predispone, con cadenza triennale nelle PP.AA. con meno di 50 dipendenti, la proposta del Piano e i relativi aggiornamenti, in vigore del triennio, ove necessario;
- b) sottopone la proposta del Piano e/o dei relativi aggiornamenti al Consiglio d'Ambito per l'approvazione che deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno;
- c) verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità proponendo la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione interna o negli altri casi previsti dalle norme di legge o dall'Anac;
- d) individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione;
- e) redige annualmente la relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web dell'Ente;
- f) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV (o organismo analogo), all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi suddetti;
- g) controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico in conformità alle norme ed al Regolamento dell'Ente;
- h) cura, come previsto dall'articolo 15, comma 1, del D.Lgs. n. 39/2013 e sulla base delle linee guida definite dall'ANAC con la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, che nell'ambito dell'Amministrazione siano rispettate le disposizioni relative all'inconferibilità ed all'incompatibilità degli incarichi e provvede, altresì, alla segnalazione dei casi di possibile violazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ai fini dell'esercizio

delle funzioni di cui alla Legge n. 215/2004, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;

i) in relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'Ufficio di Disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare; segnala, altresì, gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV (o organismo analogo), ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità, e all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

j) gestisce le segnalazioni di Whistleblowing sulla base della procedura definita.

Il ruolo ed il potere del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sono stati oggetto, nel corso del 2018 e del 2019, di una serie di interventi, da parte dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione, tra i quali si segnalano:

la Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 che contiene indicazioni interpretative ed operative riferite ai poteri di verifica, controllo e d'istruttoria del RPCT nel caso rilevi o gli vengano segnalati casi di presunta corruzione;

il Piano Nazionale Anticorruzione 2018 che, oltre a fornire il riepilogo delle disposizioni normative inerenti il RPCT, dedica un'ampia sezione alle indicazioni contenute nei diversi PNA ed al tema dei rapporti tra il Responsabile e l'ANAC evidenziando:

A. la centralità della figura del RPCT e la collaborazione con l'Autorità, essenziali per garantire la funzione di vigilanza in materia di anticorruzione e di trasparenza che l'Autorità è chiamata a svolgere;

B. la specificazione dei requisiti soggettivi per la nomina e la permanenza in carica del RPCT; ;

C. la sottolineatura che in caso di revoca dell'incarico, l'Autorità possa richiedere, all'Amministrazione che ha adottato il provvedimento di revoca, il riesame della decisione nel caso rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione.

Analogamente, l'Autorità può richiedere il riesame di atti adottati nei confronti del RPCT in caso riscontri che essi contengano misure discriminatorie a causa dell'attività svolta dal RPCT per la prevenzione della corruzione;

il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 che, dedica l'intera Parte IV nonché l'Allegato 3 al ruolo, ai requisiti, ai poteri ed alle responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui si rimarca:

a. la centralità nelle politiche di contrasto della corruzione e di promozione della trasparenza;

- b. la posizione di indipendenza e di autonomia rispetto all'organo di indirizzo politico;
- c. il rafforzamento dell'idea di un modello di sistema di prevenzione della corruzione in cui il RPCT eserciti poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende, altresì, dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione ed attuazione delle misure di prevenzione dallo stesso configurate nel Piano;
- d. i poteri di promozione delle azioni in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza ed i poteri di controllo e vigilanza delle politiche connesse alla corretta attuazione del Piano per tutto il periodo di vigenza;
- e. le responsabilità che la normativa prevede in capo al RPCT sia in caso di mancata adozione del Piano, sia in caso di mancata adozione delle cautele necessarie a prevenire il rischio corruttivo, sia in relazione alla violazione delle misure di trasparenza.

In considerazione della rilevanza dei compiti affidatigli, si auspica di istituire quanto prima una struttura di supporto, come peraltro previsto dall'Anac, nei limiti delle risorse umane disponibili.

In data 18 marzo 2022 il Presidente dell'ANAC ha inviato una nota con la quale comunicava l'istituzione del Registro degli RPCT; il dott. Bruno Di Nesta ha prontamente raccolto l'invito e dal 21 marzo 2022 è regolarmente iscritto nel predetto registro quale RPCT dell'Ente d'Ambito Salerno

4.4 I Dirigenti

Il coinvolgimento attivo di tutti i Dirigenti è alla base del successo della strategia di prevenzione della corruzione, e tale partecipazione è richiesta sia in fase di predisposizione del Piano sia di attuazione delle misure ivi previste.

Ai sensi dell'articolo 16, commi l-bis), I-ter) e I-quater), del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. i dirigenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'attuazione e monitoraggio del Piano, attua le azioni previste dal Piano medesimo con la collaborazione dei Dirigenti di area e, ove nominati, dei Responsabili di Servizi. Al fine di verificare la realizzazione delle azioni definite nel Piano e di rilevare l'esigenza di eventuali integrazioni/aggiornamenti, oltre all'attività di monitoraggio, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza organizzerà, nel corso dell'anno e qualora si rilevasse necessario, incontri dedicati all'analisi delle eventuali criticità emerse rispetto alle misure di prevenzione previste nonché all'esame di eventuali proposte di modifica dello stesso.

4.5 Il Nucleo di valutazione

Con determinazione del Direttore Generale 25 novembre 2022, n.191, è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance. Con tale provvedimento, considerate le dimensioni estremamente contenute della struttura dell'Ente ed allo scopo di contenere le spese di funzionamento a carico dei Comuni aderenti all'EdA, è stata modificata da collegiale in monocratica la composizione dell'organo.

Conseguentemente, è stato da subito predisposto apposito avviso pubblico, approvato con determinazione del Direttore Generale 4 gennaio 2023, n.1, per dare attuazione all'articolo 7, comma 2, del suindicato regolamento che testualmente prevede: *“La nomina dell'unico componente del Nucleo di Valutazione compete al Presidente dell'EDA, previo svolgimento di una procedura comparativa curriculare indetta tramite avviso da pubblicare, per almeno 15 giorni, sul sito istituzionale dell'Ente.”*

Di conseguenza, è ragionevole ritenere che quanto prima l'Ente provvederà a costituire l'organo in parola cui l'Anac a più riprese, non da ultimo nel PNA 2019, affida un ruolo di rilievo soprattutto per quanto concerne la verifica della coerenza tra gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, e quindi fra Piano della *Performance* e il presente Piano.

4.6 I Dipendenti

Con gli ultimi aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione, l'ANAC, ha richiamato l'attenzione rispetto alla partecipazione, non solo, dei dirigenti alle fasi di definizione del Piano, ma anche di tutti i dipendenti dell'Ente alla sua attuazione.

Pertanto, tutti i dipendenti dell'Ente - ivi inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni - con riferimento alle rispettive funzioni e competenze, hanno l'obbligo di osservare le misure previste nel presente Piano e di darne attuazione e di partecipare attivamente al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e attuazione delle stesse. Si rammenta, al riguardo, che l'art. 8 del d.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al R.P.C.T. e di rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C.T.; la suddetta previsione ha trovato declinazione nell'art.8 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'EdA, di cui si dirà in seguito.

Infine, allo scopo di condividere i contenuti e gli obiettivi del Piano, il Responsabile per l'Anticorruzione ha invitato, contestualmente all'utenza esterna, anche i dipendenti dell'EdA a formulare osservazioni e proposte in relazione all'aggiornamento del Piano.

4.7 Gli stakeholders

In ottemperanza a quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione definito dall'ANAC con l'obiettivo di delineare strategie anticorruptive incisive ed efficaci, nel processo che ha portato all'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, è stata realizzata una forma di consultazione pubblica nella quale sono stati coinvolti i cittadini, le associazioni, le amministrazioni comunali e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

Si è provveduto, infatti, ad inizio anno mediante avviso predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a pubblicare sul portale www.edarifiutisalerno.it e in "Amministrazione Trasparente" il PTCP 2022-2024 invitando i soggetti di cui sopra a presentare, entro il 23 gennaio 2023 suggerimenti, proposte e/o osservazioni per l'aggiornamento al piano vigente al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: edarifiutisalerno@pec.it predisponendo all'uopo apposita modulistica per agevolare la presentazione delle suddette proposte.

5. I principi guida

Nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si è tenuto conto dei seguenti principi guida:

PRINCIPI STRATEGICI:

- a) coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo che deve assumere un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo;
- b) cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio dal momento che la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura organizzativa;
- c) collaborazione tra amministrazioni per favorire la sostenibilità economica e organizzativa del processo di gestione del rischio, anche tramite la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse.

PRINCIPI METODOLOGICI:

- a) prevalenza della sostanza sulla forma ovvero il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione;
- b) gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio, soprattutto nelle amministrazioni di piccole dimensioni o con limitata esperienza qual è l'Ente d'Ambito Salerno, possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta miglioramenti progressivi e continuativi;
- c) selettività: per migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, è opportuno individuare le proprie priorità di intervento evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo;
- d) integrazione: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione ed occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance;
- e) miglioramento e apprendimento continuo: la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

PRINCIPI FINALISTICI.

- a) **effettività:** la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

b) orizzonte del valore pubblico: la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Nelle pagine seguenti sono descritte le singole fasi seguite nella redazione Per la redazione del Piano dell'Ente d'Ambito Salerno, di seguito riepilogate:

6. mappatura dei processi;
7. valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione);
8. trattamento del rischio (individuazione delle misure di prevenzione).

6. Mappatura dei processi

Come affermato dall'Anac (Orientamenti per la pianificazione anticorruzione trasparenza 2022) *“La mappatura consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi propri dell'amministrazione/ente, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi”*. A tale riguardo si osserva che il presente è soltanto il terzo Piano dell'Ente e, pertanto, una gradualità di analisi è ragionevole ritenere che verrà sviluppata negli anni a seguire.

Premesso quanto sopra, e considerato che la stessa Anac evidenzia come nelle amministrazioni con meno di 50 dipendenti la mappatura dei processi possa essere limitata a determinate aree di rischio corruzione, l'analisi si è focalizzata sulle seguenti aree:

Area A "Contratti pubblici"

Area B "Acquisizione, progressione e gestione del personale"

Area C "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"

Area D "Gestione rifiuti"

Area E "Altre aree".

Una volta individuate le aree di rischio, per ciascuna di esse si è provveduto alla mappatura di alcuni processi ad esse afferenti.

E' stata mutuata, al riguardo, la definizione di **“processo”** fornita dal P.N.A., secondo il quale *“per*

processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica”.

Il risultato complessivo e progressivo di tale attività è di seguito indicato e riportato nella tabella allegata (All. 1):

Area A "Contratti pubblici":

- A/1 Programmazione
- A/2 Predisposizione del bando e scelta del contraente
- A/3 Costituzione della Commissione di gara
- A/4 Espletamento della gara
- A/5 Stipula e verifica della corretta esecuzione del contratto
- A/6 Affidamenti diretti
- A/1 Programmazione

Area B "Acquisizione, progressione e gestione del personale"

- B/7 Conferimento incarichi esterni
- B/8 Autorizzazione dipendenti svolgimento incarichi esterni
- B/9 Reclutamento del personale
- B/10 Progressione di carriera
- B/11 Conferimento incarichi di posizione organizzativa

Area C "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- C/12 Contributo ai Comuni sede di impianti di recupero e di smaltimento

Area D "Gestione rifiuti"

- D/13 Redazione del Piano d'Ambito

D/14 Affidamento in house providing

D/15 Validazione PEF

Area E "Altre aree".

E/16 Gestione ordinaria delle entrate di bilancio

E/17 Gestione ordinaria delle uscite di bilancio

E/18 Gestione fondo economale

E/19 Affari legali e contenzioso

E/20 Protocollo

7. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento. Pertanto, per ciascuno dei sopra elencati processi, sono stati dapprima identificati i possibili rischi, tenendo conto del contesto esterno ed interno all'amministrazione e alla luce dell'esperienza concreta nella gestione dell'attività. I potenziali rischi sono stati intesi come comportamenti prevedibili che evidenziano una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati.

Le risultanze della soprascritta attività di identificazione sono riportate nel già citato All.1, cui si rimanda.

Una volta identificati i rischi, per ciascun processo organizzativo, è stata valutata la relativa probabilità di realizzazione e l'eventuale impatto del rischio stesso, cioè il danno che il verificarsi dell'evento rischioso sarebbe in grado di cagionare all'amministrazione, sotto il profilo delle conseguenze economiche, organizzative e reputazionali, per declinarne infine il livello di attuazione. In particolare, le suddette operazioni di valutazione sono state formalizzate in una scheda per ciascuno dei processi mappati. Tali schede (n.20) costituiscono materiale istruttorio depositato in atti, l'esito del lavoro svolto è indicato nell'All.1, nel mentre un modello della scheda in parola è di seguito riportato al fine di esplicitare al meglio il procedimento di analisi del rischio osservato.

Area di rischio:

Processo:

1 Valutazione delle probabilità

Criterio 1 Discrezionalità		
Il processo è discrezionale?		
No, è del tutto vincolato		1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge		3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4
E' altamente discrezionale		5
Criterio 2: Rilevanza esterna		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?		
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		2
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni all'ente		5
Criterio 3: Complessità del processo		
Il processo comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		
No, il processo coinvolge una sola amministrazione		1
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		2
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		3
Criterio 4: Valore economico		
Qual è l'impatto economico del processo?		
Ha rilevanza esclusivamente interna		1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio per studenti)		3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento di appalto)		5

Criterio 5: Frazionabilità del processo	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche con una pluralità di operazioni economicamente minori che, nel complesso, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti) ?	
No	1
Sì	5

Criterio 6: Controlli	
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
Sì, è molto efficace	2
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3
Sì, in minima parte	4
No, il rischio rimane indifferente	5

Valore stimato della probabilità (media dei punteggi attribuiti ai criteri)	
0= nessuna probabilità; 1=improbabile; 2= poco probabile; 3= probabile; 4= molto probabile; 5= altamente probabile	

2 Valutazione dell'impatto

Criterio 1: Impatto organizzativo	
Rispetto al totale dei dipendenti impiegati nell'Unità Organizzativa competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
Fino a circa il 20%	1
Fino a circa il 40%	2
Fino a circa il 60%	3
Fino a circa l'80%	4
Fino a circa il 100%	5

Criterio 2: Impatto economico	
Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti dell'Ente o sentenze di risarcimento danni nei confronti dell'ente per la medesima tipologia di evento o tipologie analoghe?	
No	1
Sì	5

Criterio 3: Impatto reputazionale	
Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste	

articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No	0
Non ne abbiamo memoria	1
Sì, sulla stampa locale	2
Sì, sulla stampa nazionale	3
Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
A quale a livello può collocarsi il rischio dell'evento?	
A livello di collaboratore/funzionario	1
A livello di posizione organizzativa/alta professionalità	3
A livello di dirigente	5

Valore stimato dell'impatto (media dei punteggi attribuiti ai criteri)	
0=nessun impatto; 1=marginale; 2= minore; 3= soglia; 4= serio; 5= superiore	

3 Valutazione del rischio

Valutazione complessiva del rischio (valore probabilità X valore impatto)	
--	--

Una volta che tutti i rischi sono stati analizzati, ed è stato loro assegnato un valore numerico, si è passati al confronto tra gli stessi (ponderazione del rischio) al fine di individuare a quale fascia di rischio collocarli e, conseguentemente, individuare i rischi che necessitano di particolare riguardo.

Premesso che, come è facile intuire, l'intervallo di rischio varia da un valore minimo pari 1 a un valore massimo pari a 25, le valutazioni del rischio ottenute sono stati inizialmente suddivise (come suggerito dal PNA) in tre fasce a ciascuna delle quali corrisponde un livello di rischio: alto (da 25 a 17), medio (da 16 a 9) o basso (da 8 a 1).

Poiché, in base all'analisi condotta, la più parte dei livelli di rischio identificati si sono rivelati bassi (nella classificazione i rischi analizzati si attestano con prevalenza assoluta nella fascia inferiore), si è ritenuto di dover applicare il principio generale di cautela e non sottovalutazione del rischio.

Si è quindi introdotto un correttivo, ovvero, utilizzando il medesimo meccanismo delle tre fasce previsto dal PNA, i livelli di rischio sono stati "riposizionati" su nuovi valori più bassi come segue: alto (da 25 a 8), medio (da 7 a 4), basso (da 3 a 1).

8. Trattamento del rischio

Una volta individuato, analizzato e ponderato il rischio, come descritto nelle pagine precedenti, sono state previste le misure per il trattamento delle stesse.

In particolare, per ognuno dei processi mappati e dei corrispondenti rischi, sono state individuate delle misure specifiche di trattamento, riportate nell'All.2, cui si rimanda.

Nei paragrafi seguenti si descrivono le misure generali di prevenzione, che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

8.1 Codice di comportamento

Al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001, le amministrazioni devono adottare un proprio Codice di comportamento, che integri e specifichi il Codice Nazionale di Comportamento dei Dipendenti Pubblici approvato con DPR 16 aprile 2013, n.62.

Il Codice è adottato dall'organo di indirizzo politico, nella fattispecie dal Consiglio d'Ambito, su proposta del Responsabile. Il comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. 165 del 2001 stabilisce che ciascuna amministrazione definisca il proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione", cioè con il coinvolgimento degli stakeholder. L'OIV (o organismo analogo) è chiamato ad emettere parere obbligatorio nell'ambito della procedura, verificando che il documento sia conforme a quanto previsto nelle linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, che l'A.N.AC. ha adottato con la delibera n. 75 del 2013.

L'Ente, come previsto dal PTPCT 2022-2024, ha ottemperato a quanto sopra descritto e il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente d'Ambito Salerno è stato approvato nella prima annualità del predetto triennio con deliberazione di Consiglio d'Ambito 29 novembre 2022, n.20.

8.2 Formazione del personale

La formazione dei dipendenti è considerata dalla Legge n.190/2012 uno strumento fondamentale nell'ambito della prevenzione della corruzione ed il PNA la colloca fra le misure di prevenzione obbligatorie che il Piano deve contenere per trattare il rischio corruttivo dal momento che permette di:

conoscere e condividere gli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché diffondere principi di comportamento adeguati sia da un punto di vista etico che giuridico;

definire specifiche competenze per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;

assumere decisioni ponderate con la conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta in modo inconsapevole;

confrontare esperienze amministrative diverse, evitando così l'insorgere di usi contrari alla corretta applicazione delle norme.

E' necessario, pertanto, prevedere in ciascuna delle annualità del triennio di riferimento adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- uno generale rivolto a tutti i dipendenti riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- uno specifico rivolto alle figure dirigenziali, agli incaricati di posizione organizzativa ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio.

8.4 Monitoraggio e rispetto dei tempi procedurali

Il Piano, facendo proprie le norme di cui all'articolo 1, comma 9, lettera d), della Legge n. 190/2012 e s.m.i., deve rispondere all'esigenza di monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge e/o dai regolamenti, per la conclusione dei singoli procedimenti amministrativi.

In una fase successiva, inoltre, l'articolo 35, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 97/2016, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni pubblichino nella sezione «Amministrazione Trasparente» del proprio sito istituzionale i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza, riportando anche il termine per la conclusione dello stesso.

L' Allegato 1 del PNA 2016 individua, fra le misure di carattere trasversale obbligatorie che il PTPC deve contenere, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali in quanto attraverso lo stesso potrebbero emergere omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Dal momento che, allo stato attuale, l'Ente non ha compiutamente definito il repertorio completo di tutti i procedimenti amministrativi e che intende provvedere quanto prima in tal senso, nel corso del triennio si darà corso alla progressiva pubblicazione dei dati, come previsto dal predetto articolo 35, relativi alla mappatura prevista.

8.5 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. Whistleblowing)

Occorre chiarire, preliminarmente, che la previsione normativa regola le ipotesi diverse da quelle individuate dall'art. 361 del codice penale, che prevede l'obbligo del dipendente pubblico in qualità di pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni di denunciare all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni. Per tali procedimenti giudiziari vige già il segreto istruttorio.

In relazione alla previsione contenuta nell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 51 della legge 190, il dipendente che sia venuto a conoscenza di condotte illecite, in ragione del rapporto di lavoro, ne riferisce al superiore gerarchico. Quest'ultimo, a sua volta, comunica il fatto, senza indicare l'identità del segnalante, al RPCT.

A partire dal 1 aprile 2021 è vigente la procedura di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti, denominata «Whistleblowing»: viene, pertanto, garantita, nei confronti del dipendente che effettua segnalazioni, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione nonché la sottrazione al diritto di accesso della denuncia effettuata.

È attiva la casella mail: segnalazione.illeciti@edarifiutisalerno.it al quale hanno accesso dipendenti e non, per segnalare casi di illeciti concreti o potenziali. Alla suddetta casella ha accesso esclusivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

8.6 Conflitto di interessi

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario, interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con l'obbligo di un funzionario pubblico ad agire in conformità ai propri doveri e responsabilità (interesse primario).

In tali situazioni è imposto al dipendente di astenersi 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.

Sussiste per i dipendenti altresì l'obbligo di astenersi alla partecipazione all'adozione di decisioni o

ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero, di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti, ovvero, in ogni altro caso, in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Per quanto sopra, si prevede la predisposizione di appositi moduli per agevolare la tempestiva presentazione della dichiarazione di conflitto di interessi, nonché la chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interesse dal personale, dai dirigenti, dagli organi di governo, da altre figure della struttura organizzativa dell'ente o dai consulenti.

Per questi ultimi, in particolare, si provvederà a predisporre un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso il quale il consulente ha svolto o stia svolgendo incarichi o attività professionali. Si prevede, inoltre, il rilascio della dichiarazione in parola prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e delle concessioni, , uno dei settori a maggior rischio corruttivo; per tale ragione il d.lgs. 50/2016, Codice dei contratti pubblici, contiene all'art. 42 una specifica norma in materia che trova applicazione nei confronti del *“personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento”* delle procedure in parola. Le disposizioni del citato art.42, come espressamente previsto al comma 4, valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici.

Per completezza, la disposizione in esame va coordinata inoltre con l'art. 80, co. 5, lett. d) del Codice dei contratti pubblici secondo cui le stazioni appaltanti escludono dalla partecipazione alla procedura d'appalto un operatore economico quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2, del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

L'Anac, nel PNA 2022, precisa che la disciplina si applica a tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega all'amministrazione (ossia contratto a tempo

determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare la stessa nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

Per quanto riguarda i prestatori di servizi a vario titolo coinvolti nell'affidamento, l'Anac menziona, a titolo di esempio, i progettisti esterni, i commissari di gara e i collaudatori. Infine, per la fase di esecuzione dei contratti pubblici, sono citate quali figure che assumono rilievo, in ragione dell'influenza che esercitano: il Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione e, ove nominati, eventuali loro assistenti, specie negli affidamenti particolarmente complessi; il coordinatore per la sicurezza; l'esperto per accordo bonario; gli organi coinvolti nella valutazione delle transazioni; i collaudatori/soggetti competenti alla verifica di conformità ed eventuali loro assistenti; gli organi deputati alla nomina del Direttore dell'esecuzione/Direttore dei lavori o del RUP.

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono 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.

Pertanto, anche in materia di contratti pubblici, si prevede la predisposizione di appositi moduli, in primo luogo per quanto riguarda il RUP, su cui ricade l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara, e i commissari di gara. Nei casi di soggetti esterni, le dichiarazioni sono rese al responsabile dell'ufficio competente alla nomina e al RUP; quest'ultimo, invece rende la propria dichiarazione al soggetto che lo ha nominato.

Si precisa che l'EdA provvederà ad acquisire, protocollare, raccogliere e conservare le dichiarazioni in parola e che saranno effettuati controlli a campione sulle stesse. Tali controlli, però, saranno avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati, liberamente accessibili relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali le stazioni appaltanti abbiano abilitazione (ad es. Telemaco, Banca dati nazionale dei contratti pubblici).

8.7 Attribuzione di incarichi

L'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (D.Lgs. n. 39/2013) e delle Linee guida ANAC approvate con deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016, nonché da ultimo della deliberazione 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”*. Tutte le relative autodichiarazioni sono sottoposte a verifica.

8.8 Il *pantouflage*

Il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio, dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel PNA 2022 circa il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, si prevede che:

- negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, devono essere inserite apposite clausole che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- al momento di cessazione dal servizio o dall'incarico il dipendente deve sottoscrivere una

dichiarazione in cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* e a comunicare, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013, l'interessato deve rendere una dichiarazione *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici è fatto obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza.

Quale misura di verifica del divieto in parola, oltre all'acquisizione delle dichiarazioni sopra descritte, l'ente può procedere alla consultazione di banche dati nella libera disponibilità delle pubbliche amministrazioni.

8.9 Accesso civico

L'articolo 5 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, disciplina il diritto all'accesso civico che prevede la possibilità per chiunque di richiedere, senza alcuna motivazione e formalità, i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche abbiano omesso di pubblicare a fronte dell'obbligo imposto dal legislatore (accesso civico "semplice") e di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013, riconosciuto "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico" (accesso civico "generalizzato"). Il Piano garantisce la piena attuazione della suddetta normativa e, pertanto, la piena accessibilità alle informazioni relative alla propria attività prevedendo al suo interno le modalità per l'esercizio del diritto.

Tutti i riferimenti, le informazioni e la modulistica sono disponibili nell'apposita sottosezione denominata «Altri contenuti/Accesso Civico» della sezione «Amministrazione Trasparente» del sito istituzionale dell'Ente d'Ambito e, nella stessa sottosezione è altresì disponibile, a far data dal 2021, il registro degli accessi. La verifica sulla pubblicazione e la corretta tenuta di tale strumento, oltre a

costituire una modalità con cui dare attuazione al monitoraggio sugli accessi, contribuisce ad aumentare il grado di apertura verso l'esterno dell'ente. Il registro infatti, in particolare per l'accesso civico generalizzato, consente alle PP.AA. di dar conto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso.

Infine, allo scopo di dare piena e concreta attuazione al diritto di accesso come sancito dalle norme vigenti, l'Ente provvederà a dotarsi di un "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai dati, alle informazioni, ai documenti amministrativi", auspicabilmente nella prima annualità del presente Piano.

8.10 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza e ciclo della performance

Come indicato nella delibera 6/2013 dell'A.N.AC. è necessario integrare gli strumenti e i processi relativi al ciclo della *performance*, con quelli relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione. Per rendere efficace l'integrazione degli strumenti programmatori e garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, in sede di valutazione della performance nelle annualità del triennio in esame sarà inserito uno specifico indicatore inerente a obiettivi, indicatori e target relativi all'attuazione delle azioni previste nel Piano .

8.11 Adempimenti relativi alla trasparenza

La trasparenza, come affermato ripetutamente dall'Anac nel corso degli anni, riveste un ruolo fondamentale nella prevenzione della corruzione ed in tal senso l'apposita sezione ad essa riservata del piano non è da intendersi quale programma autonomo ma come specifica parte integrante del presente Piano. A questo aggiungasi che , come precisato dall'Anac nel più volte citato PNA 2022, una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa, cui il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano riconoscendo che la stessa concorre alla creazione di valore pubblico.

Per quanto sopra, l'Ente d'Ambito Salerno assicura il rispetto degli obblighi di pubblicazione delle informazioni riportate nel sito istituzionale, garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità e l'accessibilità dei dati e degli atti previsti dalle norme in materia. A tal fine, nell'allegata sottosezione sono

schematizzati, per ciascun dato da pubblicare, la denominazione dell'obbligo di trasparenza, il responsabile dell'elaborazione e/o della trasmissione, il responsabile della pubblicazione, il termine di scadenza per la pubblicazione e aggiornamento del dato.

In conformità a quanto richiesto dall'Anac (PNA, all.9), si è provveduto ad aggiornare l'allegato 3 del presente Piano, nella parte riguardante la sotto-sezione di primo livello "*Bandi di gara e contratti*", elencando gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici vigenti per ogni procedura contrattuale che includono oggi, oltre a quelli delle tradizionali fasi della programmazione e aggiudicazione, anche quelli della fase esecutiva.

9. Monitoraggio sull'attuazione delle misure.

In merito ai tempi di attuazione, si auspica che le misure descritte siano per la più parte poste in essere nel primo anno, per essere poi progressivamente implementate e tutte attuate compiutamente e permanentemente nel triennio di vigenza del Piano.

Ciò posto, per delineare una efficace strategia di prevenzione della corruzione, è necessario prevedere anche un monitoraggio sull'attuazione e sull'adeguatezza delle misure previste dal Piano. Tale attività assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto può mettere in luce eventuali criticità che possono essere risolte apportando correttivi in corso d'opera, ove possibile, oppure in sede di elaborazione del piano successivo.

L'ANAC, in occasione degli ultimi aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione, ha richiamato l'attenzione rispetto alla partecipazione non solo dei dirigenti alle fasi di definizione del Piano, ma anche di tutti i dipendenti dell'Ente alla sua attuazione.

A tale proposito, al fine di condividere e di verificare i contenuti e gli obiettivi del Piano, il Responsabile per l'Anticorruzione calendarizza una serie di incontri con i dipendenti dell'Ente per stimolare l'attenzione e raccogliere osservazioni in relazione alle misure di prevenzione del rischio, sia generali sia specifiche, previste dal piano e valutare, nel contempo, lo stato di attuazione delle stesse. L'esito delle verifiche sull'attuazione delle misure descritte può essere sintetizzato in un referto semestrale redatto sulla scorta dello schema predisposto dall'ANAC per la relazione annuale del Responsabile.

Infine, allo scopo di monitorare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, si assicura

un controllo a campione nelle forme semplificate previste dal PNA 2022 per le amministrazioni fino a 15 dipendenti, ovvero un campione pari ad almeno il 30% del totale diverso ogni anno, in modo da completare nel triennio di vigenza del Piano il monitoraggio del corretto adempimento da parte degli uffici delle disposizioni previste dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. . Tale forma di controllo periodico, si precisa, è aggiuntiva rispetto a quella annuale sugli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni fornite di anno in anno dall'Anac, che forma anche oggetto di attestazione dell'OIV ovvero di analogo organismo, quale è il Nucleo di valutazione nel caso dell'EdA Salerno.

progr.	Area/Processo	Individuazione rischio	Val. probabilità	Val. impatto	Val. rischio	Fascia di rischio
A	Contratti pubblici					
A/1	Programmazione	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico ma alla volontà di soddisfare determinati interessi	2,67	2,50	6,67	medio
A/2	Predisposizione del bando e scelta del contraente	Definizione dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa; determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente (uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa)	3,50	2,25	7,88	alto
A/3	Costituzione della Commissione di gara	Nomina di componenti della commissione privi dei necessari requisiti o in conflitto di interesse	2,33	2,00	4,67	medio
A/4	Espletamento della gara	Applicazione impropria dei criteri di aggiudicazione al fine di orientare il risultato	2,67	2,25	6,00	medio
A/5	Stipula e verifica della corretta esecuzione del contratto	Mancato controllo dei requisiti per la stipula del contratto; rimodulazione del cronoprogramma allo scopo di favorire l'affidatario	2,50	2,75	6,88	medio
A/6	Affidamenti diretti	Abuso nel ricorso agli affidamenti diretti al di fuori delle ipotesi legislativamente previste; alterazione concorrenza (mancato ricorso a richiesta preventivi; violazione divieto artificioso frazionamento; mancato ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie)	3,50	2,50	8,75	alto

B	Acquisizione e gestione del personale					
B/7	Conferimento incarichi esterni	Insufficienza dei presupposti normativi per il coferimento dell'incarico; assenza di verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità per favorire particolari interessi	3,33	2,50	8,33	alto
B/8	Autorizzazione dipendenti svolgimento incarichi esterni	Svolgimento da parte dei dipendenti di attività incompatibili con il pubblico impiego	1,50	2,00	3,00	basso
B/9	Reclutamento del personale	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico; mancanza di meccanismi trasparenti di selezione; requisiti di accesso personalizzati	2,67	2,75	7,33	alto
B/10	Progressione di carriera	Progressioni giuridiche o economiche riconosciute illegittimamente allo scopo di agevolare particolari dipendenti	1,33	2,00	2,67	basso
B/11	Conferimento incarichi di posizione organizzativa	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti di valutazione e comparazione non obiettiva allo scopo di favorire determinati dipendenti	1,50	2,00	3,00	basso
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario					
C/12	Contributo ai Comuni sede di impianti di recupero e di smaltimento	Riconoscimento dei benefici in mancanza dei presupposti	3,00	2,25	6,75	medio
D	Gestione rifiuti					
D/13	Redazione del Piano d'Ambito	Carenza o errore nella pianificazione delle necessità di smaltimento dei rifiuti dell'ATO, interferenze sulle scelte pianificatorie del territorio	3,33	2,75	9,17	alto
D/14	Affidamento in house providing	Genericità del contratto di servizio; mancati controlli, mancata applicazione di sanzioni per favorire il soggetto gestore	2,67	3,25	8,67	alto

D/15	Validazione PEF	Verifica incompleta in merito alla completezza e congruità dell'istruttoria osservata nella definizione della tariffa	2,67	2,50	6,67	medio
E	Altre aree					
E/16	Gestione ordinaria delle entrate di bilancio	Omesso accertamento e riscossione delle entrate	3,17	2,25	7,13	alto
E/17	Gestione ordinaria delle uscite di bilancio	Pagamento senza verifica della regolarità della prestazione o acquisizione della dovuta documentazione; influenza sui tempi di pagamento	2,50	2,75	6,88	medio
E/18	Gestione fondo economale	Utilizzo indebito del fondo al di fuori delle ipotesi legislativamente previste	2,50	1,00	2,50	basso
E/19	Affari legali e contenzioso	Limite alla rotazione degli incarichi al fine di favorire un professionista	2,67	2,00	5,33	medio
E/20	Protocollo	Omissione o alterazione nell'acquisizione di atti/documenti al fine di favorire soggetti terzi	1,83	1,00	1,83	basso

progr.	Area/Processo	Individuazione rischio	Fascia di rischio	Misure	Responsabile
A	Contratti pubblici				
A/1	Programmazione	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico ma alla volontà di soddisfare determinati interessi	medio	Analisi dettagliata degli affidamenti e degli acquisti proposti con individuazione delle priorità; obbligo per tutti coloro che effettuano affidamenti di comunicare al RPC gli affidamenti effettuati rispetto alla programmazione	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica
A/2	Predisposizione del bando e scelta del contraente	Definizione dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa; determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente (uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa)	alto	Attribuzione a più soggetti diversi dei compiti da svolgere; definizione di criteri di valutazione oggettivi limitando i margini di discrezionalità di valutazione da parte della commissione.	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica
A/3	Costituzione della Commissione di gara	Nomina di componenti della commissione privi dei necessari requisiti o in conflitto di interesse	medio	Acquisizione dichiarazioni insussistenza di conflitto di interesse e verifica dei requisiti dei commissari prima dell'atto di nomina	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica
A/4	Espletamento della gara	Applicazione impropria dei criteri di aggiudicazione al fine di orientare il risultato	medio	Accessibilità a tutti gli interessati delle informazioni su i criteri osservati, lo stato della procedura, i tempi e l'ufficio competente	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica

A/5	Stipula e verifica della corretta esecuzione del contratto	Mancato controllo dei requisiti per la stipula del contratto; rimodulazione del cronoprogramma allo scopo di favorire l'affidatario	medio	Controllo sulla regolarità della procedura e sul possesso dei requisiti del contraente e inserimento nel corpo dell'atto di affidamento; obbligo di comunicazione al RPC di ogni rimodulazione	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica
A/6	Affidamenti diretti	Abuso nel ricorso agli affidamenti diretti al di fuori delle ipotesi legislativamente previste; alterazione concorrenza (mancato ricorso a richiesta preventivi; violazione divieto artificioso frazionamento; mancato ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie)	alto	Obbligo di motivazione in ordine alla scelta della procedura; rotazione negli affidamenti	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica
B	Acquisizione e gestione del personale				
B/7	Conferimento incarichi esterni	Insufficienza dei presupposti normativi per il conferimento dell'incarico; assenza di verifica delle cause di inconfiribilità e incompatibilità per favorire particolari interessi	alto	Indicazione chiara e precisa nel provvedimento dei presupposti di legittimità	Dirigente area Amministrativa e contabile/Dirigente Area Tecnica
B/8	Autorizzazione dipendenti svolgimento incarichi esterni	Svolgimento da parte dei dipendenti di attività incompatibili con il pubblico impiego	basso	Osservanza del codice di comportamento	Direttore Generale/Dirigente area Amministrativa e contabile/Dirigente Area Tecnica
B/9	Reclutamento del personale	Definizione di un fabbisogno non rispondente all'interesse pubblico; mancanza di meccanismi trasparenti di selezione; requisiti di accesso personalizzati	alto	Pubblicità commisurata alla forma di reclutamento prescelta; requisiti di accesso commisurati alle professionalità richieste	Direttore Generale/ Dirigente area Amministrativa e contabile

B/10	Progressione di carriera	Progressioni giuridiche o economiche riconosciute illegittimamente allo scopo di agevolare particolari dipendenti	basso	Applicazione della normativa e delle disposizioni contrattuali e regolamentari vigenti; predefinizione e trasparenza delle procedure	Dirigente area Amministrativa e contabile
B/11	Conferimento incarichi di posizione organizzativa	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti di valutazione e comparazione non obiettiva allo scopo di favorire determinati dipendenti	basso	Rispetto del Regolamento per il conferimento degli incarichi di PO; applicazione del sistema di valutazione	Direttore Generale/ Dirigente area Amministrativa e contabile/Dirigente Area Tecnica
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario				
C/12	Contributo ai Comuni sede di impianti di recupero e di smaltimento	Riconoscimento dei benefici in mancanza dei presupposti	medio	Partecipazione di almeno due dipendenti alle diverse fasi del procedimento	Direttore Generale
D	Gestione rifiuti				
D/13	Redazione del Piano d'Ambito	Carenza o errore nella pianificazione delle necessità di smaltimento dei rifiuti dell'ATO, interferenze sulle scelte pianificatorie del territorio	alto	Adeguate specializzazione del personale coinvolto nella redazione del Piano, ed in generale nell'intero processo di gestione dei rifiuti a tutti i livelli, dal punto di vista giuridico, economico, ingegneristico; previsione di forme di consultazione degli utenti e degli interessati sul documento preliminare.	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica
D/14	Affidamento in house providing	Genericità del contratto di servizio; mancati controlli, mancata applicazione di sanzioni per favorire il soggetto gestore	alto	Controllo trimestrale di regolarità amministrativa, controlli infrannuali di regolarità economico- finanziario, di qualità dei servizi, sulla gestione.	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica
D/15	Validazione PEF	Verifica incompleta in merito alla esattezza e congruità dell'istruttoria osservata nella definizione del corrispettivo massimo riconosciuto	medio	Verifica della coerenza, completezza e congruità dei dati; rispetto della metodologia prevista dal MTR-2 per la determinazione dei costi riconosciuti	Direttore Generale/ Dirigente area Tecnica

E	Altre aree				
E/16	Gestione ordinaria delle entrate di bilancio	Omesso accertamento e riscossione delle entrate	alto	Verifica periodica sullo stato delle entrate e sollecito di versamento agli inadempienti	Dirigente area Amministrativa e contabile
E/17	Gestione ordinaria delle uscite di bilancio	Pagamento senza verifica della regolarità della prestazione o acquisizione della dovuta documentazione; influenza sui tempi di pagamento	medio	Applicazione regolamento di contabilità; rispetto ordine cronologico ad eccezione di casi motivati e documentati	Dirigente area Amministrativa e contabile
E/18	Gestione fondo economale	Utilizzo indebito del fondo al di fuori delle ipotesi legislativamente previste	basso	Rendicontazione periodica delle spese effettuate	Dirigente area Amministrativa e contabile
E/19	Affari legali e contenzioso	Limite alla rotazione degli incarichi al fine di favorire un professionista	medio	Inserimento nell'atto di conferimento delle motivazioni per cui si individua un legale già scelto per altro incarico	Dirigente area Amministrativa e contabile
E/20	Protocollo	Omissione o alterazione nell'acquisizione di atti/documenti al fine di favorire soggetti terzi	basso	Informatizzazione del procedimento di protocollazione con tracciabilità degli inserimenti	Dirigente area Amministrativa e contabile



Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

**Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
del Piano integrato di attività e organizzazione
Triennio 2023-2025**

Capitolo Trasparenza

Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025

**Responsabili della elaborazione e/o trasmissione e della pubblicazione
dei documenti, delle informazioni e dei dati**

In conformità a quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, si indicano di seguito i responsabili della elaborazione e/o trasmissione e della pubblicazione dei documenti, informazioni e dei dati individuati da ciascun dirigente per gli adempimenti del settore di competenza:

AREA	SERVIZIO	RESPONSABILE ELABORAZIONE E/O TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Direzione generale		Bruno Di Nesta	Buonocore Giuseppe
Area amministrativa e contabile	Servizio amministrativo	Marco Sessa	Buonocore Giuseppe
	Servizio contabile	Bruno Ricciardi	Buonocore Giuseppe
	Servizio personale	Bruno Ricciardi	Buonocore Giuseppe
Area tecnica	Servizio impianti e analisi dei flussi	Giuseppe Arcieri	Buonocore Giuseppe
	Servizio pianificazione e progettazione	Emilia Barba	Buonocore Giuseppe
Ufficio tecnico di controllo		Anna Paola Fortunato	Buonocore Giuseppe

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2016	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2017	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2018	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
				Per ciascun titolare di incarico:			
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Direzione Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Direzione Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Direzione Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Direzione Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direzione Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Direzione Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato)
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico	Direttore Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Direttore Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Direttore Generale	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (non oltre il 30 marzo)
				Per ciascun titolare di incarico:			
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	(da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (non oltre il 30 marzo)
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Personale	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2019	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Obbligo sospeso ai sensi delibera Anac n. 586/2020	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento	
Personale	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispongono, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi		Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula		Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi		Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Bandi di concorso		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Direzione Generale/Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Direzione Generale/Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Direzione Generale/Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Direzione Generale/Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Performance	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				Per ciascuno degli enti:			
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	3) durata dell'impegno	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Enti controllati	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				Per ciascuna delle società:			
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				3) durata dell'impegno	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Enti controllati	Società partecipate	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 39/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfirabilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
				Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Enti controllati	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				Per ciascuno degli enti:			
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				3) durata dell'impegno	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Enti controllati	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:			
		Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Per i procedimenti ad istanza di parte: 1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Bandi di gara e contratti		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Informazioni sulle singole procedure	Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	(da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG)/smartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e art. 7, commi 4 e 10	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4) Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
<p align="center">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 dlgs n. 50/2016</p> <p align="center">I dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione</p>							

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Bandi di gara e contratti		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016; DPCM n. 76/2018	Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico	<p>Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1)</p> <p>Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 "<i>Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico</i>"</p>	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione	<p>SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, d.lgs. 50/2016</p> <p>SETTORI SPECIALI Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, d.lgs. 50/2016</p>	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Atti di concessione	Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Controlli e rilievi sull'amministrazioni	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.
Controlli e rilievi sull'amministrazioni	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Direzione Generale/ Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
	Class action	Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Sentenza di definizione del giudizio	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Servizi erogati	Class action	Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo			Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
Pagamenti della amministrazione	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Pagamenti della amministrazione	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n. 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Direzione Generale/ Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Area tecnica	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	R.P.C.T	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	R.P.C.T/ Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	R.P.C.T/ Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	R.P.C.T/ Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Semestrale
	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Tempestivo
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Area amministrativa e contabile	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale

ALLEGATO 3) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" *

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e/o trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Responsabile della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati	Aggiornamento
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)
	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	Tutte le Aree	Dipendente dell'Area individuato dal Dirigente e indicato nell'apposito capitolo del Piano

* I dati oggetto di pubblicazione obbligatoria solo modificati dal dlgs 97/2016 è opportuno rimangano pubblicati sui siti (es. dati dei dirigenti già pubblicati ai sensi dell'art. 15 del previgente testo del dlgs 33/2013)

Responsabili della elaborazione e/o trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati a marzo 2025

In conformità a quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, si indicano di seguito i responsabili della elaborazione e/o trasmissione e della pubblicazione dei documenti, informazioni e dei dati individuati da ciascun dirigente per gli adempimenti del settore di competenza:

AREA	SERVIZIO	RESPONSABILE ELABORAZIONE E/O TRASMISSIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
DIREZIONE GENERALE		Annapaola Fortunato	Giuseppe Buonocore
Area amministrativa e Contabile	Servizio amministrativo	Bruno Ricciardi	Giuseppe Buonocore
	Servizio Contabile	Bruno Ricciardi	Giuseppe Buonocore
	Servizio Personale	Bruno Ricciardi	Giuseppe Buonocore
Area Tecnica	Servizio Impianti, Pianificazione e Progettazione	Emilia Barba	Giuseppe Buonocore
	Servizio Analisi dei Flussi e Piani Economici Finanziari	Giuseppe Arcieri	Giuseppe Buonocore
Ufficio Tecnico di Controllo		Giuseppe Arcieri	Giuseppe Buonocore

* con Decreto n. 1 del 27 gennaio 2025 il dott. Giuseppe Arcieri è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito la deliberazione del Consiglio d'Ambito n.27 del 28 dicembre 2023 di approvazione della Macrostruttura e del Funzionigramma dell'Ente ([link sito edarifiutisalerno.it](http://edarifiutisalerno.it) sezione [Amministrazione trasparente](#))

Livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni (vedasi successiva tabella 1):

1. inquadramento contrattuale
2. profilo professionale
3. competenze tecniche
4. competenze trasversali

3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Durante l'emergenza sanitaria da covid-19 il lavoro agile è stato autorizzato con Decreto del Direttore Generale n.1 del 25 marzo 2020 e successivi provvedimenti di proroga. Considerati i ragguardevoli risultati ottenuti durante il suddetto periodo con il ricorso allo smart working, l'EdA intende garantire e consolidare l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile anche dopo il termine della suddetta fase emergenziale, come espressamente indicato all'art.7 del Piano per le azioni positive per le pari opportunità 2025/2027 (Allegato 1) approvato con deliberazione del Consiglio d'Ambito n.23 del 27 dicembre 2024.

In particolare l'Ente d'Ambito Salerno, con il lavoro agile intende perseguire i seguenti obiettivi:

- ✓ Diffondere modalità di lavoro basata su una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura organizzativa basata sui risultati;
- ✓ Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ✓ Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- ✓ Razionalizzare le risorse strumentali;
- ✓ Riprogettare gli spazi di lavoro.

Quanto sopra anche in considerazione che:

-il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al comparto Funzioni Locali triennio 2019-

2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, al Titolo VI – “Lavoro a distanza” disciplina il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 e lo definisce come “una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità”;

- il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato direttive e linee guida in materia, da ultimo con direttiva del 29 dicembre 2023 con la quale, tra l'altro, ha evidenziato che il lavoro agile *“da strumento emergenziale si è progressivamente riappropriato della sua reale natura di strumento organizzativo (...) e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*.

Nel precedente Piano è stato previsto che la regolamentazione della materia avvenisse entro il secondo anno e sono state individuate alcune caratteristiche dell'EdA tali da prefigurare che non vi fossero motivi ostativi al ricorso al lavoro agile:

- L'ente non eroga servizi di linea all'utenza (attività di sportello);
- Le banche dati e le procedure sono prevalentemente informatizzate;
- Non sono state evidenziate attività, tra i ruoli al momento ricoperti, da svolgere necessariamente in presenza ad esclusione delle attività di presidio degli uffici.

Nel pieno rispetto della tempistica dettata dal PIAO 2023/2025 è stato così redatto il Regolamento per l'attuazione del lavoro agile, recante disposizioni su una pluralità di aspetti dell'istituto in parola, e segnatamente:

Articolo 2 - Finalità

Articolo 3 - Ambito di applicazione e criteri generali per l'accesso

Articolo 4 – Criteri di valutazione istanze di accesso

Articolo 5 - Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Articolo 6 - Luogo della prestazione e dotazioni informatiche

Articolo 7 - Accordo individuale

Articolo 8 - Fascia di contattabilità e diritto alla disconnessione.

Considerato che la materia forma oggetto di confronto con le OO.SS., come previsto dall'art.64 ed ai sensi dell'art.5, lett. l) del già citato CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022, il Regolamento è stato trasmesso alle OO.SS al fine di consentire loro di esprimere valutazioni in merito ai criteri generali delle modalità attuative, di individuazione delle attività, di priorità di accesso relativi al lavoro agile che questo Ente intende definire.

Successivamente, rilevato che entro i previsti giorni lavorativi dall'informazione, non è stata presentata alcuna osservazione al riguardo, con determinazione del Direttore Generale n.7 del 11 marzo 2023 è stato approvato il Regolamento per l'attuazione del lavoro agile, integralmente riportato nelle pagine seguenti del presente Piano.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"



Regolamento per l'attuazione del lavoro agile

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Indice:

- Articolo 1 - Definizione e principi generali
- Articolo 2 - Finalità
- Articolo 3 - Ambito di applicazione e criteri generali per l'accesso
- Articolo 4 – Criteri di valutazione istanze di accesso
- Articolo 5 - Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa
- Articolo 6 - Luogo della prestazione e dotazioni informatiche
- Articolo 7 - Accordo individuale
- Articolo 8 - Fascia di contattabilità e diritto alla disconnessione
- Articolo 9 - Trattamento giuridico ed economico
- Articolo 10 - Durata dell'accordo
- Articolo 11 - Recesso
- Articolo 12 - Tutela contro gli infortuni
- Articolo 13 - Sicurezza sul lavoro e Informativa
- Articolo 14 - Tutela della privacy
- Articolo 15 - Obblighi di custodia e sicurezza
- Articolo 16 - Sanzioni disciplinari
- Articolo 17 - Formazione e aggiornamento
- Articolo 18 - Valutazione della performance
- Articolo 19 - Diritti sindacali
- Articolo 20 - Rinvio

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Articolo 1 – Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente di rendere la prestazione in parte all'esterno della sede lavorativa e senza preciso vincolo di orario di servizio, e si fonda sulla pianificazione degli obiettivi assegnati al dipendente e sulla rendicontazione dei risultati raggiunti.
2. Il lavoro agile trova il suo fondamento giuridico nelle previsioni delle leggi n. 124 del 7 agosto 2015 e n. 81 del 22 maggio 2017, della direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell' 8 ottobre 2021, delle Linee guida e direttive in materia del Ministro per la Pubblica Amministrazione, del Titolo VI, capo I, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ed è disciplinato dal presente regolamento e da un apposito accordo stipulato tra il Dirigente dell' Area di riferimento ed il dipendente.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
4. L'Ente d'Ambito Salerno, di seguito EdA, garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche orizzontali, alla incentivazione della performance individuale e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
5. Il lavoro agile si caratterizza per:
 - a) esecuzione della prestazione lavorativa senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell'Ente, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - b) assenza di penalizzazione rispetto ai livelli di servizio rivolti all'utenza e garanzia della qualità e dell'effettività del servizio erogato;
 - c) utilizzo di strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione, eventualmente anche di proprietà del dipendente;
 - d) possibilità valutare la prestazione lavorativa resa a distanza e i risultati conseguiti.

Articolo 2 - Finalità

1. Gli obiettivi perseguiti dall'Ente mediante l'introduzione del lavoro agile fra le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sono i seguenti:
 - a) diffondere modalità organizzative orientate a una maggiore autonomia, responsabilità e motivazione degli attori coinvolti nel processo lavorativo e allo sviluppo di una cultura orientata ai risultati, con incremento dell'efficienza della prestazione;

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- b) migliorare il benessere organizzativo, quale misura di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di rispetto per le pari opportunità delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze dell'amministrazione, garantendo il servizio pubblico offerto;
- c) razionalizzare l'utilizzo delle risorse strumentali e degli spazi di lavoro, ottimizzandone i costi, anche in ragione della riorganizzazione dell'uso dei locali adibiti ad ufficio e della distribuzione in essi del personale;
- d) contenere l'impatto ambientale connesso alla mobilità dei dipendenti tramite la riduzione degli spostamenti tra abitazione e luogo di lavoro.

Articolo 3 - Ambito di applicazione e criteri generali per l'accesso

1. L'accesso al lavoro agile può essere accordato, su richiesta, al personale in servizio presso l'EdA con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando o proveniente da altri enti ad altro titolo. L'attività svolta deve essere compatibile con lo svolgimento dello smart working e con le specifiche modalità organizzative esistenti nella struttura di assegnazione, senza che venga in alcun modo pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

2. Al dipendente neoassunto a tempo indeterminato è consentito richiedere l'attivazione del lavoro agile soltanto al termine del periodo di prova contrattualmente stabilito.

3. Possono presentare istanza di lavoro agile i dipendenti che sono adibiti a mansioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività lavorative assegnate al dipendente, senza la necessità di una costante presenza fisica presso la sede di lavoro;
- b) possibilità di espletare la prestazione lavorativa mediante ricorso a strumentazioni tecnologiche (personal computer portatile, smartphone e linea di connessione telematica) che ne consentano lo svolgimento al di fuori della sede lavorativa;
- c) assenza di penalizzazione rispetto ai livelli di servizio rivolti all'utenza e garanzia della qualità e dell'effettività del servizio erogato;
- d) autonomia del dipendente nell'organizzazione e gestione della prestazione lavorativa in funzione degli obiettivi prefissati e assegnati;
- e) possibilità di monitorare, misurare e valutare i risultati raggiunti dal lavoratore agile rispetto agli obiettivi programmati.

4. Sono escluse dall'espletamento in modalità lavoro agile le attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, oppure una presenza continuativa del lavoratore per la erogazione di erogazione dei servizi ovvero l'utilizzo di macchine ed attrezzature tecniche specifiche. Il lavoro agile, pertanto, non è applicabile alle seguenti "attività indifferibili da rendere in presenza":

- servizi di portineria, accoglienza controllo accessi,
- attività di autista;
- attività dei servizi manutentivi.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

5. Resta inteso che per i suddetti ambiti lavorativi, i Dirigenti di riferimento possono prevedere ulteriori spazi di accesso all'istituto dello smart working se compatibili con il buon andamento degli Uffici e se si verificano presupposti diversi che ne consentano lo svolgimento, anche parziale.

Articolo 4 - Criteri di valutazione istanze di accesso

1. Il lavoratore che intenda rendere la propria prestazione in modalità agile dovrà formulare la relativa istanza al proprio Dirigente dell'Area di riferimento.

2. Il Dirigente valuta l'ammissibilità delle istanze, tenuto conto delle peculiarità organizzative e gestionali del servizio, avendo cura, in ogni caso, della necessità di assicurare, a rotazione, una adeguata presenza fisica del personale in servizio e di rispettare i limiti imposti dalle normative nazionali. Dovrà porre particolare attenzione cura dei rapporti con l'utenza interna ed esterna, in un'ottica comunque di salvaguardia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale.

3. Il Dirigente, autorizzando il dipendente a espletare la propria prestazione in lavoro agile, assume la piena responsabilità circa la compatibilità della specifica attività affidata al lavoratore con le modalità proprie dello smart working, assicurando che non venga pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti. In ogni caso dovrà definire idonee misure di verifica e controllo delle prestazioni rese, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, oltre un eventuale piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente.

4. Qualora il numero delle istanze complessivamente presentate sia superiore a quelle ammissibili, il Dirigente, sulla base delle specifiche esigenze organizzative della struttura organizzativa, di procederà ad autorizzare lo smart working secondo i criteri stabiliti all'art. 18 comma 3 bis della Legge n. 81 del 2017.

5. Laddove i predetti criteri non dovessero risultare applicabili, si farà ricorso ai seguenti criteri di priorità:

- a) Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico- legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b) Lavoratrici in gravidanza;
- c) Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- d) Lavoratori padri e lavoratrici madri con figli minorenni conviventi di età non superiore ai 14 anni;

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- e) Dipendenti con familiari (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età, per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 legge 104/92) affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);
- f) Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro.

Tali condizioni dovranno essere, ove richiesto, debitamente certificate o documentate.

Articolo 5 - Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

1. L'attività lavorativa in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere ed in modo da garantire, in ogni caso, il mantenimento/miglioramento del livello qualitativo e quantitativo - in termini di prestazione e di risultati - che si sarebbe ottenuto presso la sede ordinaria di lavoro, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Al lavoratore è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile, compatibilmente con le esigenze della struttura di appartenenza, per un numero di giornate settimanali definite nell'accordo individuale, con l'esclusione dei sabati e dei giorni festivi, e comunque nel rispetto della prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.
3. Al lavoratore che documenti gravi, urgenti e non conciliabili situazioni di salute personali e familiari di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, è garantito lo svolgimento della prestazione in modalità agile anche derogando al criterio della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza.
4. Qualora particolari esigenze tecnico-organizzative, o la partecipazione a riunioni rendano necessaria la prestazione lavorativa presso la sede ordinaria di lavoro, il Dirigente di riferimento deve avvisare il lavoratore di tale necessità con un preavviso di almeno 24 ore. In tale circostanza il lavoratore è tenuto a rendersi disponibile salvo comprovati impedimenti.
5. In caso di prolungato malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile, il Dirigente potrà richiamare, previa comunicazione con almeno 24 ore di preavviso, in sede il lavoratore per assicurare la continuità della prestazione lavorativa.

Articolo 6 - Luogo della prestazione e dotazioni informatiche

1. Il luogo in cui viene espletata l'attività lavorativa in modalità agile è individuato, esclusivamente all'interno del territorio nazionale, dal dipendente in accordo con il Dirigente, nel rispetto degli obblighi di salute e sicurezza di cui al successivo punto 13, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore nonché la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

2. L'attività lavorativa viene espletata, ove possibile, mediante l'utilizzo di idonea dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione al lavoratore in smart working.
3. In caso di mancanza di disponibilità da parte dell'Ente della dotazione tecnologica necessaria, nelle more del relativo approvvigionamento, il lavoratore può utilizzare strumenti informatici di sua proprietà, quali personal computer portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione, senza addebito di alcun onere per quest'ultima e nel rispetto dei requisiti minimi di sicurezza informatica.
4. La struttura organizzativa preposta alla gestione dei servizi informatici dell'Ente definisce 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.
5. L'EdA, ove possibile, in sede di rinnovo del proprio parco informatico e compatibilmente con le risorse finanziarie, in sostituzione delle postazioni di tipo fisso fornirà ai dipendenti in lavoro agile postazioni di lavoro informatizzate di tipo mobile (personal computer portatili), opportunamente configurate, da impiegare anche per le attività svolte in presenza presso le sedi dell'Ente. La postazione di lavoro del dipendente temporaneamente in lavoro agile rimarrà disponibile e utilizzabile per tutto il periodo presso l'ufficio di appartenenza, anche in funzione di una più razionale utilizzazione degli spazi e delle attrezzature.
6. La manutenzione della strumentazione e dei relativi software forniti è a carico dell'EdA..
7. Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione.
8. L'Amministrazione garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

Articolo 7 - Accordo individuale

1. Ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 81/2017, i dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro in smart working sottoscrivono un Accordo individuale con il Dirigente di riferimento. L'accordo non modifica il contratto di lavoro, disciplinando esclusivamente le nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
2. L'accordo in forma scritta, redatto ai sensi della vigente normativa nazionale e contrattuale in conformità allo schema che verrà predisposto dal Servizio Finanziario e Personale, deve disciplinare:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) individuazione degli obiettivi da realizzare;
 - c) indicazione delle principali attività da svolgere;

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- d) le modalità di svolgimento della prestazione, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in modalità agile, e di monitoraggio e rendicontazione dei risultati;
 - e) la fascia di contattabilità nel rispetto di quanto stabilito nel successivo art. 8;
 - f) la fascia oraria di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nel successivo art.8, a tutela della salute psico-fisica e della sicurezza del lavoratore, nonché dell'efficienza e produttività e della conciliazione dei tempi di lavoro e di riposo;
 - g) il luogo prevalente in cui viene svolta l'attività;
 - h) le risorse strumentali che il dipendente può e/o deve utilizzare;
 - i) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa in modalità agile, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni;
 - j) la facoltà di recesso delle parti;
 - k) l'impegno del personale a rispettare le prescrizioni in tema di salute, sicurezza sul lavoro e trattamento dei dati.
3. All'accordo è allegata, per formarne parte integrante e sostanziale, l'informativa sulla salute e sicurezza del lavoratore di cui all'art 13 del presente regolamento.
4. Con la sottoscrizione dell'accordo individuale, il Dirigente di riferimento si assume la piena responsabilità circa la compatibilità del piano di lavoro affidato con il lavoro agile. Pur nella piena autonomia organizzativa di ogni Dirigente, al fine di uniformare l'applicazione delle presenti prescrizioni, gli accordi individuali sono trasmessi al Servizio Finanziario e Personale che segnala al Direttore Generale eventuali anomalie e difformità.
5. Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile, previa intesa tra le parti, sarà sempre possibile modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal personale, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Resta fermo che in caso di mancato accordo si applica il successivo disposto sul recesso dall'accordo individuale di cui all'art. 11.

Articolo 8 - Fascia di contattabilità e diritto alla disconnessione

1. Al fine di garantire una efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire la propria contattabilità nell'arco della giornata di lavoro agile, pur con i margini di autonomia e flessibilità propri del lavoro a distanza e a prescindere dal sistema di rilevazione della presenza.
2. Le parti definiscono nell'accordo individuale la "fascia oraria di contattabilità", ovvero il periodo di tempo durante il quale il lavoratore deve rendersi necessariamente ed immediatamente contattabile dall'Amministrazione per videoconferenza, telefono, messaggi ed e-mail. Di norma tale fascia è individuata nella mattina dalle ore 09.30 alle ore 12.30 e in orario pomeridiano dalle ore 14.30 alle ore 16.30. In caso di rapporto a tempo parziale, la suddetta fascia è opportunamente rideterminata.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

3. Per esigenze eccezionali e temporanee del lavoratore in smart working, la fascia di contattabilità può essere modificata in accordo con il responsabile competente.
4. In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, l'EdA riconosce, nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, il diritto alla disconnessione tramite una fascia di inoperabilità nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.
5. Nella fascia di cui al comma precedente il personale ha diritto ed è tenuto a non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e a non telefonare, non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa.
6. Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:
 - a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale, cioè verso i propri responsabili e viceversa, ed in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
 - b) la fascia di inoperabilità ricomprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16/11/2022 ed è individuata dalle 19,00 alle 8,00 del giorno successivo.

Articolo 9 - Trattamento giuridico ed economico

1. L'EdA garantisce ai lavoratori che effettuano il lavoro agile gli stessi diritti in materia di formazione e progressione di carriera riconosciuti ai dipendenti, appartenenti alla stessa categoria di inquadramento ed adibiti ad analoghe mansioni, che erogano la propria prestazione lavorativa presso le sedi dell'Ente.
2. Il passaggio al lavoro agile non trasforma lo status giuridico del dipendente e la natura del rapporto di impiego in atto.
3. L'espletamento dell'attività lavorativa in lavoro agile non muta lo status giuridico del dipendente né la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dal Dirigente nell'esercizio dei poteri propri del privato datore di lavoro, in aderenza ai vincoli legislativi, regolamentari e contrattuali sia nazionali che di comparto. La disciplina relativa a ferie, malattie, permessi, aspettative ed altri istituti sia giuridici che economici qui direttamente non contemplati rimane invariata.
4. Pur confermando la distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, previo accordo con il Dirigente, sono configurabili, nelle fasce orarie di contattabilità, i permessi e i congedi previsti agli articoli da 40 a 47 del CCNL del 16 novembre 2022.
5. Resta comunque esclusa la possibilità di fruire di riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive.
6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile prevede la corresponsione della medesima retribuzione in godimento. Non saranno riconosciute nelle giornate di lavoro agile indennità di carattere accessorio legate alla presenza (a titolo puramente esemplificativo e non

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

esaustivo: rimborso spese di trasferta, reperibilità, straordinario, indennità condizioni di lavoro, turnazione ecc.).

7. I buoni pasto, in quanto sostituivi del servizio mensa, non saranno erogati nei giorni di effettuazione del lavoro agile salvo diversa disposizione normativa e/o contrattuale nazionale.

8. L'EdA, in caso di innovazioni legislative e/o contrattuali, si impegna a rivedere, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, il trattamento giuridico ed economico del lavoratore in smart working.

Articolo 10 - Durata dell'accordo

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile può essere a tempo indeterminato oppure a termine, nel qual caso trovano applicazione i commi seguenti.

2. La durata dell'accordo individuale, non può essere superiore ai dodici mesi, salvo proroga per ulteriori dodici mesi, previo accordo individuale tra le parti, da formalizzare in forma scritta.

3. Il dipendente che intende prorogare lo smart working, almeno una settimana prima della scadenza dell'accordo individuale, dovrà inviare apposita istanza al proprio Dirigente, il quale confermerà o negherà l'autorizzazione.

4. Oltre la durata dell'accordo e della proroga di cui al comma 2, il lavoratore che intenda continuare a rendere le proprie prestazioni lavorative in smart working dovrà formulare una nuova istanza che sarà soggetta ad un ulteriore esame teso a garantire una equa rotazione di tutto il personale interessato all'applicazione del presente istituto.

Articolo 11 - Recesso

1. Ai sensi dell'art. 19 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, le parti possono recedere, in caso di accordo individuale a tempo indeterminato, con un preavviso non inferiore a 30 (trenta) giorni elevati a 90 (novanta) giorni nei casi di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 68/1999.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a termine, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

3. Costituiscono cause di recesso per giustificato motivo:

- a) il mancato adempimento dello specifico obbligo formativo entro il termine indicato nell'accordo;
- b) l'assegnazione del personale ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro a distanza, o l'assunzione in area superiore rispetto a quella di appartenenza, un cambio di ruolo o di incarico, ovvero l'assegnazione a Area diversa da quella con cui l'accordo è stato stipulato;
- c) il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nell'accordo;

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- d) la mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati;
- e) l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Articolo 12 - Tutela contro gli infortuni

1. Il lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa rese all'esterno dei locali aziendali.
2. Il lavoratore ha, inoltre, diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno delle sedi dell'Ente, ossia per gli eventi dannosi che si verificano in itinere, se il luogo di lavoro prescelto per la prestazione lavorativa in lavoro agile non coincida con la propria abitazione, purché la scelta del luogo della prestazione risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata:
 - a) da esigenze connesse alla prestazione stessa;
 - b) dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita, preventivamente concordate con l'Amministrazione, con quelle lavorative.
3. Il lavoratore agile è tutelato per il rischio proprio della sua attività, ma anche per i rischi derivanti dalle attività prodromiche e/o accessorie, a condizione che queste ultime siano strumentali allo svolgimento delle sue mansioni lavorative.
4. L'Ente è esonerato da qualsiasi responsabilità in merito ad infortuni occorsi al lavoratore nell'utilizzo delle risorse strumentali di proprietà privata.
5. In caso di infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il lavoratore è tenuto a fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione al fine di consentire le segnalazioni previste dalla normativa vigente.
6. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di negligenza del lavoratore agile nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza sul lavoro.

Articolo 13 - Sicurezza sul lavoro e informativa

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile, fornendo le indicazioni dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
2. L'Amministrazione, con cadenza almeno annuale, assicura la predisposizione e/o l'aggiornamento dell'informativa contenente le suddette indicazioni e ne assicura la consegna ai lavoratori ed ai Rappresentanti per la Sicurezza.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

3. Ogni lavoratore ha l'obbligo di collaborare diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.

Articolo 14 - Tutela della privacy

1. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in regime di lavoro agile, il dipendente è tenuto alla riservatezza rispetto ai dati e alle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso, e conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della prestazione, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

2. Ai sensi del GDPR n. 679/2016, del D.Lgs. 196/03 e ss.mm.ii, 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. Il trattamento dei dati dovrà avvenire, inoltre, in osservanza delle prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento, fermo restando che il lavoratore resta esonerato dalla responsabilità della perdita o sottrazione dei dati che non sia riconducibile a proprio dolo o colpa grave.

Articolo 15 - Obblighi di custodia e sicurezza

1. L'EdA garantisce la conformità delle dotazioni tecnologiche fornite al lavoratore agile alle disposizioni vigenti e il buon funzionamento delle stesse.

2. Il lavoratore agile deve avere cura delle apparecchiature assegnate, è responsabile della custodia e conservazione in buono stato delle stesse e deve utilizzarle, unitamente ai software messi a sua disposizione dall'Ente, per l'esercizio esclusivo dell'attività lavorativa, nel rispetto delle disposizioni adottate in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi.

3. È, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative. La password e/o il PIN di qualunque strumento/servizio sono incedibili e strettamente personali. Il dipendente in lavoro agile è responsabile, ai sensi di legge, della custodia e della segretezza delle proprie credenziali.

Articolo 16 - Sanzioni disciplinari

1. Nell'ambito della effettuazione del lavoro agile, fermo restando la piena applicabilità del Codice di Comportamento Generale e dell'EdA, costituiscono condotte rilevanti sotto il profilo disciplinare:

- a) reiterata irreperibilità o mancata risposta nella fascia di contattabilità non motivate da comprovate ragioni di natura contingente;
- b) violazione degli obblighi di custodia e sicurezza di cui all'art. 15.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Articolo 17 - Formazione e aggiornamento

1. L'EdA garantisce ai lavoratori in lavoro agile 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.
2. Definisce, inoltre, specifici percorsi di formazione per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione, finalizzati a istruire i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, per diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la collaborazione e la condivisione delle informazioni, oltre che con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza per lo svolgimento della prestazione al di fuori dell'ambiente di lavoro.

Articolo 18 - Valutazione della performance

1. La valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti con ricorso al lavoro agile avviene secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'EdA.
2. Durante l'attività svolta in modalità agile il lavoratore è impegnato al conseguimento dei risultati annualmente assegnati a seguito dell'approvazione del Piano degli obiettivi, nonché degli eventuali ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno.
3. I Dirigenti di Area sono chiamati ad operare un monitoraggio *in itinere* ed *ex post* dei risultati del lavoro agile, verificando il raggiungimento dei risultati programmati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.
4. Il dipendente dovrà informare il Dirigente dell'Area di appartenenza di eventuali criticità emerse durante lo svolgimento del lavoro a distanza.
5. Con riferimento ai risultati rilevati soprattutto in termini di incremento produttivo, il ricorso al lavoro agile potrà essere opportunamente incrementato o rimodulato nel rispetto dei limiti di legge.

Articolo 19 - Diritti sindacali

1. Al personale in lavoro agile si applicano le disposizioni legislative e contrattuali in materia sindacale.
2. L'EdA garantisce le medesime possibilità di comunicazione in via telematica con le Organizzazioni Sindacali rappresentative e con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.
3. In caso di partecipazione ad assemblea sindacale, nella giornata in cui è previsto il lavoro agile, il dipendente concorda con il proprio responsabile, la variazione della giornata di lavoro agile.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Articolo 20 - Rinvio

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali lavoro, nel contratto decentrato integrativo e nel codice di comportamento.
2. In caso di emergenze dichiarate dalle competenti Autorità Statali/Regionali l'istituto dello smart working potrà essere applicato in deroga ai limiti fissati dal presente Regolamento.
3. Tale previsione si attua anche nei casi in cui circostanze di carattere straordinario dovessero impedire la normale prestazione lavorativa nella sede dell'Ente.

3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni del personale

Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

Nella seguente tabella viene indicato il personale in forza all'Ente alla data del 31 dicembre 2024, pari a 13 dipendenti (di cui 7 in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali e 1 in comando a 24 ore settimanali, come appresso specificato) oltre il Direttore Generale, Avv. Bruno Di Nesta, che ricopre ad interim l'incarico di Dirigente dell'Area Amministrativa e contabile (ex Decreto del Presidente dell'EdA 29 settembre 2023, n. 6).

Tabella 1

DOTAZIONE		ORGANICA	PERSONALE	IN	SERVIZIO
N.	QUALIFICA	AREA		DONNE	UOMINI
1	Dirigente	Amministrativa e contabile			
1	Dirigente	Tecnica	1*	1	
3	Funzionari e E.Q.*	Tecnica	3**		3
3	Funzionari e E.Q.	Amministrativa e contabile	3+***		3
7	Istruttori	Tecnica			
6	Istruttori	Amministrativa e contabile	4****	1	3
1	Operatori esperti	Amministrativa e contabile	1	1	
22	TOTALI		12	3	9

*incarico a tempo determinato ex art.110 d.lgs.267/2000; **3 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato; 1 in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali, 1 in comando a 24 ore settimanali. *** 3 unità in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali. **** 4 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato e 3 in scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali.

*sono state istituite 2 Posizioni organizzative all'interno dell'Area Tecnica, relative ai Servizi "Impianti, Pianificazione e Progetto" e "Analisi dei flussi e piani economico-finanziari"; è stato conferito soltanto l'incarico di P.O. relativo al primo dei suddetti servizi.

L'analisi del personale dipendente complessivamente in servizio non evidenzia, quindi, un divario significativo tra i generi nelle misure definite dalla legge, in quanto il totale dei dipendenti è così

ripartito: 33% donne e 66% uomini.

Ove si consideri poi il solo personale in servizio a tempo pieno presso l'EDA, escludendo i dipendenti temporaneamente in servizio in scavalco d'eccedenza e in comando come sopra precisato, la situazione risulta ribaltata; infatti, su 5 unità figurano 3 donne (60%) e 2 uomini (40%).

Programmazione strategica delle risorse umane

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/ 2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. n. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

art. 6 - comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

art. 35 - comma 4 - la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione, che è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente, è riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati.

Il Consiglio d'Ambito dell'Eda determina, su proposta del Direttore Generale, la dotazione organica del personale, nel rispetto dei principi di efficienza ed economicità ed in funzione dell'ottimale distribuzione di competenze per lo svolgimento delle attività affidate.

Le norme che regolano i rapporti giuridici di tutto il personale dell'Ente d'Ambito sono dettate dal Testo Unico per il Pubblico Impiego (D.Lgs. 165/ 2001). I contratti sono disciplinati dal CCNL personale comparto Funzioni locali.

Nell'esercizio delle predette funzioni l'Ente d'Ambito, può avvalersi degli uffici e del personale degli enti aderenti secondo criteri e modalità definite dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

La struttura organizzativa dell'Eda deve essere definita procedendo all'assunzione di personale con le procedure previste dal D.Lgs. 165/2001, nel rispetto di quanto previsto dalla L.R.C. n. 14/2016 e dallo Statuto dell'Ente.

Si riporta di seguito la vigente dotazione organica dell'Eda:

unità	Categoria e profilo
1	Dirigente (Area Amministrativa e contabile)
1	Dirigente (Area Tecnica)
3	Funzionari e E.Q, ex Cat. D, (Area Tecnica)
3	Funzionari e E.Q (Area Amministrativa e contabile)
7	Istruttori (Area Tecnica)
6	Istruttori (Area Amministrativa e contabile)
1	Operatori esperti (Area Amministrativa e contabile)
Totale 22 unità	

Il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale indica sotto i profili quantitativo e qualitativo le unità di personale da assumere, le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, al fine di definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente impegnato nell'attuazione del Piano d'Ambito, di durata decennale, mediante l'affidamento dei servizi di raccolta trasporto e spazzamento per ogni SAD individuato e la concreta realizzazione degli interventi materiali e immateriali previsti nello stesso piano.

Programma Triennale del Fabbisogno di Personale Triennio 2025/2027:

A seguito della variazione del bilancio di previsione 2025/2027 avvenuta con Deliberazione di Consiglio d'Ambito n. ---del 26 marzo 2025 è stato variato anche il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 per quanto attiene alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, pertanto, recependo quanto stabilito dal Consiglio d'Ambito con la predetta

- n. 1 funzionario tecnico ex cat. D mediante mobilità/concorso pubblico € 36.591,41;
- n. 1 funzionario Amministrativo ex cat. D mediante mobilità/concorso pubblico € 36.591,41;
- n. 1 istruttore tecnico ex cat. C mediante mobilità/concorso pubblico € 33.690,83;
- n. 1 istruttore amministrativo/contabile ex cat. C mediante mobilità/concorso pubblico € 33.690,83;

È prevista la copertura finanziaria per la proroga dell'incarico dirigenziale con contratto a tempo determinato per l'area tecnica.

Per l'anno 2025 si concluderà la procedura per l'individuazione del Direttore Generale avviata con interpello rivolto ai Comuni dell'ATO in data 9 ottobre 2024, ai sensi dell'art. 31 della LRC n. 14/2016.

È previsto, anche per il triennio 2025-2027, il ricorso all'attivazione di procedure di comando/scavalco d'eccezione per le figure professionali previste nella dotazione organica per far fronte alle esigenze organizzative dell'Ente connesse all'implementazione delle attività istituzionali, senza determinare un aggravio di spesa consolidato nel tempo.

Il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti dei documenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

Le assunzioni previste nel Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 possono essere effettuate, in conformità all'art. 9, co. 36, del D.L. 78/2010, in quanto la spesa complessiva per le nuove assunzioni come sopra indicate è inferiore al limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

Il rapporto di lavoro del personale non dirigente è regolato dal CCNL relativo al personale del comparto "Funzioni Locali"

Il rapporto di lavoro del personale di qualifica dirigenziale è regolato dal CCNL relativo all'area della dirigenza del comparto "Funzioni Locali", da applicare anche al trattamento spettante per l'incarico dirigenziale ad interim dell'area amministrativa Contabile.

Tutte le procedure di assunzione del personale tecnico – amministrativo dell'EDA dovranno tener conto di quanto stabilito all'art. 32, comma 4, della LRC n. 14/2016.

Programmazione delle cessazioni dal servizio

Premesso che l'età media del personale di ruolo dell'Ente è pari a 50 anni, sulla base della disciplina vigente e della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento (operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni), si rappresenta che nel triennio di vigenza del presente Piano non è in programma alcuna cessazione dal servizio.



ALLEGATO 1

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2025-2027

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani
AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"



Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2025-2027

(art.48 decreto legislativo 198/2006)

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Premessa

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ss.mm.ii., "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", 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.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", nell'ottica della strategia europea 2020, focalizza l'attenzione oltre che sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche sul tema di conciliazione dei temi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, dando così indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ente d'Ambito Salerno armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente Piano delle azioni positive, che avrà durata triennale con aggiornamento annuale, e che conferma gli obiettivi e le azioni previsti dal Piano del triennio precedente approvato con deliberazione di Consiglio d'Ambito n.1 del 14 febbraio 2024, non è inteso come mero adempimento ad un obbligo di legge, ma vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 Obiettivi

1. Nel corso del triennio 2025-2027, l'Ente d'Ambito Salerno intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni (Obiettivo 1).
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (Obiettivo 2);
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (Obiettivo 3);
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (Obiettivo 4);
- Implementare e consolidare il lavoro agile (Obiettivo 5).

Art. 2

Analisi dati del personale

1. Nella seguente tabella viene indicato il personale in forza all'Ente alla data del 30 novembre 2024, pari a 13 dipendenti (di cui 7 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali, come appresso specificato). A seguito delle dimissioni da Direttore Generale rassegnate dall'Avv. Bruno Di Nesta, la dirigente dell'Area Tecnica Ing. Anna Paola Fortunato è stata nominata Dirigente Vicario e ricopre altresì ad interim l'incarico di Dirigente dell'Area Amministrativa e contabile (ex Decreti del Presidente dell'EdA 25 luglio 2024, n.3 e n. 4)

DOTAZIONE ORGANICA			PERSONALE	IN	SERVIZIO
N.	QUALIFICA	AREA		DONNE	UOMINI
1	Dirigente	Amministrativa e contabile	°		
1	Dirigente	Tecnica	1*	1	
3	Funzionari e E.Q.	Tecnica	3**		3
3	Funzionari e E.Q.	Amministrativa e contabile	3***		3
7	Istruttori	Tecnica			
6	Istruttori	Amministrativa e contabile	4****	1	3
1	Operatori esperti	Amministrativa e contabile	1	1	
22	TOTALI		12	3	9

°incarico ad interim al Dirigente dell'Area Tecnica; *incarico a tempo determinato ex art.110 d.lgs.267/2000; **3 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato; 1 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali, 1 in comando a 24 ore settimanali. *** 3 unità in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali. **** 4 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato e 3 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali.

2. L'analisi del personale dipendente complessivamente in servizio non evidenzia, quindi, un divario significativo tra i generi nelle misure definite dalla legge, in quanto il totale dei dipendenti è così ripartito: 33% donne e 66% uomini.

3. Ove si consideri poi il solo personale in servizio a tempo pieno presso l'EDA, escludendo i dipendenti temporaneamente in servizio in scavalco d'eccezione e in comando come sopra precisato, la situazione risulta in perfetto equilibrio: su 4 unità, infatti, figurano 2 donne (50%) e 2 uomini (50%).

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Art. 3

Ambiente di lavoro

1.L'EDA Salerno persegue il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone. A tal fine si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. L'EDA si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

3.L'EDA promuove la massima integrazione favorendo ogni pratica volta non solo a tutelare e rispettare ma a valorizzare tutte le possibili diversità all'interno dell'ambiente di lavoro, quali di genere, di età, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche.

Art. 4

Reclutamento del personale

1. Non ci sono posti in dotazione organica dell'EdA che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne: la dotazione organica è strutturata con esclusivo riferimento alle categorie e ai profili professionali previsti dal CCNL del Comparto Funzioni Locali, senza alcuna prerogativa di genere.

2. Non esistono possibilità per l'EDA di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/77 e al D. Lgs. n. 198/2006.

3. L'EDA si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

4. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

5.Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'EDA Salerno valorizza attitudini e capacità personali del proprio personale indipendentemente dal genere.

Art. 5

Attività formative

1.L'EDA persegue l'obiettivo di sviluppare all'interno dell'Ente, anche grazie alle attività formative strettamente intese, un patrimonio di conoscenze e competenze diffuso che, senza alcuna differenza di

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

genere, possa consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, nell'arco del triennio.

2. Il Piano di formazione dovrà consentire, tenendo conto delle esigenze di ogni Area, la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

4. L'EDA si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti.

5. L'EDA si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Art. 6

Flessibilità orarie

1. L'EDA Salerno favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo forme di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori con figli minorenni e/o con particolari esigenze familiari.

2. L'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

3. L'EDA si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

4. L'EDA esprime la ferma convinzione che, attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e l'utilizzo di tempi più flessibili, sia possibile realizzare economie di gestione e potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art. 7

Lavoro agile

1. Considerati i ragguardevoli risultati ottenuti durante l'emergenza sanitaria da covid-19 con il ricorso allo smart working, l'EDA intende garantire e consolidare l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile anche dopo il termine della suddetta fase emergenziale.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

2. L'EDA, infatti, ritiene sia possibile conciliare gli obblighi della vita lavorativa, compreso il perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, con le esigenze della vita familiare dei propri dipendenti, in particolare di quelle legate a specifiche e peculiari situazioni (assistenza a minori, anziani, disabili, ecc).
3. A tal fine l'EDA si propone non solo di ridefinire le modalità organizzative dei processi allo scopo di agevolare i dipendenti che facciano richiesta di rendere la prestazione lavorativa a distanza, ma anche di ricercare modalità di svolgimento della stessa tali da evitare i rischi connessi all'isolamento o all'iperconnessione.
4. L'EDA si impegna a garantire, tenuto conto ed individuando le eventuali attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working, un equo bilanciamento tra il personale che presta servizio in sede e coloro che svolgono l'attività lavorativa da remoto.
5. L'EDA assicura che i dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Art. 8

Entrata in vigore

1. Il presente Piano ha durata per il triennio 2025-2027 decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione del Consiglio d'Ambito.

Art. 9

Monitoraggio

1. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter valutare l'impatto delle azioni poste in essere e procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D. Lgs. n. 198 del 01.04.2006, "Codice delle Pari Opportunità".

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "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".

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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".

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

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".

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"



ALLEGATO 2

PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

2025-2027



Piano triennale di formazione del personale 2025-2027

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Introduzione

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni.

La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono quindi uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e, quindi, dei servizi ai cittadini.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa attraverso il piano della formazione, lo strumento che definisce le attività di formazione che verranno attuate nel periodo di riferimento e ne delinea i principi e le caratteristiche generali, in termini sia di contenuti sia di risorse.

Il piano, oltre a costituire il sistema di governo della formazione, rappresenta una opportunità per valorizzare la formazione sotto il duplice aspetto di leva per il cambiamento organizzativo e gestionale e di fonte di "valore aggiunto" per l'amministrazione, tenendo presente e coniugando gli obiettivi strategici, il modello organizzativo e le esigenze del personale.

Normativa di riferimento

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste, le principali sono:

- il decreto legislativo 30 marzo. 2001, n.165 e ss.mm.ii., in base al quale le Amministrazioni devono curare *"la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"* (art.7, comma 4);
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm.ii, " Codice dell'amministrazione digitale (CAD) ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione dei piani di formazione, attuano anche politiche formative del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 che prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione in materia per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti;

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il cui art. 37 dispone che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ...";
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione e che individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti, in seno all'organizzazione, di contrasto alla corruzione, come confermato dall'ANAC nel PNA 2022 approvato dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023 da ultimo aggiornato con deliberazione n.31 del 30 gennaio 2025;
- il decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, il cui articolo 15, comma 5 recita : *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti?"*;
- le direttive sulla formazione e valorizzazione del personale del Dipartimento della Funzione pubblica del 13.12.2001 e del 30.07.2010, nonché la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.03.2023 ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza";
- il CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022 che riconosce alla formazione del personale un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni e ad essa dedica specifiche disposizioni tra le quali l'art.54, in tema di principi generali e finalità, e l'art.55, in merito a destinatari e processi della formazione;

Finalità e principi del Piano

Il piano della formazione definisce il modo in cui l'EdA intende impostare il proprio programma delle attività di formazione, gestendo a tal fine le risorse disponibili, in sintonia con gli obiettivi strategici dell'ente, assicurando una forza lavoro competente e qualificata.

In particolare il Piano della formazione svolge una funzione strategica per il raggiungimento degli obiettivi specifici dell'EdA, concorre al migliore svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, favorisce la correttezza degli atti, sfrutta gli strumenti tecnologici a disposizione per rendere efficaci ed efficienti gli interventi formativi attuati.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Il Piano della formazione, oltre a preparare i dipendenti a ricoprire adeguatamente le rispettive posizioni e a promuovere in tutti la consapevolezza del proprio ruolo svolto all'interno dell'Ente, deve anche agevolare lo sviluppo permanente delle potenzialità di ciascun dipendente rispondendo anche ai bisogni di crescita culturale e professionale dei singoli e, di conseguenza, dell'intero personale.

Il Piano non si considera esaustivo di tutti gli interventi formativi che verranno attivati, si focalizza prevalentemente sulla formazione indirizzata alla pluralità dei dipendenti.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, senza alcuna discriminazione di genere, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione sono attuate tenendo in debita considerazione le tipologie formative che consentono sia un risparmio economico;
- dinamicità: il Piano è uno strumento di lavoro dinamico che deve essere aggiornato annualmente sulla scorta dei risultati ottenuti e delle esigenze sopravvenute.

Modalità di realizzazione della formazione

I mutamenti organizzativi in atto e l'introduzione di nuove tecnologie, impongono di ridefinire i luoghi, le tecniche e gli strumenti della formazione. Per questo motivo, risulta opportuno prevedere, in via prioritaria, l'utilizzo della formazione a distanza (FAD), nelle di verse modalità di *e-learning* e *webinar*.

La prima offre maggiore libertà e autonomia nell'organizzazione del tempo, in quanto permette di spostare la lezione nel momento più indicato della giornata, la qual cosa è un notevole vantaggio sia per chi lavora sia, considerato l'esiguo organico a disposizione, per l'ente.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

La seconda si caratterizza per l'alto tasso di interattività tra insegnate e partecipanti o anche tra i partecipanti stessi, con la possibilità di intervenire in diretta, di partecipare a test e di porre domande come accade per le lezioni frontali in aula.

Occorre, inoltre, tener presente che la FAD presenta dei costi di gran lunga inferiori rispetto alla formazione in presenza, la qual cosa si traduce nella possibilità per l'Ente di ampliare la platea dei partecipanti ai corsi a parità di risorse a disposizione.

In ordine a particolari necessità formative che non possono essere soddisfatte con le modalità sin qui descritte, le relative attività saranno disposte dal Direttore Generale su richiesta del dirigente dell'Area interessata.

Definizione del piano della formazione 2025-2027

Nel corso della vigenza del presente Piano si prevede la realizzazione di una serie di corsi articolati su diversi livelli di formazione:

Interventi formativi di carattere trasversale, la cui partecipazione sarà estesa all'intero personale in materie quali:

Anticorruzione e trasparenza

Codice di comportamento

Regolamento generale sulla protezione dei dati

Codice dell'Amministrazione Digitale – Utilizzo delle piattaforme digitali

Salute e sicurezza sul lavoro

Pari opportunità.

Formazione specifica, rivolta prioritariamente al personale delle Aree interessate, i cui destinatari saranno individuati dai dirigenti di riferimento garantendo un'adeguata rotazione dei partecipanti, in tema di:

Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa

Affidamenti alle società in house – Controllo analogo

Diritto di accesso agli atti

Gestione risorse umane e finanziarie

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Come già indicato in precedenza, la descrizione delle attività formative sopra riportate deve intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Le suddette attività formative saranno eseguite, nelle modalità sopra descritte, avvalendosi di enti e istituti pubblici o privati specializzati nella formazione dei dipendenti pubblici che le erogano mediante iscrizione sulle rispettive piattaforme. A tale riguardo, si sono rivelati sin qui estremamente positivi i webinar organizzati dall'Accademia della P.A., cui il personale partecipa a seguito dell'adesione alla Fondazione Gazzetta Amministrativa avvenuta sul finire del 2023, e dalla Scuola IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale), seguiti dai dipendenti dal settembre 2024. Si ritiene, pertanto, di valutare anche le proposte formative similari offerte da enti quali Asmel, , FormezPA, PromoPa, solo per citarne alcuni.

Si prevede, inoltre, di usufruire della piattaforma Syllabus (realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020).

Tale progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

La piattaforma offre ai dipendenti pubblici, in modalità e-learning, una formazione personalizzata che parte da un'attività di verifica delle conoscenze e abilità possedute su cui basare interventi di formazione mirata e di acquisizione e valorizzazione delle competenze in tema di transizione digitale. Infine il Syllabus mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazioni con i principali enti pubblici e privati erogatori di formazione.

Diffusione dei contenuti formativi e del materiale didattico

Il rafforzamento della collaborazione e la condivisione delle informazioni, ai sensi dell'art.67 del già citato CCNL 2019-2021, costituisce uno degli obiettivi della formazione del personale che usufruisce del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. L'EdA attribuisce a tale obiettivo una valenza generale al fine di conseguire una maggiore diffusione dei contenuti formativi.

Si prevede, pertanto, che le conoscenze, il materiale didattico e la documentazione acquisiti dai partecipanti ad un corso siano posti a disposizione di tutti i colleghi interessati. A tal fine, è stato ideato il progetto "La BibliotEdA", la Biblioteca dell'EdA Salerno, reso noto a tutto il personale con nota del

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Dirigente Vicario n3237 del 14 ottobre 2024. Accedendo alla BibliotEdA l'intero personale ha la possibilità di consultare ogni materiale acquisito a seguito della partecipazione di un singolo dipendente ad un evento formativo (slide, faq, riferimenti normativi, circolari o altra documentazione), debitamente catalogato.

La BibliotEdA non è un luogo fisico, in quanto lo spazio di consultazione consiste in una cartella condivisa dell'Area Amministrativa e Contabile, raggiungibile attraverso il sistema Dropbox, in modo da conseguire sia la completa dematerializzazione del materiale didattico sia la massima accessibilità allo stesso, a prescindere dalla modalità con cui la prestazione lavorativa è resa (in presenza o a distanza).

Risorse finanziarie

Si prevede al momento di confermare lo stesso stanziamento, pari a euro 5.000,00 per le singole annualità del triennio, previsto per il Piano di formazione 2024-2026. Resta inteso che una più ponderata quantificazione delle risorse occorrenti potrà essere effettuata nel corso della realizzazione del Piano.

Monitoraggio e verifica

Il Servizio Finanziario e Personale provvede alla raccolta delle informazioni riguardanti le attività formative svolte: i partecipanti, le giornate e le ore di partecipazione e la raccolta. I relativi dati e gli attestati di partecipazione prodotti dagli interessati sono archiviati nel fascicolo personale, così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni in merito all'utilità e all'interesse del corso frequentato nonché un giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.