



Città Metropolitana di
Reggio Calabria

Segreteria-Direzione Generale

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027



SOMMARIO

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

STRUTTURA DOCUMENTO, PUBBLICAZIONE E APPROVAZIONE

SEZIONE 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 SOTTOSEZIONE - Informazioni di interesse generale

- 1.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse generale per i cittadini e gli *stakeholder* esterni
- 1.1.2 L'Amministrazione "*in cifre*"
- 1.1.3 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente

1.2 SOTTOSEZIONE - Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE di programmazione - "Valore pubblico"

- 2.1.1 Analisi del contesto esterno dell'Amministrazione
- 2.1.2 Analisi del contesto interno dell'Amministrazione
- 2.1.3 Valore Pubblico e coerenza con i documenti di programmazione finanziaria (le "*Linee programmatiche di mandato 2021-2026*" e il "*DUP 2025-2027*")
- 2.1.4 Obiettivi di valore pubblico in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo
- 2.1.5 Benessere e sostenibilità

2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione - Performance

Gli obiettivi annuali e pluriennali di *performance* organizzativa e individuale che l'Amministrazione si dà per realizzare il Valore Pubblico

- 2.2.1 Gli obiettivi e indicatori (di efficienza e di efficacia) di *performance* organizzativa di Ente e di Struttura organizzativa apicale
- 2.2.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia (Agenda Semplificazione 2020-2026)
- 2.2.3 Gli obiettivi di digitalizzazione (Agenda Digitale 2026 e Piano Triennale per la Transizione Digitale della Città Metropolitana di Reggio Calabria)
- 2.2.4 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale
- 2.2.5 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere
- 2.2.6 Obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni

2.3 SOTTOSEZIONE di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

- 2.3.1 Analisi del contesto esterno
- 2.3.2 Analisi del contesto interno
- 2.3.3 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione
- 2.3.4 Sistema di gestione del rischio
- 2.3.5 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
- 2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione
- 2.3.7 Programmazione della trasparenza



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE di programmazione - Struttura organizzativa

- 3.1.1 L'Organigramma dell'Ente
- 3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa
- 3.1.3 Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente
 - 3.1.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere
 - 3.1.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale
 - 3.1.3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

3.2 SOTTOSEZIONE di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

- 3.2.1 Riferimenti normativi ed evoluzione dell'istituto
- 3.2.2 Organizzazione del lavoro agile ordinario: avvio, sviluppo e finalità
- 3.2.3 Gli attori coinvolti
- 3.2.4 Contenuto della sottosezione
- 3.2.5 I fattori abilitanti
- 3.2.6 Percorsi formativi per il personale
- 3.2.7 Gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile
- 3.2.8 Strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati
- 3.2.9 Monitoraggio
- 3.2.10 Disciplina

3.3 SOTTOSEZIONE di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

- 3.3.1 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale
- 3.3.2 La dichiarazione di non eccedenza del personale
- 3.3.3 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio
- 3.3.4 Il rispetto dei limiti di spesa
- 3.3.5 Le assunzioni a tempo indeterminato programmate
 - 3.3.5.1 Determinazione del fabbisogno di personale necessario per la "*realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica*" (art. 12, comma 5, del DL n. 25/2025)
- 3.3.6 Le assunzioni a tempo determinato programmate
- 3.3.7 La dotazione organica
- 3.3.8 Il programma della formazione del personale
 - 3.3.8.1 Focus sulla formazione erogata con illustrazione dei percorsi realizzati e da realizzare

SEZIONE 4: MONITORAGGIO



PREMESSA

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

Nel PIAO, gli obiettivi e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione*", che ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance*, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, nonché sulla base del "*Piano tipo*", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione*".

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

Il DPR n. 81 del 30 giugno 2022 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", con l'obiettivo di armonizzare la normativa e la programmazione esistente, all'art. 1, comma 1, disciplina i documenti che confluiscono nel PIAO:

- articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

IL DM n.132 del 30 giugno 2022 "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" disciplina i contenuti del documento ed esclude da esso gli adempimenti di carattere finanziario "*non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113*". Il PIAO deve, comunque, garantire, come previsto all'art. 8, comma 1, «*la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto*».



In fase di prima applicazione, considerando la fase transitoria di elaborazione della normativa vigente, il PIAO per il triennio 2022-2024 è stato redatto recependo gli strumenti di programmazione già approvati dall'Ente e in vigore nel medesimo triennio ed è stato approvato con DSM n. 123 del 26 ottobre 2022 (successivamente modificata con la DSM n. 133/2022).

Il relativo aggiornamento annuale è avvenuto, per il periodo 2024-2026, mediante l'approvazione della DSM n.67 dell'11 giugno 2024 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.", e modificato con DSM N.138 del 25 ottobre 2024 e DSM n.1 dell' 8 gennaio 2025.

STRUTTURA, PUBBLICAZIONE E APPROVAZIONE

In coerenza con il "*Piano-tipo*", il documento si articola in 4 sezioni:

- SEZIONE 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- SEZIONE 2: Valore pubblico, *performance* e anticorruzione
- SEZIONE 3: Struttura organizzativa e capitale umano
- SEZIONE 4: Monitoraggio.

Il documento, in quanto strumento di programmazione unico per le materie di competenza, presenta caratteristiche di integrazione e coerenza tra le diverse sezioni, seppur ogni sottosezione sia direttamente collegata ad una o più Strutture organizzative referenti, secondo il seguente schema:

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
1.1 SOTTOSEZIONE: Informazioni di interesse generale	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
1.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse generale per i cittadini e gli stakeholder esterni	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
1.1.2 L'Amministrazione " <i>in cifre</i> "	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
1.1.3 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente	Referente: Settore 11
1.2 SOTTOSEZIONE: Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 SOTTOSEZIONE: Valore pubblico	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
2.1.1 Analisi del contesto esterno dell'Amministrazione	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
2.1.2 Analisi del contesto interno dell'Amministrazione	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
2.1.3 Valore Pubblico e coerenza con i documenti di programmazione finanziaria (le " <i>Linee programmatiche di mandato 2021-2026</i> " e il " <i>DUP 2025-2027</i> ")	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
2.1.4 Obiettivi di valore pubblico in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
2.1.5 Benessere e sostenibilità	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")



2.2 SOTTOSEZIONE: Performance	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), con il coinvolgimento di tutti i Settori e sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
2.2.1 Gli obiettivi e indicatori di <i>performance</i> organizzativa di Ente e di Struttura organizzativa apicale	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), con il coinvolgimento di tutti i Settori e sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
2.2.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia (Agenda Semplificazione 2020-2026)	Referente: Settore 3 e Settori interessati alle procedure da semplificare e reingegnerizzare
2.2.3 Gli obiettivi di digitalizzazione (Agenda Digitale 2026 e Piano Triennale per la Transizione Digitale della Città Metropolitana di Reggio Calabria)	Referente: Settore 3 e Settori interessati alle procedure da digitalizzare
2.2.4 Gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione	Referente: Settore 3, Settore 14
2.2.5 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Referente: Settore 2, con il coinvolgimento di tutti i Settori
2.2.6 Obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), con il coinvolgimento di tutti i Settori e sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
2.3 SOTTOSEZIONE: Rischi corruttivi e trasparenza	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione")
2.3.1 Analisi del contesto esterno	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione")
2.3.2 Analisi del contesto interno	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione")
2.3.3 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione")
2.3.4 Sistema di gestione del rischio	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione")
2.3.5 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione")
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione")
2.3.7 Programmazione della trasparenza	Referente: Responsabile per la Trasparenza, con il coinvolgimento di tutti i Settori
La mappatura dei processi	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione"), sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
Le aree a rischio corruzione	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione"), con il coinvolgimento di tutti i Settori
I fattori abilitanti del rischio corruttivo	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione"), con il coinvolgimento di tutti i Settori
Obblighi di trasparenza	Referente: Responsabile per la Trasparenza, con il coinvolgimento di tutti i Settori
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 SOTTOSEZIONE: Struttura organizzativa	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")



3.1.1 L'Organigramma dell'Ente	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), sulla base dei dati trasmessi dal Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), sulla base dei dati trasmessi dal Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2 SOTTOSEZIONE: Organizzazione del lavoro agile	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.1 Riferimenti normativi ed evoluzione dell'istituto	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.2 Organizzazione del lavoro agile ordinario: avvio, sviluppo e finalità	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.3 Gli attori coinvolti	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.4 Contenuto della sottosezione	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.5 I fattori abilitanti	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
I requisiti di accesso al lavoro agile	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane) e Settore 3, con il coinvolgimento di tutti i Settori
I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/remoto	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
Misure organizzative e modalità attuative	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane) e Settore 3, con il coinvolgimento di tutti i Settori
I contenuti dell'accordo individuale	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.6 Percorsi formativi per il personale	Referente: Segreteria Generale (Ufficio "Formazione") e Settore 3
3.2.7 Gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo") e Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.8 Strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.9 Monitoraggio	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.10 Disciplina	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane) e Settore 3, con il coinvolgimento di tutti i Settori
3.3 SOTTOSEZIONE: Piano triennale dei fabbisogni di personale	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo")
3.3.1 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.3.2 La dichiarazione di non eccedenza del personale	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.3.3 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio	Referente: Settore 4
3.3.4 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.3.5 Le assunzioni programmate	Referente: Direzione Generale e Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.3.6 La dotazione organica	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.3.7 Il programma della formazione del personale	Referente: Segreteria Generale (Ufficio "Formazione") e Settore 3
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	



Monitoraggio del Valore pubblico e della Performance	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo"), con il coinvolgimento di tutti i Settori e sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
Monitoraggio dei rischi corruttivi e di trasparenza	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione"), con il coinvolgimento di tutti i Settori e sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
Monitoraggio dell'organizzazione e del capitale umano	Referente: OdV, con il supporto della Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo") e del Settore 2, con il coinvolgimento di tutti i Settori e sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori

Ogni Referente è responsabile della propria sezione/sottosezione di competenza, occupandosi della redazione e dell'acquisizione dei relativi pareri da parte di organi e associazioni, ove previsti, o della loro informazione (a tipo esemplificativo Collegio dei Revisori, OdV, OO.SS., CUG, ecc.). Ogni Struttura organizzativa Referente, inoltre, aggiorna la sezione di competenza, dandone comunicazione agli altri referenti e alla Direzione Generale, che provvede all'attività di pubblicazione sia sul sito istituzionale sia sul portale governativo dedicato. Ciascun aggiornamento deve essere effettuato tenendo conto della natura unitaria ed integrata del PIAO ed in coerenza con le altre sezioni.

Il presente PIAO viene redatto esclusivamente in formato digitale e approvato dal Sindaco Metropolitan.



SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Regione	Calabria
Denominazione	Città metropolitana di Reggio Calabria
Sede legale	Piazza Italia – 89125 Reggio Calabria
Codice fiscale/Partita IVA	80000100802
Telefono	(+39)0965 498 111
Sito internet	https://www.cittametropolitana.rc.it/
PEC	protocollo@pec.cittametropolitana.rc.it

1.1 SOTTOSEZIONE: Informazioni di interesse generale

1.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse generale per i cittadini e gli *stakeholders* esterni

Chi siamo

La Città Metropolitana di Reggio Calabria, come recita l'art. 1 dello Statuto, è ente costitutivo della Repubblica, rappresenta la comunità locale e le persone che vivono sul territorio dei Comuni che ne fanno parte, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo sostenibile, d'intesa con tutti gli enti e le formazioni sociali del territorio.

La Città Metropolitana persegue le sue finalità istituzionali come una città di città nella condivisione delle politiche pubbliche con l'Unione Europea, lo Stato, la Regione, il Parco nazionale dell'Aspromonte e gli enti locali del territorio, instaurando rapporti con le altre città metropolitane italiane ed europee e con gli enti locali del bacino del Mediterraneo. In particolare, opera per l'effettiva conurbazione tra le aree metropolitane contigue unite dal mare dello Stretto.

La Città Metropolitana è ente territoriale di area vasta:

- a) dotato di autonomia normativa, amministrativa e finanziaria secondo i principi fissati dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, dalla Carta Europea delle autonomie locali, dalla Costituzione, dalle leggi e dallo Statuto;
- b) con le seguenti finalità istituzionali generali:
 - cura dello sviluppo strategico del territorio metropolitano;
 - promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione di interesse della città metropolitana;
 - cura delle relazioni istituzionali afferenti al proprio livello, ivi comprese quelle con le città e le aree metropolitane europee (art. 1, comma 2, della L. n. 56/2014).

La popolazione residente nell'ambito territoriale della Città Metropolitana di Reggio Calabria è di 515.153 abitanti (dato ISTAT al 1° gennaio 2023) e il suo territorio, che ricomprende la parte più meridionale della Regione Calabria, ha forte vocazione turistica.

Il territorio della Città Metropolitana di Reggio Calabria si estende per 3.207,76 km², con una densità abitativa di 160,60 ab./km² e conta 97 comuni.

Al 1° aprile 2025 la Città Metropolitana di Reggio Calabria contava n. 352 dipendenti (di cui n. 18 a tempo determinato) e n. 13 dirigenti (di cui n. 2 reclutati ex art.110 del D.Lgs. n. 267/2000).

L'assetto organizzativo prevede la suddivisione di attività e servizi in quattro strutture organizzative di massima dimensione, denominate Dipartimenti a loro volta articolati in strutture più semplici denominate Settori, ulteriormente articolati al loro interno in Servizi ed Uffici. A tali strutture si affiancano la Segreteria Generale, la Direzione Generale, nonché due Unità Organizzative Autonome. Il coordinamento dei Settori è affidato alla Conferenza dei dirigenti, composta dal Direttore Generale, che la presiede, e dai dirigenti di Settore.



Cosa facciamo: mandato istituzionale e missione

Come affermato dalla CIVIT con la deliberazione n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance" [articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150], il "Mandato istituzionale" definisce il perimetro nel quale l'Amministrazione può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali.

Definire il mandato istituzionale significa anche chiarire il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica.

La *mission* esprime, quindi, la ragion d'essere dell'Ente locale, ma anche i suoi tratti distintivi, specificando in che modo potrà realizzare la propria *vision*, attraverso una chiara dichiarazione di intenti strategici.

La definizione della mission implica l'individuazione dei bisogni da soddisfare, delle risposte da offrire e delle relative modalità di attuazione. Alla mission dell'Ente si correlano quella delle funzioni e dei servizi in cui l'Ente è impegnato.

Il *mission statement* (manifesto della missione), definendo i motivi di esistenza dell'Ente e gli obiettivi traguardati a medio termine, dovrebbe essere tale da ispirare sostegno e consenso da parte dei suoi interlocutori esterni, nonché partecipazione e motivazione da parte di coloro che operano in, con e per l'Ente.

Le domande a cui rispondere sarebbero:

- chi siamo?
- dove siamo?
- perché ci siamo?
- che cosa vogliamo fare?

Essa, pertanto, deve essere chiara, sintetica e in grado di rispondere alle seguenti domande:

- cosa e come vogliamo fare?
- perché e quando lo facciamo?
- quali sono i risultati attesi?
- quanto mi costeranno?
- chi è responsabile?

La Missione rappresenta, quindi, l'esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato.

Pertanto, la formulazione deve essere chiara sintetica, caratterizzata dalla sua connotazione di "interpretazione" del mandato stesso, tenendo conto dell'indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico.

La Città Metropolitana di Reggio Calabria intende proseguire con l'intento di imprimere sull'organizzazione una nuova cultura del servizio pubblico e del lavoro pubblico, che si fonda sul miglioramento continuo e sul coinvolgimento diretto delle risorse umane e dei diversi interlocutori che direttamente e/o indirettamente interagiscono con il "sistema Metropolitano".

La Città metropolitana riconosce la trasparenza quale principio fondamentale della propria attività amministrativa; assicura, anche attraverso il sito istituzionale sulla rete internet, la conoscibilità e la comprensibilità dei documenti e delle informazioni in suo possesso, l'accesso ai documenti amministrativi e la partecipazione dei cittadini al procedimento amministrativo, nei termini e secondo le modalità stabilite dalla legge e dai regolamenti, al fine di adottare forme e strumenti di democrazia partecipativa; garantisce, anche nelle relazioni con soggetti privati, prassi volte a prevenire e contrastare ogni fenomeno di mala amministrazione; sostiene la cultura della legalità e promuove azioni volte ad evitare ogni forma di irregolarità nelle aree di propria competenza.

La Città metropolitana si impegna a sviluppare progettualità idonee a garantire il diritto di tutti i cittadini di accedere alla rete internet, in condizione di parità, con modalità tecnologicamente adeguate che consentano la rimozione di ogni ostacolo di ordine economico, sociale e territoriale e promuove e coordina sistemi di informatizzazione e digitalizzazione in ambito metropolitano al fine di organizzare la diffusione di procedure informatiche omogenee e condivise tra i territori che la compongono.



Nella certezza che questi impegni caratterizzeranno l'azione dell'Ente, possiamo credere che, in modo chiaro e sintetico, la ragion d'essere (mission) della Città Metropolitana di Reggio Calabria possa essere la seguente: la Città che soddisfa i bisogni della collettività, del cliente-cittadino, della persona e del personale, generando integrazione, partecipazione, coesione, valorizzazione, semplificazione e qualità per la comunità locale e la società in generale.

La Città Metropolitana di Reggio Calabria svolge le seguenti funzioni fondamentali proprie:

- adozione e aggiornamento annuale di un **piano strategico triennale del territorio metropolitano**, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei comuni e delle unioni di comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;
- **pianificazione territoriale generale**, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei comuni compresi nel territorio metropolitano;
- **strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano**. D'intesa con i comuni interessati la città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;
- **mobilità e viabilità**, anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;
- **promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale**, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della città metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);
- **promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione** in ambito metropolitano.

La Città Metropolitana di Reggio Calabria svolge, inoltre, le seguenti funzioni delle province:

- **pianificazione territoriale provinciale di coordinamento**, nonché **tutela e valorizzazione dell'ambiente**, per gli aspetti di competenza;
- **pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale**, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché **costruzione e gestione delle strade provinciali** e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- **programmazione provinciale della rete scolastica**, nel rispetto della programmazione regionale;
- raccolta ed elaborazione dati ed **assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali**;
- **gestione dell'edilizia scolastica**;
- **controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità** sul territorio provinciale.

La Città metropolitana di Reggio Calabria svolge, infine, le funzioni delegate dallo Stato e dalla Regione (L. n. 56/2014, art. 1, comma 46 «Lo Stato e le regioni, ciascuno per le proprie competenze, possono attribuire ulteriori funzioni alle città metropolitane in attuazione dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza di cui al primo comma dell'articolo 118 della Costituzione»).

La rappresentazione più puntuale delle molteplici attività che la Città Metropolitana di Reggio Calabria svolge in favore della collettività locale si ricava dal "Funzionigramma" allegato alla deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 123 del 20 settembre 2024 e n.31 del 23 marzo 2025, con la quale sono state apportate modifiche alla "Struttura Organizzativa" dell'Ente.

Il "Funzionigramma" individua la mappa generale delle attività, con l'indicazione dei compiti e delle attribuzioni assegnati ai singoli Uffici, inerente ai compiti istituzionalmente propri dell'Ente, nonché a quelli attribuiti, trasferiti, delegati o comunque esercitati in base a disposizioni di legge o altre fonti normative e che delineano la competenza delle strutture organizzative cui sono assegnate.



Per conoscere più in dettaglio le attività e le funzioni specifiche svolte da ogni struttura organizzativa si rinvia al "Funzionigramma", disponibile sul sito istituzionale www.cittametropolitana.rc.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione di 1° livello "Organizzazione", sotto sezione di 2° livello "Articolazione degli Uffici".

Come operiamo

Si è già chiarito che la Città Metropolitana di Reggio Calabria rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

L'articolo 118 della Costituzione attribuisce alle Città metropolitane funzioni amministrative proprie, oltre a quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività della Città Metropolitana di Reggio Calabria sono disponibili sul sito istituzionale www.cittametropolitana.rc.it.

La Città Metropolitana di Reggio Calabria, come si legge nello Statuto, ispira la sua attività ai seguenti principi:

- a) sussidiarietà verticale e orizzontale, differenziazione e adeguatezza, proporzionalità, nonché leale cooperazione e condivisione democratica con gli Enti locali territoriali, le Regioni e lo Stato;
- b) promozione dello sviluppo civile, sociale, culturale ed economico nel rispetto delle autonomie dei Comuni singoli o associati e delle caratteristiche e delle esigenze del suo territorio;
- c) decentramento territoriale, sia della distribuzione delle risorse che dei servizi, al fine di realizzare un uniforme sviluppo dell'intero territorio nonché delle aree periferiche rispetto ai centri delle aree urbane;
- d) partecipazione dei cittadini e dei residenti, sia come singoli sia in forma associata, a garanzia della pari dignità delle minoranze linguistiche del territorio;
- e) imparzialità, trasparenza, economicità, equità, efficienza ed efficacia della propria attività amministrativa;
- f) uguaglianza formale e sostanziale, nonché parità di trattamento dei singoli e delle formazioni sociali;
- g) tutela delle condizioni di pari opportunità in ogni campo, adottando programmi, azioni positive e iniziative, garantendo pari rappresentanza di genere in tutti i propri organi e strutture amministrative, nonché negli organi collegiali degli enti, delle aziende e delle istituzioni da essa dipendenti;
- h) diritto al lavoro, inteso come valore fondante della comunità e strumento realizzativo dell'uomo e del suo vivere in relazione con gli altri, come strumento di libertà e di liberazione dal bisogno economico, come mezzo di coesione sociale, capace di favorire la pacifica convivenza;
- i) legalità, intesa come lotta contro ogni forma di criminalità e verso tutte le organizzazioni che agiscono attraverso l'infiltrazione illegale anche di tipo mafioso nel tessuto sociale, economico ed istituzionale della comunità; tutelando in ogni sede, anche giudiziaria, gli interessi dell'Ente eventualmente lesi da fatti criminali e/o mafiosi;
- j) promozione della multiculturalità e l'integrazione, intese come valori e risorse della collettività, nel rispetto della legge e delle identità storico – culturali della Città metropolitana e dei suoi territori, per dare piena attuazione ai diritti di cittadinanza, alla tutela dei nuovi cittadini e delle minoranze, all'inclusione e alla coesione sociale, attraverso la collaborazione tra la Città metropolitana, altri enti e istituzioni e il terzo settore.

È noto che i rapporti tra i vari livelli di governo (Stato, Regioni, Città Metropolitane, Province e Comuni) sono attualmente regolati dal principio di sussidiarietà (c.d. verticale), presente anche nell'ordinamento comunitario, in base al quale le funzioni politiche e amministrative sono affidate al livello di governo più basso e vicino ai cittadini (quindi al Comune), salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario o per realizzare in modo adeguato l'interesse pubblico, non sia necessario conferirle al livello di governo superiore (quindi, a seconda dei casi, alla Città Metropolitana, alla Provincia oppure alla Regione, oppure, ancora, allo Stato, fino all'Unione Europea, in caso di funzioni e attività di dimensioni e respiro sovranazionali). In altri termini, l'intervento del livello di governo centrale è sussidiario rispetto all'intervento delle articolazioni periferiche più vicine ai cittadini (autonomie territoriali), nel senso che il primo interviene solo quando si riveli non adeguata o non sufficiente l'azione delle seconde.



La Costituzione e la legge ordinaria prevedono, tuttavia, anche un'altra forma di sussidiarietà definita "orizzontale". Analogamente alla prima (c.d. verticale) anche la sussidiarietà orizzontale costituisce principio regolatore del riparto di compiti e funzioni. Essa, tuttavia, regola la distribuzione di competenze e funzioni tra enti pubblici e iniziativa privata. Anche la sussidiarietà c.d. orizzontale è codificata, al pari della sussidiarietà verticale, nell'art. 118 della Costituzione, il quale al comma 4 stabilisce che lo Stato, le Regioni, le Province ed i Comuni «*favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà*».

Naturalmente, la scelta del soggetto cui affidare l'esercizio delle diverse funzioni o la gestione dei diversi servizi pubblici deve essere effettuata sulla base degli ulteriori principi di differenziazione e adeguatezza (art. 118 della Costituzione).

In base ad essi la scelta del livello di governo o dei soggetti privati cui affidare le diverse competenze deve essere compiuta tenendo conto della diversa natura e delle diverse caratteristiche degli enti pubblici e dei soggetti privati coinvolti (principio di differenziazione), nonché dell'idoneità e delle capacità (strutturali, organizzative e finanziarie) dei medesimi soggetti in funzione del miglior soddisfacimento dell'interesse pubblico (principio di adeguatezza).

L'insieme di questi principi genera una pluralità di "formule gestionali", tra cui gli enti locali possono scegliere. Si affiancano alla tradizionale gestione diretta o in economia le forme gestionali associate: convenzioni, consorzi o altre forme associative quali Unioni di Comuni, nonché forme di gestione dei servizi pubblici locali quali: concessione a terzi, istituzioni o aziende speciali e società di capitali con partecipazione della Città Metropolitana.

1.1.2 L'Amministrazione "in cifre"

Dati territoriali

Popolazione residente	515.153 abitanti (ISTAT- Tuttitalia.it al 1° gennaio 2023)
Superficie totale del territorio	3.207,76 km ²
Densità	160,60 ab./km ²
Capoluogo	Reggio Calabria: 169.679 abitanti (ISTAT – Tuttitalia.it al 1° gennaio 2023)
CAP	89010 ... 89069, 89121 ... 89135 (Reggio Calabria)
Prefissi	0964, 0965, 0966

Dati dell'Amministrazione

Gli organi della Città metropolitana sono:

- il Sindaco metropolitano, che è di diritto il Sindaco del comune capoluogo;
- il Consiglio metropolitano, composto dal Sindaco metropolitano e da 14 consiglieri, come di seguito riportato, è stato eletto in data 24 gennaio 2021. Il rinnovo è stato necessario poiché il Consiglio metropolitano dura in carica 5 anni, ma si scioglie in concomitanza del rinnovo del consiglio comunale del comune capoluogo;
- la Conferenza metropolitana, costituita dai 97 sindaci dei comuni della Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Dati del personale al 1° aprile 2025

Dirigenti	13 (di cui 2 ex art. 110 D.Lgs. 267/2000)
Dipendenti	339 (di cui 18 a tempo determinato)
Età media personale dipendente	56,49

Dati economico-tributari

(estratti dall'ultimo consuntivo approvato, relativo all'anno 2023)

Rigidità strutturale di bilancio	27,47 %
----------------------------------	---------



Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	103,09%
Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	75,70%
Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	24,67 %
Spesa di personale pro-capite	40,50 €
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	2,60 %
Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	29,63 %
Investimenti complessivi pro-capite	71,01 €
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	27,21 gg
Indebitamento pro-capite	125,31 €

1.1.3 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente

Il *GeoPortale* della Città Metropolitana rappresenta l'interfaccia di comunicazione e di interscambio tra l'istituzione denominata "Città Metropolitana", i cittadini, i tecnici e le altre Amministrazioni locali.

Sfruttando le potenzialità della tecnologia *opensource*, il *GeoPortale* offre la possibilità di creare, condividere e visualizzare informazioni geografiche e dà la possibilità di una combinazione che permette la creazione di mappe tematiche collaborative e dinamiche.

La piattaforma, per come è progettata, garantisce inoltre uno sviluppo ed una implementazione di dati e cartografie tale da costituire una piattaforma globale di interscambio tra i cittadini e le amministrazioni pubbliche. Al suo interno i Comuni potranno integrare i dati relativi ai Piani e strumenti di loro competenza (PSC, PCS, Piani Particolareggiati di vario tipo, etc.) che costituiranno una preziosa risorsa di conoscenza e di utilizzo per l'utenza, siano essi semplici cittadini o tecnici.

L'architettura scalare della piattaforma, costituita da informazioni dettagliate e scomponibili in relazione alle necessità, rappresenta lo stato dell'arte di questa tipologia di supporto informatico.

Infine, la natura "aperta" delle tecnologie utilizzate ne definisce il loro carattere inequivocabilmente votato alla trasparenza ed alla semplificazione dell'azione amministrativa.

<https://geoportale.cittametropolitana.rc.it/>



1.2 SOTTOSEZIONE - Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione

Analisi socio-economica e statistiche demografiche

La configurazione del territorio della Città Metropolitana di Reggio Calabria è legata alla presenza del massiccio dell'Aspromonte. L'orografia accidentata non favorisce l'insediamento di centri abitati e di insediamenti produttivi; la maggiore concentrazione di consumo di suolo si registra lungo la fascia costiera del territorio con dei poli di maggiore aggregazione specie nei comuni di Reggio Calabria, Palmi e Gioia Tauro sul versante tirrenico e nei comuni di Marina di Gioia Ionica, Siderno, Bovalino e Locri sul versante ionico. I centri abitati localizzati nelle aree più impervie e meno accessibili del territorio non raggiungono i mille abitanti.

(dati aggiornati al 31/12/2025 (Fonte Istat – Tuttitalia.it))

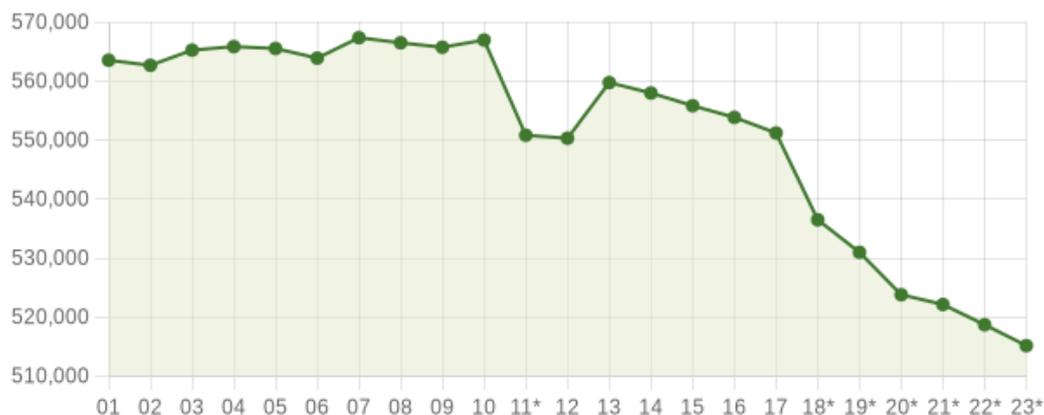
Comune	abitanti	Comune	abitanti	Comune	abitanti
Africo	2.683	Fiumara	829	Roccella Ionica	6.113
Agnana Calabria	453	Galatro	1.389	Roghudi	920
Anoia	2.002	Gerace	2.306	Rosarno	14.445
Antonimina	1.161	Giffone	1.560	Samo	681
Ardore	4.855	Gioia Tauro	19.243	San Ferdinando	4.334
Bagaladi	935	Gioiosa Ionica	6.761	San Giorgio Morgeto	2.955
Bagnara Calabria	9.164	Grotteria	2.833	San Giovanni di Gerace	401
Benestare	2.494	Laganadi	328	San Lorenzo	2.129
Bianco	4.284	Laureana di Borrello	4.543	San Luca	3.326
Bivongi	1.168	Locri	11.848	San Pietro di Caridà	951
Bova	452	Mammola	2.376	San Procopio	468
Bova Marina	3.979	Marina di Gioiosa I.	6.310	San Roberto	1.495
Bovalino	8.698	Maropati	1.297	Santa Cristina d'A.	725
Brancaleone	3.170	Martone	483	Sant'Agata del Bianco	546
Bruzzano Zeffirio	1.015	Melicuccà	793	Sant'Alessio in A.	309
Calanna	738	Melicucco	4.841	Sant'Eufemia d'A.	3.659
Camini	805	Melito di Porto Salvo	10.400	Sant'Illario dello Ionio	1.309
Campo Calabro	4.462	Molochio	2.167	Santo Stefano in A.	1.014
Candidoni	413	Monasterace	3.246	Scido	802
Canolo	687	Montebello Jonico	5.494	Scilla	4.443
Caraffa del Bianco	433	Motta San Giovanni	5.466	Seminara	2.492
Cardeto	1.269	Oppido Mamertina	4.678	Serrata	794
Careri	2.070	Palizzi	1.871	Siderno	17.528
Casignana	682	Palmi	17.982	Sinopoli	1.811
Caulonia	6.675	Pazzano	488	Staiti	164
Ciminà	512	Placanica	982	Stignano	1.151
Cinquefrondi	6.232	Platì	3.639	Stilo	2.291
Cittanova	9.605	Polistena	9.854	Taurianova	14.662
Condofuri	4.490	Portigliola	1.019	Terranova Sappo Minulio	416
Cosoleto	752	Reggio Calabria	168.572	Varapodio	2.037



Città Metropolitana di Reggio Calabria

Delianuova	3.037	Riace	1.777	Villa San Giovanni	12.674
Feroleto della Chiesa	1.505	Rizziconi	7.622		
Ferruzzano	713	Roccaforte del Greco	300		

Andamento demografico della popolazione residente nella Città Metropolitana di Reggio Calabria dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	563.550	-	-	-	-
2002	31 dicembre	562.692	-858	-0,15%	-	-
2003	31 dicembre	565.262	+2.570	+0,46%	203.838	2,76
2004	31 dicembre	565.866	+604	+0,11%	206.035	2,74
2005	31 dicembre	565.541	-325	-0,06%	206.672	2,73
2006	31 dicembre	563.912	-1.629	-0,29%	208.277	2,70
2007	31 dicembre	567.374	+3.462	+0,61%	211.502	2,67
2008	31 dicembre	566.507	-867	-0,15%	213.096	2,65
2009	31 dicembre	565.756	-751	-0,13%	215.950	2,61
2010	31 dicembre	566.977	+1.221	+0,22%	218.117	2,59
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	566.774	-203	-0,04%	219.959	2,57
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	550.967	-15.807	-2,79%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	550.832	-16.145	-2,85%	220.984	2,49



2012	31 dicembre	550.323	-509	-0,09%	220.821	2,48
2013	31 dicembre	559.759	+9.436	+1,71%	221.018	2,53
2014	31 dicembre	557.993	-1.766	-0,32%	219.896	2,53
2015	31 dicembre	555.836	-2.157	-0,39%	219.780	2,52
2016	31 dicembre	553.861	-1.975	-0,36%	219.318	2,52
2017	31 dicembre	551.212	-2.649	-0,48%	220.092	2,49
2018*	31 dicembre	536.487	-14.725	-2,67%	216.590,65	2,47
2019*	31 dicembre	530.967	-5.520	-1,03%	217.424,43	2,43
2020*	31 dicembre	523.791	-7.176	-1,35%	220.360	2,37
2021*	31 dicembre	522.127	-1.664	-0,32%	221.734	2,35
2022*	31 dicembre	518.699	-3.428	-0,66%	222.688	2,32
2023*	31 dicembre	515.153	-3.546	-0,68%	223.236	2,30

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione da censimento

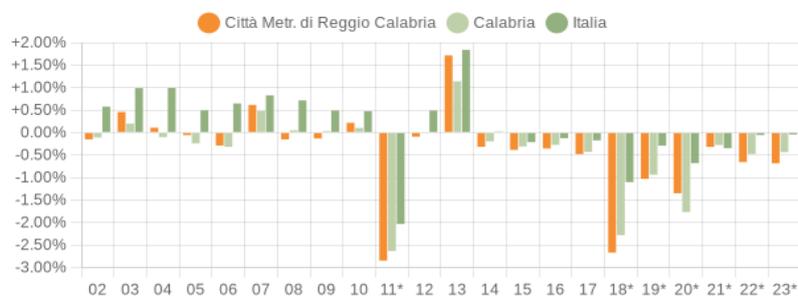
Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione residente nella città metropolitana di Reggio Calabria al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 550.967 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 566.774. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 15.807 unità (-2,79%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di ricostruzione intercensuaria della popolazione residente.

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione della Città Metropolitana di Reggio Calabria espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della Regione Calabria e dell'Italia.



Variazione percentuale della popolazione

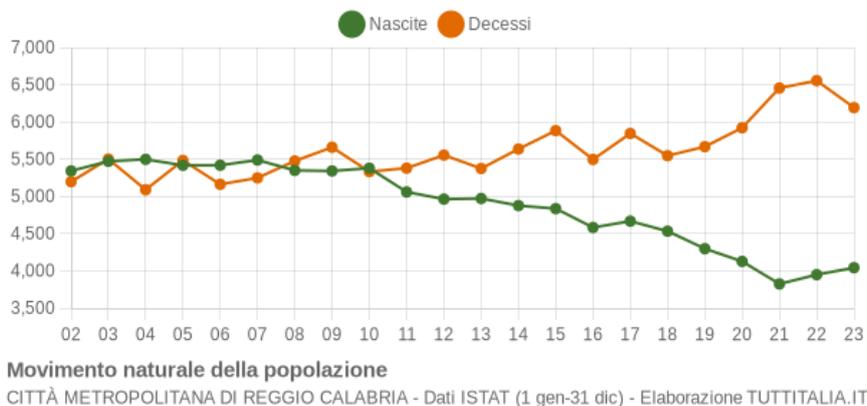
CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento



Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1° gennaio-31 dicembre	5.343	-	5.198	-	+145
2003	1° gennaio-31 dicembre	5.472	+129	5.502	+304	-30
2004	1° gennaio-31 dicembre	5.498	+26	5.090	-412	+408
2005	1° gennaio-31 dicembre	5.418	-80	5.483	+393	-65
2006	1° gennaio-31 dicembre	5.419	+1	5.163	-320	+256
2007	1° gennaio-31 dicembre	5.489	+70	5.249	+86	+240
2008	1° gennaio-31 dicembre	5.350	-139	5.476	+227	-126
2009	1° gennaio-31 dicembre	5.342	-8	5.660	+184	-318
2010	1° gennaio-31 dicembre	5.379	+37	5.333	-327	+46



2011⁽¹⁾	1° gennaio-8 ottobre	3.800	-1.579	4.073	-1.260	-273
2011⁽²⁾	9 ottobre-31 dicembre	1.260	-2.540	1.307	-2.766	-47
2011⁽³⁾	1° gennaio-31 dicembre	5.060	-319	5.380	+47	-320
2012	1° gennaio-31 dicembre	4.964	-96	5.555	+175	-591
2013	1° gennaio-31 dicembre	4.972	+8	5.375	-180	-403
2014	1° gennaio-31 dicembre	4.877	-95	5.637	+262	-760
2015	1° gennaio-31 dicembre	4.836	-41	5.884	+247	-1.048
2016	1° gennaio-31 dicembre	4.583	-253	5.497	-387	-914
2017	1° gennaio-31 dicembre	4.668	+85	5.846	+349	-1.178
2018*	1° gennaio-31 dicembre	4.533	-135	5.547	-299	-1.014
2019*	1° gennaio-31 dicembre	4.298	-235	5.668	+121	-1.370
2020*	1° gennaio-31 dicembre	4.127	-171	5.922	+254	-1.795
2021*	1° gennaio-31 dicembre	3.825	-302	6.456	+534	-2.631
2022*	1° gennaio-31 dicembre	3.949	+124	6.555	+99	-2.606
2023*	1° gennaio-31 dicembre	4.043	+94	6.193	-362	-2.150

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1° gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

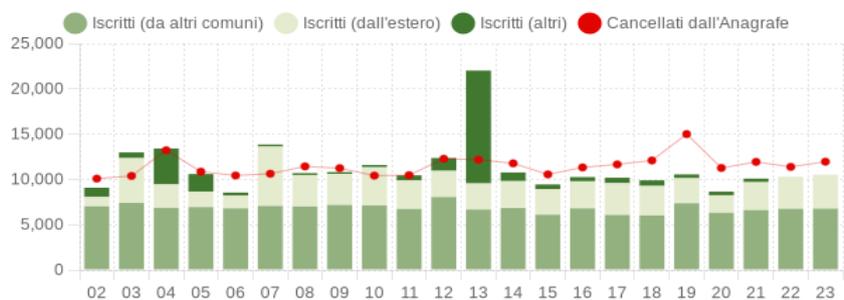
(³) bilancio demografico 2011 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso la Città Metropolitana di Reggio Calabria negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe dei comuni della provincia.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	da altri comuni	da estero	altri iscritti (a)	per altri comuni	per estero	altri cancell. (a)		
2002	7.023	1.026	1.032	9.569	389	126	+637	-1.003
2003	7.410	4.937	634	9.854	478	49	+4.459	+2.600
2004	6.863	2.585	3.964	10.320	626	2.270	+1.959	+196
2005	6.937	1.699	1.955	9.655	654	542	+1.045	-260
2006	6.804	1.400	341	9.651	663	116	+737	-1.885
2007	7.066	6.553	230	9.916	481	230	+6.072	+3.222
2008	7.001	3.484	207	9.981	667	785	+2.817	-741
2009	7.173	3.422	210	9.522	478	1.238	+2.944	-433
2010	7.119	4.228	243	9.210	391	814	+3.837	+1.175
2011 ⁽¹⁾	4.931	2.391	178	6.755	242	433	+2.149	+70
2011 ⁽²⁾	1.802	750	399	2.580	82	377	+668	-88
2011 ⁽³⁾	6.733	3.141	577	9.335	324	810	+2.817	-18
2012	8.055	2.893	1.410	11.116	592	568	+2.301	+82
2013	6.672	2.878	12.464	9.438	840	1.897	+2.038	+9.839
2014	6.840	2.970	955	8.923	1.039	1.809	+1.931	-1.006
2015	6.102	2.837	504	8.683	1.087	782	+1.750	-1.109
2016	6.802	2.989	468	9.215	1.321	784	+1.668	-1.061



2017	6.076	3.499	609	9.166	1.406	1.083	+2.093	-1.471
2018*	6.019	3.257	626	9.589	1.393	1.109	+1.864	-2.189
2019*	7.368	2.758	424	11.487	2.129	1.385	+629	-4.451
2020*	6.315	1.934	399	8.979	1.549	736	+385	-2.616
2021*	6.610	3.078	399	9.341	1.435	1.157	+1.643	-1.846
2022*	6.755	3.539	-	10.172	1.209	-	+2.330	-1.087
2023*	6.776	3.754	-	10.339	1.614	-	+2.140	-1.423

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni nelle Anagrafi comunali dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1° gennaio al 8 ottobre)

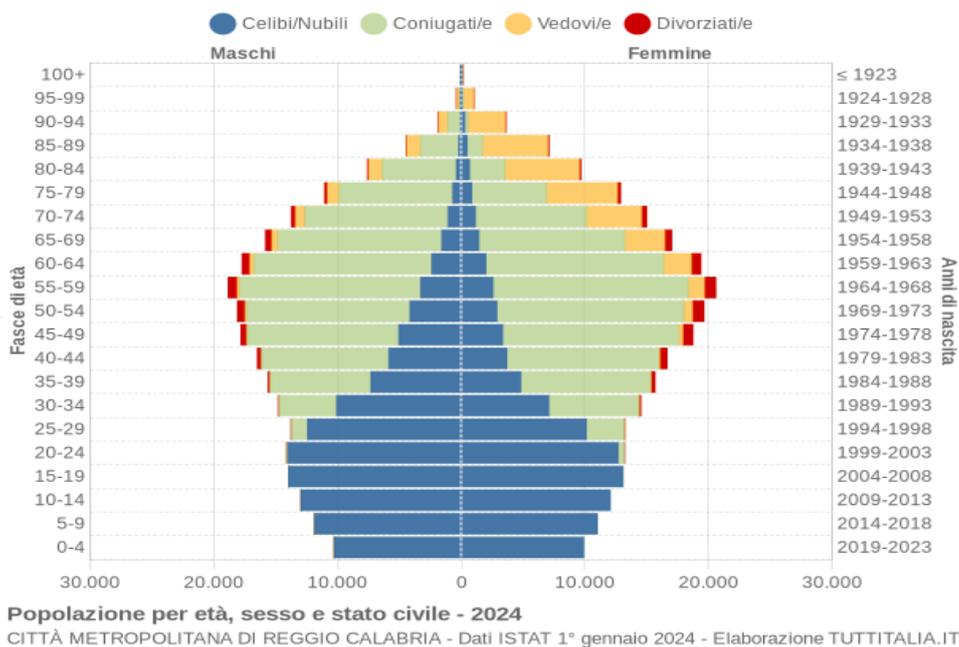
(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente nella Città Metropolitana di Reggio Calabria per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024.

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.



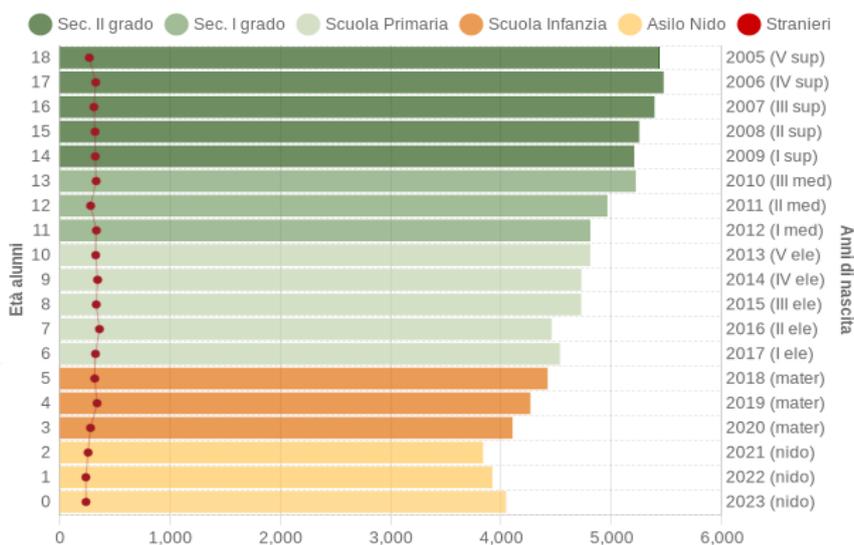
In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico. Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati', 'divorziati' e 'vedovi'.



Popolazione per classi di età scolastica 2024

Distribuzione della popolazione nella Città Metropolitana di Reggio Calabria per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2024/2025 le scuole nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2024

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2024

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M + F	%
0	2.072	1.972	4.044	132	109	241	6,0%
1	1.982	1.937	3.919	118	122	240	6,1%
2	1.932	1.903	3.835	138	122	260	6,8%
3	2.095	2.007	4.102	143	139	282	6,9%
4	2.168	2.095	4.263	179	162	341	8,0%
5	2.268	2.151	4.419	164	156	320	7,2%
6	2.358	2.174	4.532	156	171	327	7,2%
7	2.292	2.164	4.456	190	173	363	8,1%
8	2.463	2.261	4.724	179	155	334	7,1%
9	2.463	2.262	4.725	181	165	346	7,3%
10	2.482	2.324	4.806	164	165	329	6,8%
11	2.481	2.326	4.807	179	156	335	7,0%



Città Metropolitana di Reggio Calabria

12	2.518	2.444	4.962	150	133	283	5,7%
13	2.728	2.491	5.219	174	159	333	6,4%
14	2.732	2.472	5.204	180	145	325	6,2%
15	2.659	2.591	5.250	175	148	323	6,2%
16	2.784	2.604	5.388	172	141	313	5,8%
17	2.832	2.639	5.471	177	152	329	6,0%
18	2.783	2.652	5.435	142	129	271	5,0%

Cittadini stranieri 2024 - Città Metropolitana di Reggio Calabria

Popolazione straniera residente nella città metropolitana di Reggio Calabria al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

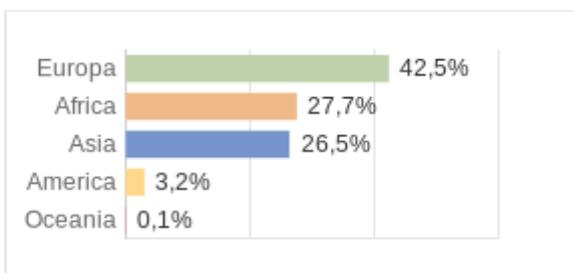
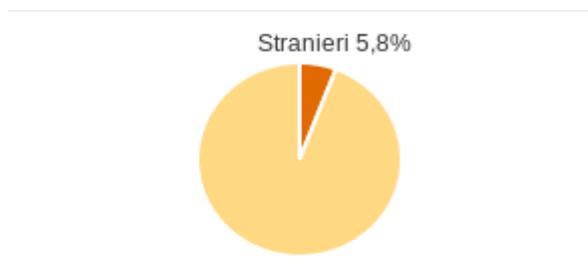


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

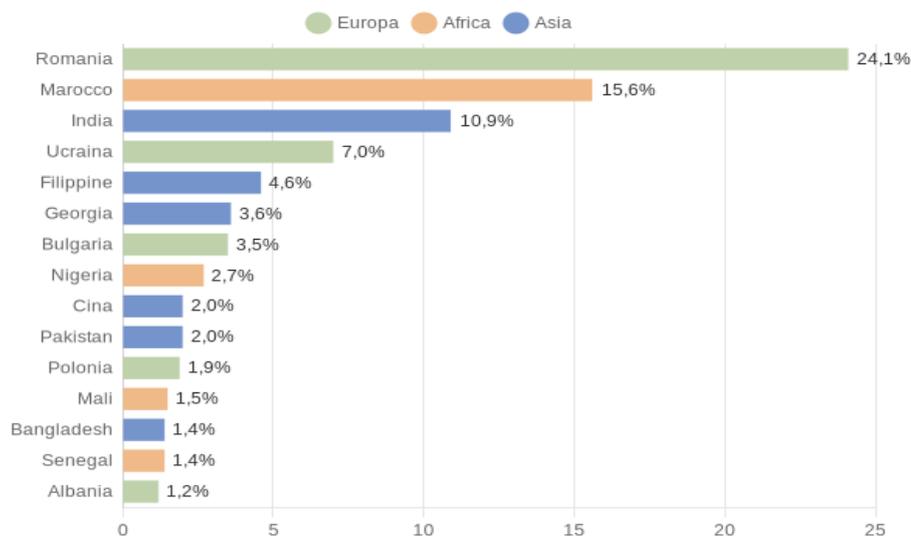
CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti nella città metropolitana di Reggio Calabria al 1° gennaio 2024 sono 29.786 e rappresentano il 5,8% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 24,1% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Marocco (15,6%) e dall'India (10,9%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - TUTTITALIA.IT

Paesi di provenienza

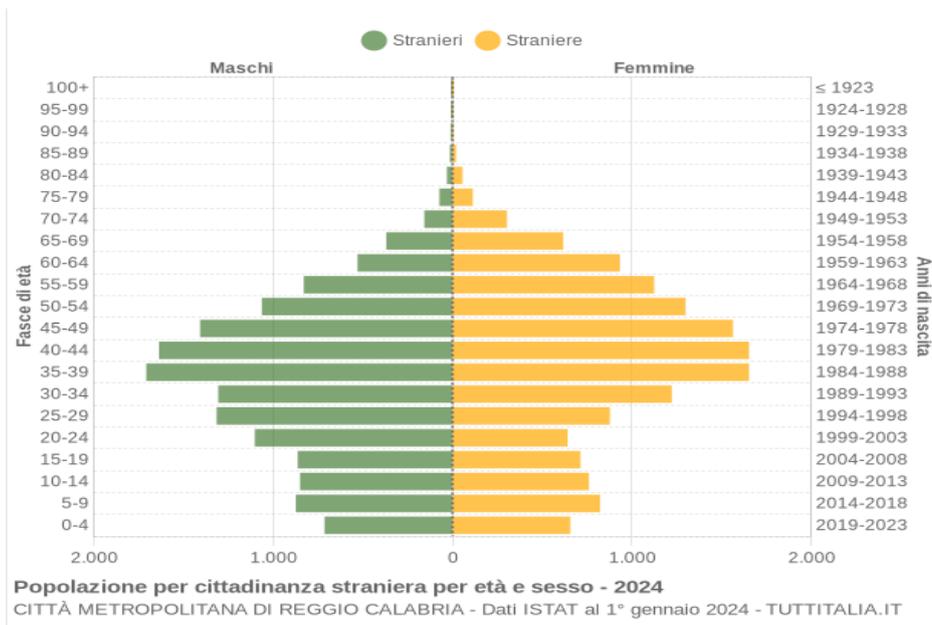
Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

Continente	Maschi	Femmine	Totale	%
Europa	4.611	8.046	12.657	42,49%
Africa	5.310	2.945	8.255	27,71%
Asia	4.464	3.431	7.895	26,51%
America	396	562	958	3,22%
Oceania	12	9	21	0,07%
Apolidi	1	1	2	0,01%
TOTALE STRANIERI	14.793	14.993	29.786	100,00%

(*) un apolide è una persona che non gode del diritto di cittadinanza di alcuno stato.

Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente nella Città Metropolitana di Reggio Calabria per età e sesso al 1° gennaio 2024 su dati ISTAT.



Età	Stranieri			
	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	710	654	1.364	4,6%
5-9	870	820	1.690	5,7%
10-14	847	758	1.605	5,4%
15-19	860	711	1.571	5,3%
20-24	1.099	639	1.738	5,8%
25-29	1.312	875	2.187	7,3%
30-34	1.303	1.220	2.523	8,5%
35-39	1.704	1.651	3.355	11,3%
40-44	1.633	1.651	3.284	11,0%
45-49	1.404	1.561	2.965	10,0%
50-54	1.060	1.297	2.357	7,9%
55-59	826	1.122	1.948	6,5%
60-64	526	931	1.457	4,9%
65-69	366	615	981	3,3%



70-74	154	301	455	1,5%
75-79	70	111	181	0,6%
80-84	28	53	81	0,3%
85-89	11	18	29	0,1%
90-94	7	4	11	0,0%
95-99	1	0	1	0,0%
100+	2	1	3	0,0%
Totale	14.793	14.993	29.786	100%

Distribuzione della popolazione straniera per area geografica

Classifica dei comuni della Città Metropolitana di Reggio Calabria per popolazione straniera residente (dati al 01/01 2024.)

stranieri Comune	stranieri Comune	stranieri Comune	stranieri Comune
11.734 Reggio C.	257 Roccella I.	61 Portigliola	27 Sant'Agata del Bianco
1.425 Gioia Tauro	222 Montebello J.	55 Calanna	26 Laganadi
1.090 Rosarno	213 Bagnara Calabria	55 Ferruzzano	24 Gerace
865 Villa San G.	190 Melicucco	54 Careri	21 Santa Cristina d'A.
830 Locri	187 Campo Calabro	53 Melicuccà	20 Stilo
822 Melito Porto Salvo	181 Sant'Ilario dello Ionio	53 Molochio	19 Ciminà
748 Siderno	178 Camini	52 Maropati	19 Placanica
716 Palmi	175 Laureana di B.	51 Grotteria	17 Caraffa del B.
693 Taurianova	174 Cinquefrondi	50 Seminara	17 Cardeto
677 Cittanova	142 San Lorenzo	48 Fiumara	17 Casignana
610 Rizziconi	139 Riace	45 Antonimina	15 Agnana Calabria
586 Bovalino	137 Sant'Eufemia d'A.	45 San Pietro di Caridà	15 Samo
563 San Ferdinando	133 Scilla	45 Serrata	15 San Giorgio M.
429 Bova Marina	123 Oppido M.	44 Feroletto della Chiesa	14 Sinopoli
419 Polistena	120 Stignano	42 Mammola	14 Terranova Sappo Minulio
404	119	42	13



Caulonia	Roghudi	Varapodio	Martone
368	95	38	13
Ardore	Benestare	Anoia	Scido
358	94	38	11
Condofuri	Palizzi	Delianuova	Platì
323	72	38	9
Bianco	Santo Stefano in A.	Galatro	San Luca
310	71	35	7
Gioiosa Ionica	Bagaladi	Africo	Roccaforte del Greco
294	64	32	6
Brancaleone	Bruzzano Z.	Candidoni	Giffone
293	64	30	4
Monasterace	Sant'Alessio in Aspromonte	Bivongi	Canolo
281	63	30	2
Motta San G.	San Roberto	Bova	San Giovanni di Gerace
262	61	28	2
Marina di Gioiosa I.	Cosoleto	Pazzano	Staiti
			1
			San Procopio

Struttura della popolazione dal 2002 al 2024

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

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

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	96.893	367.499	99.158	563.550	39,6
2003	94.418	368.012	100.262	562.692	40,0
2004	92.532	371.456	101.274	565.262	40,2
2005	91.265	371.637	102.964	565.866	40,5
2006	89.809	371.404	104.328	565.541	40,7
2007	88.016	370.865	105.031	563.912	41,0
2008	87.145	374.491	105.738	567.374	41,2
2009	85.705	374.640	106.162	566.507	41,5
2010	84.973	374.504	106.279	565.756	41,7
2011	84.294	376.160	106.523	566.977	41,9
2012	81.172	363.907	105.753	550.832	42,2
2013	80.522	362.140	107.661	550.323	42,5
2014	81.080	367.865	110.814	559.759	42,7
2015	79.908	365.528	112.557	557.993	43,0
2016	78.921	363.361	113.554	555.836	43,2
2017	77.872	360.946	115.043	553.861	43,5
2018	76.912	358.663	115.637	551.212	43,7



2019*	74.149	347.587	114.751	536.487	44,0
2020*	72.635	342.012	116.320	530.967	44,4
2021*	72.212	333.283	118.296	523.791	44,7
2022*	70.795	332.160	119.172	522.127	45,0
2023*	69.294	329.167	120.238	518.699	45,2
2024*	68.017	325.773	121.363	515.153	45,5

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen - 31 dic	1 gen - 31 dic
2002	102,3	53,3	74,5	80,7	20,6	9,5	9,2
2003	106,2	52,9	75,3	82,0	20,2	9,7	9,8
2004	109,4	52,2	74,2	82,8	19,8	9,7	9,0
2005	112,8	52,3	72,0	84,7	19,8	9,6	9,7
2006	116,2	52,3	70,9	87,5	19,7	9,6	9,1
2007	119,3	52,1	74,6	89,9	19,5	9,7	9,3
2008	121,3	51,5	80,0	91,6	19,7	9,4	9,7
2009	123,9	51,2	86,4	94,0	19,6	9,4	10,0
2010	125,1	51,1	93,1	96,7	19,8	9,5	9,4
2011	126,4	50,7	100,1	98,6	19,9	9,1	9,6
2012	130,3	51,4	103,2	100,9	19,8	9,0	10,1
2013	133,7	52,0	104,5	102,4	19,6	9,0	9,7
2014	136,7	52,2	105,0	104,4	19,5	8,7	10,1
2015	140,9	52,7	108,2	107,1	19,4	8,7	10,6
2016	143,9	53,0	109,9	109,1	19,4	8,3	9,9
2017	147,7	53,4	112,4	111,8	19,3	8,4	10,6
2018	150,3	53,7	116,8	114,2	19,4	8,3	10,2
2019	154,8	54,3	120,0	116,8	19,4	8,1	10,6



Città Metropolitana di
Reggio Calabria

2020	160,1	55,2	124,9	120,2	19,4	7,8	11,2
2021	163,8	57,2	128,0	123,7	19,8	7,3	12,3
2022	168,3	57,2	132,6	126,2	19,5	7,6	12,6
2023	173,5	57,6	133,7	127,8	19,2	7,8	12,0
2023	178,4	58,1	137,2	129,6	19,2	-	-



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, alla *performance* nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza amministrativa.

2.1 SOTTOSEZIONE di programmazione: "Valore pubblico"

Gli obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione (impatto economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)

In questa sottosezione, recitano le Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

L'Amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'Ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome*/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030 e agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle Linee guida per il Piano della *Performance* n. 1, pubblicate nel giugno del 2017, definisce la creazione di Valore Pubblico come la capacità di aumentare il livello di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e *stakeholder*, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione.

Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come "*l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*".

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico da fissare quale riferimento per il PIAO e gli indicatori di impatto è possibile fare riferimento alle seguenti fonti:

- politiche derivanti dal programma di mandato dell'Amministrazione;
- politiche istituzionali nazionali o sovranazionali, quali ad esempio gli obiettivi di Benessere Equo e Sostenibile (BES), gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (SDGg);
- missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In sostanza ciascuna Amministrazione può perseguire sia politiche specifiche legate al proprio territorio e alla propria collettività, sia politiche di interesse nazionale o sovranazionale. Gli impatti esterni delle politiche specifiche di un ente sul benessere e sullo sviluppo sostenibile dei propri utenti e *stakeholders* possono essere programmati, misurati e valutati e, infine, rendicontati, tramite indicatori di impatto specifico.

Con riferimento all'individuazione degli indicatori di impatto per la misurazione del Valore Pubblico, è importante fare riferimento ai seguenti criteri:

- **Misura del Valore Pubblico in termini di impatto settoriale:** valutazione in termini di impatto specifico, come ad esempio l'impatto sociale, economico, ambientale, educativo, assistenziale (Es. incremento delle azioni di sostegno alla disabilità);
- **Misura del Valore Pubblico in termini di benessere complessivo:** valutazione in termini di impatto combinato desumibile da differenti indicatori non necessariamente tutti con la stessa polarità/direzione;



- **Misura del Valore Pubblico come equilibrio tra livelli di benessere compatibili:** valutazione in termini di equilibrio tra livelli di impatto sinergici (es. impatto economico, impatto sociale);
- **Misura del Valore Pubblico come equilibrio ponderato o compromesso migliorativo:** nelle situazioni di conflitto tra dimensioni d'impatto, la valutazione è effettuata in termini di equilibrio ponderato tra gli impatti settoriali, con una priorità data all'impatto legato alle strategie dell'Amministrazione e soglie accettabili nelle altre dimensioni.

Al fine di individuare gli obiettivi di Valore Pubblico e di misurarne l'impatto, sono stati definiti:

- l'ambito di influenza della strategia (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale);
- le strategie che favoriscono la creazione di Valore Pubblico in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo (obiettivo strategico);
- le priorità rispetto ai diversi ambiti di influenza della strategia (peso %);
- gli *stakeholders*;
- la misura per valutare l'impatto della strategia: il risultato atteso in termini di indicatori di impatto per misurare gli effetti delle strategie sulla creazione di Valore Pubblico (indicatori);
- il valore di partenza (*baseline*);
- la data entro cui si intende raggiungere l'obiettivo di Valore Pubblico (tempi pluriennali);
- l'obiettivo finale (*target*): il valore che l'indicatore deve assumere perché si raggiunga il risultato atteso (nel Piano della *performance* rappresenta la quantificazione del livello di *performance* desiderata, espresso tramite un indicatore predefinito, con riferimento ad un determinato obiettivo da raggiungere in un determinato orizzonte temporale);
- la fonte dei dati (Uffici dell'Amministrazione, ISTAT, CNEL, BES, SDGg, ecc.).

In tale ottica il concetto di creazione di valore pubblico dovrebbe essere il fine ultimo della *performance* organizzativa, così come definita dalla Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, ossia «*l'insieme dei risultati attesi dell'Amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'Amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)*».

Primo passo per la corretta identificazione degli obiettivi di Valore Pubblico di una Amministrazione e degli indicatori di impatto adeguati alla loro misurazione, è l'**analisi del contesto interno ed esterno** che caratterizza il territorio e l'ambiente, nonché l'analisi delle principali relazioni interne ed esterne all'organizzazione stessa.

2.1.1 Analisi del contesto esterno dell'Amministrazione

Scenario macroeconomico internazionale

Nel corso del 2024, la situazione economica globale ha mostrato segni di indebolimento. In Europa, ciò è stato attribuito agli impatti negativi dell'inflazione ancora elevata e delle misure restrittive della politica monetaria. Negli scenari emergenti, la dinamica economica della Cina ha deluso rispetto alle aspettative. Le prospettive future rimangono opache e incerte, con prevalenti rischi al ribasso. Questi ultimi sono principalmente legati all'ulteriore escalation delle tensioni geopolitiche, in particolare dovute alla continuazione della guerra in Medio Oriente, all'aumento della frammentazione nella produzione internazionale e alle possibili conseguenze sui prezzi delle materie prime.

Tuttavia, esistono anche fattori che potrebbero portare sorprese positive, come un maggiore traino dalla solida crescita degli Stati Uniti e una frenata più rapida del previsto dell'inflazione globale. Ciò potrebbe anticipare un allentamento delle politiche monetarie restrittive.



Il settore manifatturiero a livello mondiale ha subito una significativa battuta d'arresto dopo il forte rimbalzo successivo allo shock da Covid. Diversi fattori hanno contribuito a questa frenata, inclusi lo spostamento dei consumi dai beni ai servizi, come il turismo, il rallentamento dell'industria europea centrata soprattutto su quella tedesca e le difficoltà nella domanda, soprattutto per gli investimenti, a causa delle restrizioni creditizie e del progressivo esaurirsi delle politiche di emergenza.

Ciò si è riflesso in un calo del commercio mondiale di beni, particolarmente influenzato dall'incertezza geoeconomica elevata, dal rafforzamento del dollaro (una valuta di riferimento per molte transazioni) e dall'incremento delle barriere commerciali (oltre 3.000 nel 2022, rispetto a meno di mille nel 2019).

Le ultime previsioni del Fondo Monetario Internazionale (World Economic Outlook di ottobre 2024) indicano per il biennio 2024-2025 una crescita globale stabile a un ritmo pari al +3,2% per entrambi gli anni. Il processo di disinflazione a livello mondiale sta avanzando, sebbene l'inflazione dei prezzi nel comparto dei servizi rimanga elevata.

Le stime FMI indicano una diminuzione a livello globale del tasso di inflazione per il biennio di previsione: dal 5,8% del 2024 al 4,3% del 2025, con un percorso più rapido per le Economie Avanzate verso il target di sicurezza del 2%, (2,6% nel 2024 e 2% nel 2025), rispetto a quelle emergenti e in via di sviluppo (7,9% nel 2024 e 5,9% nel 2025).

Dopo il rallentamento della crescita sperimentata nel precedente anno, il Fondo Monetario Internazionale stima un aumento del PIL stabile per le Economie Avanzate, oscillante tra +1,7% e +1,8% nel biennio previsivo.

In questo quadro di apparente stabilità, il Fondo Monetario Internazionale ha apportato una revisione al rialzo delle previsioni di crescita per gli Stati Uniti per il 2024 (+2,8% contro +2,6% di luglio), mentre per il 2025 le stime indicano un rallentamento (+2,2%) a seguito del graduale contenimento della politica fiscale e al raffreddamento dei consumi e del mercato del lavoro.

Nell'Area Euro, la crescita stimata del PIL nel 2024 non supererà il punto percentuale (+0,8%), mentre si irrobustirà nel 2025 (+1,2%) supportata sia dai consumi che dagli investimenti.

Sull'economia dell'Eurozona continua quindi a pesare la persistente debolezza del settore manifatturiero di Germania e Italia.

La domanda interna italiana dovrebbe beneficiare del PNRR e la crescita prevista del PIL nel 2024 è in linea con le stime di luglio (+0,7%), ma inferiore alla media dell'Eurozona e al target dell'1% indicato dal Governo.

Sulla Germania pesano fattori strutturali, tra i quali l'eccessiva polarizzazione del valore aggiunto manifatturiero nel settore auto, che vale infatti un quinto del totale. La drammatica crisi del comparto sta quindi contribuendo a trascinare l'economia tedesca verso un quadro recessivo, come stimato recentemente da alcuni istituti di ricerca tedeschi e dallo stesso Governo.

Il Fondo Monetario Internazionale prevede quindi per la Germania una crescita zero per il 2024, con una ripresa dello 0,8% nel 2025.

Relativamente al Giappone, la crescita stimata per il 2024 è stata rivista al ribasso rispetto alle previsioni di luglio (+0,3% contro +0,6%), riflettendo le difficoltà dell'industria dell'auto e il venir meno dell'apporto del settore turistico.

Il Fondo Monetario Internazionale prevede tuttavia per il Giappone un'accelerazione della crescita a +1,1% nel 2025, sostenuta dai consumi privati e dall'aumento dei salari.

Analogamente alle Economie Avanzate, le prospettive per i mercati emergenti e in via di sviluppo sono stabili per i prossimi due anni: +4,2% in entrambi gli anni.

Tuttavia, le previsioni indicano una decelerazione della dinamica di crescita del PIL (da +5,3% nel 2024 al +5% nel 2025) tra le economie maggiori dei Paesi Emergenti: Cina e India.

In Cina, nonostante la persistente debolezza nel settore immobiliare e la bassa fiducia dei consumatori, si stima una riduzione contenuta della crescita nel biennio 2024-2025 (da +4,8% a +4,3%) grazie a un contributo delle esportazioni nette migliore del previsto.

In India, le prospettive convergono verso una moderazione della dinamica stimata in mezzo punto: da +7% nel 2024 a +6,5% per il 2025.

Scenario macroeconomico nazionale

Il calo della produzione nei mesi di marzo e aprile 2020, come analizzato da uno studio del CSC – Centro Studi Confindustria – è stato del 50% e la fase di recupero nei mesi seguenti è stata lenta e debole, determinata dall'incertezza della crisi sanitaria, dalle previsioni non prossime di realizzazione dei vaccini e dalle scelte prudenziali e precauzionali delle famiglie al consumo. Nel primo trimestre del 2020 l'andamento dei tassi demografici d'impresa ha registrato un saldo negativo fra iscrizioni e cancellazioni di più di 30.000 imprese,



un dato allarmante che non si verificava dal 2013 e che ha colpito soprattutto le quattro Regioni del Nord Italia le stesse che, in quel periodo, hanno subito gravi perdite anche per gli effetti sanitari devastanti del Covid-19. La mortalità del sistema produttivo e imprenditoriale si è accompagnata inevitabilmente alla crescita della disoccupazione con forti impatti sociali e nuove interazioni sul sistema del welfare italiano.

Non solo, è stata anche bloccata tutta una rete di emergenti start-up innovative, quindi, di nuova imprenditorialità volta ad incrementare, in via potenziale di medio-lungo periodo, i livelli occupazionali. La seconda parte dell'anno 2020 è stata caratterizzata da una flessione della curva dei contagi verso il basso e il conseguenziale allentamento delle misure restrittive di contenimento dei virus; tuttavia, a settembre i contagi hanno riprendono la corsa per effetto del calo delle temperature e dello svolgimento delle attività in luoghi chiusi in tutta Europa. Anche in Italia si è ripreso ad adottare strategie di lockdown mirati o graduati rispetto all'intensità e agli indici di contagio.

Da un lato questa politica ha determinato discreti risultati dal punto di vista sociosanitario, ma di contro ha rallentato gli auspicati balzi di ripresa economica, soprattutto per le attività commerciali, manifatturiere e del turismo di cui ancora oggi si risentono gli effetti. In questo contesto riguardo agli obiettivi di indebitamento netto in rapporto al PIL, vi è un deficit tendenziale a legislazione vigente del 5,2 per cento nel 2023, del 3,6 per cento nel 2024, del 3,4 nel 2025 e del 3,1 per cento nel 2026. Nello scenario programmatico il deficit è del 5,3 per cento nel 2023 e del 4,3 per cento nel 2024. Riguardo alle proiezioni per il 2025 e il 2026 il documento prevede rispettivamente il 3,6 per cento e il 2,9 per cento;

Si riconferma la citata nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza (NADEF) di ottobre 2023, la quale *presenta due scenari di previsioni macroeconomiche, uno tendenziale e l'altro programmatico, coerenti con lo scenario aggiornato riguardante le variabili esogene internazionali. Lo scenario programmatico incorpora l'impatto sull'economia delle nuove misure che saranno adottate con la prossima legge di bilancio per il 2024. Lo scenario macroeconomico tendenziale ha ottenuto la validazione dell'Ufficio parlamentare di Bilancio il 30 settembre 2023. La Nota di aggiornamento del DEF 2023 reca uno scenario tendenziale aggiornato rispetto a quello programmatico presentato nel DEF dello scorso aprile, alla luce delle recenti tendenze dell'economia italiana risultate più deboli delle attese, condizionate dal deterioramento del quadro ciclico globale. Dopo il buon andamento del PIL nei primi mesi del 2023, la crescita dell'economia italiana ha subito una inversione di tendenza, facendo registrare, a livello congiunturale, una riduzione del PIL pari a 4 decimi di punto nel secondo trimestre. Il rallentamento in atto è spiegato nella Nota con il deterioramento del quadro internazionale, segnato dalla permanente incertezza causata dalla guerra in Ucraina e da un calo della domanda globale, e, a livello dell'area euro, dall'inasprimento delle condizioni monetarie e finanziarie conseguenti all'alta inflazione, che rappresentano un freno per la domanda aggregata, già indebolita dalla perdita di potere di acquisto dei consumatori avvenuta negli ultimi due anni."*

Le previsioni per l'Italia per il 2024 tracciano uno scenario economico di riduzione della dinamica, il PIL stimato nell'anno oscilla al di sotto del punto percentuale, in un intervallo compreso tra +0,7% e +0,8%.

Il miglioramento, seppure parziale, è atteso nel 2025 quando la crescita potrebbe spingersi fino a +1,1% come indicato dall'OCSE sebbene le stime più recenti elaborate da FMI, Banca d'Italia e Ref, indichino nuovamente un saggio incrementale inferiore al punto percentuale. In particolare, secondo gli ultimi dati di Prometeia, si osserverà nel 2024 una stagnazione dei consumi (+0,1%) e una significativa riduzione degli investimenti (+2,6% contro +4,9% del 2023), ascrivibile alla componente legata ai macchinari e attrezzature per i processi produttivi (+0,9%), quale riflesso della caduta della produzione industriale (-3%) e delle importazioni (-3,5%).

Le previsioni per il 2025 evidenziano una ripresa dal lato dei consumi (+0,8%), ma un sensibile arretramento degli investimenti (-1,9%), determinato dalla flessione della componente legata alle costruzioni (-7,8%). Si stima invece una ripresa delle voci afferenti a macchinari e attrezzature produttive (+4%). In tal senso per il 2025, le previsioni convergono verso una ripresa dell'attività produttiva industriale (+0,9%) e dell'export (+1,8%). In relazione alla finanza pubblica, si prevede – in rapporto al PIL – una riduzione del deficit (4,2% nel 2024 e 3,7% nel 2025) e una crescita dello stock del debito per il 2024-2025: dal 137,9% al 140,2% (134,2% nel 2023) per effetto delle politiche fiscali legate al Superbonus edilizio.

Scenario macroeconomico locale

Un quadro della situazione attuale può essere desunto dal DEFR 2025/2027 approvato dalla Regione Calabria con Delibera - n.695 del 3 dicembre 2024.



Secondo il DEFR 2025/2027 della Regione Calabria "Nel 2023, l'economia calabrese ha rallentato dopo due anni di recupero sostenuto post-crisi pandemica. Secondo l'indicatore ITER2 della Banca d'Italia, l'attività economica in Calabria è cresciuta dello 0,6% nel 2023, rispetto al 3,2% del 2022, seguendo un andamento simile a quello del Mezzogiorno.

Con riferimento al PIL, secondo quanto riportato da Svimez3, le regioni meridionali complessivamente registrano una crescita abbastanza omogenea, in particolare si osservano andamenti positivi per Calabria (+1,2%), Abruzzo (+1,4%), Molise (+1,4%) e Campania (+1,3%). La crescita in Calabria presenta differenze di carattere settoriale: il settore delle costruzioni, nel 2023, mostra un incremento del valore aggiunto del +7,4%, determinante a sostegno della crescita regionale insieme al terziario (+1,7%), mentre il settore industriale registra un netto calo (-4,8%). Decresce, seppur di poco, il settore agricolo (-0,4%).

L'apprezzabile andamento del settore terziario nel 2023 è legato soprattutto all'espansione del ciclo economico, in settori come trasporti e comunicazioni, un incremento, comunque, trascinato anche dalle rilevanti presenze turistiche in Calabria cresciute del +11,7%. Si tratta in particolare di arrivi dall'estero, ai quali sono tipicamente associati livelli di spesa significativamente più elevati.

L'occupazione in regione è aumentata anche nel 2023, sia nella componente autonoma sia in quella alle dipendenze, alimentata da un ampio ricorso ai contratti a tempo indeterminato. Il tasso di partecipazione al mercato del lavoro è risalito sui livelli del 2019, contrastando parzialmente l'effetto negativo legato al calo demografico, ampliandosi nel corso dell'ultimo decennio. In particolare, la dinamica della popolazione in età da lavoro risente sia del peggioramento dei saldi naturali e dell'invecchiamento della popolazione, sia, soprattutto, dell'emigrazione. Nonostante l'aumento delle persone in cerca di impiego, la difficoltà di reperimento della manodopera segnalata dalle imprese è comunque cresciuta, riguardando principalmente figure tecniche o a elevata specializzazione.

Il reddito nominale delle famiglie calabresi ha tratto vantaggio dai miglioramenti nei livelli occupazionali, ma l'incremento registrato nel 2023 non ha compensato l'inflazione che ha frenato la ripresa dei consumi in atto dopo la pandemia. Tuttavia le famiglie – al fine di poter sostenere la spesa per consumi - hanno continuato a fare ricorso al credito bancario riducendo, contestualmente, la domanda di mutui legati all'acquisto delle abitazioni. Nel complesso anche l'andamento crescente dei tassi di interesse - sono scesi a poco più di 330 milioni di euro, un valore inferiore di oltre un quarto rispetto al 2022 e più contenuto anche del minimo raggiunto nella fase più acuta della pandemia.

Secondo quanto riportato da Banca d'Italia, la spesa in conto capitale ha registrato un'accelerazione, principalmente grazie alla chiusura dei programmi comunitari 2014-2020 e all'intensificarsi degli interventi di attuazione del PNRR, riguardanti sia l'acquisizione di beni immateriali da destinare al processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione sia, soprattutto, la realizzazione di infrastrutture. Tra gli ambiti di intervento pubblico in maggior ritardo figura, tuttavia, il contrasto al dissesto idrogeologico, che potrebbe in prospettiva trovare sostegno dal suo inserimento tra gli obiettivi dei programmi comunitari 2021-2027, che si stanno lentamente avviando.

Si conferma la crescita delle esportazioni anche per il 2023: +22,7% la variazione tendenziale rispetto al 2022, valore decisamente superiore sia alla media del Mezzogiorno (+2,9%) che a quella nazionale che praticamente non ha subito variazioni rispetto all'anno precedente. La Calabria, pertanto, risulta essere la regione che ha registrato il maggior incremento nell'anno, una variazione trascinata principalmente dall'export di macchinari e apparecchi (+80,4%), articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici (+68,1%), prodotti delle attività di trattamento dei rifiuti e risanamento (+44%) e prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori (+39,4). Guardando al futuro, l'economia calabrese potrebbe beneficiare della consistente frenata, in sensibile aumento negli ultimi anni, dell'inflazione alla fine del 2023, soprattutto grazie alla diminuzione dei prezzi dei beni energetici. Persistono tuttavia, rischi al ribasso per la stima del PIL a causa dei possibili aggravamenti delle tensioni geopolitiche, che alimentano l'incertezza e influenzano negativamente il clima di fiducia degli operatori economici. Secondo l'osservatorio Confartigianato Calabria, la fase di flessione dell'inflazione sta proseguendo anche nel 2024. A maggio di quest'anno, in Calabria, i prezzi al consumo sono aumentati del +0,8%, un notevole calo rispetto al +7,1% registrato nello stesso periodo del 2023. Un rallentamento dovuto principalmente al calo dei prezzi dei beni energetici, anche se i prezzi di elettricità e gas rimangono ancora superiori del 31,3% rispetto ai livelli medi del 2021, anno precedente allo shock energetico.

Contributo importante alla crescita potrebbe arrivare anche dall'esportazione di merci al netto di prodotti energetici, aumentati del +22,5% nel 2023, componente secondo quanto affermato da SVIMEZ, più che raddoppiata nel periodo 2019-2023. Aspettative positive anche dagli investimenti fissi in crescita nel 2023 del +8,7%. Inoltre, secondo quanto riportato da Banca d'Italia dalle

risultanze dell'indagine INVIND condotta su imprese con almeno 20 addetti, in Calabria si prevede per tutto il 2024 una crescita dei livelli occupazionali. SVIMEZ presume complessivamente che il Pil reale della penisola cresca del +0,6% nel 2024 e del +1,1% nel 2025. Tali previsioni, a confronto con le altre dinamiche territoriali, rivelano per il 2024 una crescita più contenuta per la Calabria (+0,13%) e per il Mezzogiorno



(+0,50%). Per il 2025 la crescita si attesterebbe al +0,40% per la nostra regione, mentre, il Mezzogiorno segnerebbe un +0,8%. Il maggior contributo alla crescita per la Calabria verrà apportato dalla spesa delle famiglie.

Cresceranno inoltre la spesa delle Amministrazioni Pubbliche e, in misura più contenuta, gli investimenti.

Situazione ed evoluzione socio-economica del territorio della Città Metropolitana di Reggio Calabria

L'entrata in vigore della Legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Riforma Delrio) ha aperto la strada a profondi cambiamenti sul piano del governo territoriale: infatti, ha individuato e regolamentato le Città Metropolitane come nuovo soggetto amministrativo, trasformando le Province in enti di secondo livello, incentivando l'unione e la fusione delle Amministrazioni comunali come strumento di semplificazione del governo locale.

L'art. 18 della Legge 7 aprile 2014, n. 56 ha regolamentato la costituzione della Città Metropolitana di Reggio Calabria che è subentrata, dal 2 febbraio 2017, alla Provincia di Reggio Calabria e che ha intrapreso, come tutte le Città metropolitane istituite con la richiamata legge, un difficile percorso di individuazione delle funzioni ereditate dagli Enti disciolti (Province), in attesa di una più compiuta definizione di quelle da trasferire a Regione e Comuni, sulla scorta di leggi regionali di attuazione.

Come noto, per effetto della Legge n. 56/2014, la Città Metropolitana di Reggio Calabria è subentrata all'omonima Provincia a far data dal 1° gennaio 2016, diventando però operativa dal 2 febbraio 2017, subentrando ad essa in tutti i rapporti attivi e passivi, ereditandone le funzioni e assumendone di nuove, sulla base della nuova natura di Ente di coordinamento e di raccordo delle amministrazioni comunali dislocate nel territorio di competenza. Ne consegue che l'analisi del contesto esterno deve rivolgere l'attenzione all'intero territorio metropolitano, cogliendone gli aspetti più rilevanti e significativi, sotto il profilo economico, sociale, culturale.

Fatta questa doverosa premessa, si riporta, qui di seguito, l'analisi delle condizioni esterne a livello metropolitano. La Città Metropolitana di Reggio Calabria, come recita l'art. 1 dello Statuto, è ente costitutivo della Repubblica, rappresenta la comunità locale e le persone che vivono sul territorio dei Comuni che ne fanno parte, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo sostenibile, d'intesa con tutti gli enti e le formazioni sociali del territorio e persegue le sue finalità istituzionali come una città di città nella condivisione delle politiche pubbliche con l'Unione Europea, lo Stato, la Regione, il Parco nazionale dell'Aspromonte e gli enti locali del territorio, instaurando rapporti con le altre città metropolitane italiane ed europee e con gli enti locali del bacino del Mediterraneo. In particolare, opera per l'effettiva conurbazione tra le aree metropolitane contigue unite dal mare dello Stretto.

La Città Metropolitana è ente territoriale di area vasta dotato di autonomia normativa, amministrativa e finanziaria secondo i principi fissati dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, dalla Carta Europea delle autonomie locali, dalla Costituzione, dalle leggi e dallo Statuto, con le seguenti finalità istituzionali generali:

- cura dello sviluppo strategico del territorio metropolitano;
- promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione di interesse della Città Metropolitana;
- cura delle relazioni istituzionali afferenti al proprio livello, ivi comprese quelle con le città e le aree metropolitane europee (art. 1, comma 2, della L. n. 56/2014).

Struttura dei Comuni della Città Metropolitana di Reggio Calabria¹

Sul territorio della Città Metropolitana di Reggio Calabria si registra un'ampia prevalenza di Comuni in cui il reddito medio per contribuente si colloca nella fascia compresa tra 11.600 e 13.000 euro. Solo nel comune di Reggio Calabria, nei Comuni immediatamente adiacenti al capoluogo (Villa San Giovanni, Campo Calabro) ed in quelli distribuiti lungo la fascia costiera (Palmi, Locri, Roccella Ionica) il reddito medio si alza, collocandosi nella fascia compresa tra 15.000 e 18.500 euro.

¹ Estratto da: "I dossier delle Città Metropolitane. Città metropolitana di Reggio Calabria" - Dipartimento per gli Affari Regionali e le Autonomie Presidenza del Consiglio dei Ministri - I edizione, marzo 2017.



L'aggregazione dei Comuni per costanti funzionali consente di identificare cinque gruppi di Comuni contraddistinti da omogeneità rispetto ai valori assunti da determinate variabili: il gruppo, di cui fa parte Reggio Calabria, è composto da 12 Comuni. L'area così individuata è caratterizzata da un elevato consumo di suolo, da alta densità territoriale, da elevato reddito medio e da una forte polarizzazione del lavoro.

L'indice di vecchiaia è inferiore alla media provinciale. La "somma" di tutte queste evidenze porta alla conferma del dilemma tra lo sfruttamento delle potenzialità espresse dalla "città in *nuce*", costituita dalla conurbazione stretta attorno al Comune centrale, oppure il "limitarsi" a selezionare poche funzioni di rete per l'intera Provincia.

Gravitano 15 Sistemi locali del lavoro (SLL) impegnati nel comparto della chimica, nel settore alimentare e nella produzione di legno. Tutti i Sistemi del Lavoro sono sub-provinciali ad eccezione di quello di Rosarno che coinvolge anche il comune di Dinami della provincia di Vibo Valentia. Dal 2001 al 2011 l'assetto dei Sistemi Locali del Lavoro della Città Metropolitana di Reggio Calabria si è notevolmente modificato. La distribuzione dei posti di lavoro è concentrata prevalentemente sul versante costiero orientale della Città Metropolitana.

L'indice di autocontenimento del mercato del lavoro assume valori piuttosto significativi nella maggior parte dei Comuni della Città Metropolitana; la lettura interpretativa di questo dato evidenzia una certa autonomia da parte dei singoli territori in tema di spostamento per ragioni di lavoro, cioè, dire gran parte degli occupati è costituita dai residenti medesimi. Nei diversi anelli di raggio progressivo con centro nel comune di Reggio Calabria si registra un livello di autocontenimento del mercato del lavoro che parte da un valore pari all'87 % nel Comune capoluogo, cresce fino al 94% in corrispondenza del primo anello con raggio pari a 10 km e, quindi, decresce registrando una curva negativa nei Comuni progressivamente più distanti. L'indice di autocontenimento di quest'area evidenzia la capacità di questo territorio di soddisfare la propria domanda di occupazione. L'area di massima integrazione del mercato del lavoro comprende 31 Comuni.

La maggiore integrazione del territorio si sviluppa attorno all'Aspromonte comprendendo un'area delimitata a nord dai comuni di Bagnara Calabria, Melicuccà e San Procopio, a est dai comuni di Ferruzzano e di Bruno Zeffiro, e verso l'interno i comuni di Sinopoli, Roghudi e Bova. Reggio Calabria è l'unica realtà metropolitana il cui reddito pro-capite è inferiore alla media nazionale, rappresentando il territorio meno avanzato in termini di ricchezza prodotta ed il suo valore aggiunto complessivo pesa nell'economia nazionale solo per lo 0,6% del PIL.

L'analisi dei segmenti produttivi evidenzia la netta predominanza dei servizi che, tuttavia, è da interpretare alla luce della modesta incidenza del comparto industriale. Il mercato del lavoro ha subito nel 2019 una brusca frenata della domanda di lavoratori da parte delle imprese sul territorio metropolitano di Reggio Calabria.

Gli occupati risultano essere 134.800, quasi diecimila in meno rispetto al 2018, quando i residenti sul territorio che dichiaravano un impiego crebbero rispetto al 2017 di oltre 8.000 posizioni. I dati Istat più recenti sull'andamento del mercato del lavoro destano più di qualche preoccupazione. Ad una contrazione in termini assoluti si associa anche una contrazione del tasso di occupazione, sceso dal 39,7% al 36,9% (-2,8 punti percentuali rispetto al 2018), in opposta tendenza rispetto alla dinamica nazionale, che registra un valore pari al 58,8%. Se le persone con un posto di lavoro diminuiscono, quelle in cerca di occupazione sono leggermente aumentate, attestandosi sulle 36.000 unità.

La disoccupazione si conferma una delle problematiche più sentite e difficili da risolvere sul territorio reggino. Nella Città Metropolitana di Reggio Calabria aumenta il tasso di disoccupazione che sfiora di nuovo la quota del 20%, attestandosi al 21,6% (19,8% del 2018). Un unico segnale positivo riguarda il tasso di disoccupazione giovanile (ossia quello relativo alle forze di lavoro di età compresa tra i 15 e i 24 anni). Il dato della Città Metropolitana si attesta al 45,6%, in calo rispetto al 2018 (52,0%), ma comunque ancora sensibilmente al di sopra del già elevato valore nazionale (30,8%).

Ulteriori informazioni relative al trend del mercato del lavoro, provengono dal Sistema Informativo Excelsior (sistema informativo per l'occupazione e la formazione UNIONCAMERE - ANPAL) con riferimento alle "*Previsioni dei Fabbisogni Occupazionali e Professionali in Italia a Medio Termine (2023-2027)*".

In continuità con la scorsa edizione del volume, Unioncamere rende disponibili le previsioni dei fabbisogni disaggregate a livello territoriale, arrivando fino alle singole regioni. Le stime relative allo scenario positivo indicano che le ripartizioni del Sud e Isole e del Nord-Ovest sono quelle che detengono le quote maggiori dei fabbisogni occupazionali, ciascuna con circa 1,1 milioni di unità nel quinquennio, pari al 28,6-28,7% della domanda totale.



Considerando la sola componente dei dipendenti privati, cioè, escludendo la PA e i lavoratori autonomi, il discorso resta del tutto analogo, se non che il divario tra il Nord e il resto del Paese diventa ancora più ampio con le regioni settentrionali che, in questo caso, assorbono oltre il 58% delle necessità di sostituzione, guidate dalla Lombardia che, da sola, sfiora il 23% del dato nazionale.

In questo aggiornamento delle previsioni occupazionali per il quinquennio 2024-2028, sulla base delle stime sul PIL più recenti pubblicate dal Governo nel DEF e delle considerazioni dei principali istituti internazionali, sono stati elaborati tre diversi scenari di previsione, secondo i quali tra il 2024 e il 2028 il mercato del lavoro italiano potrà esprimere un fabbisogno compreso tra 3,4 e 3,9 milioni di occupati. La maggior parte del fabbisogno sarà determinata dalle necessità di sostituzione dei lavoratori in uscita dal mercato del lavoro (pari al 78% nello scenario positivo e all'88% in quello negativo), mentre lo stock occupazionale potrebbe crescere nel quinquennio da un minimo di 405mila unità nello scenario negativo fino a un massimo di 832mila di occupati in un contesto più favorevole. I fattori di rischio – che pertanto potrebbero far variare il fabbisogno di circa 430mila occupati – riguardano la possibilità di un rallentamento del commercio internazionale, incrementi dei prezzi dei beni energetici e delle materie prime, e quindi un'accelerazione dell'inflazione, difficoltà di accesso al credito, oltre all'incertezza dovuta alla diffusa instabilità geopolitica.

Sulle previsioni incide soprattutto l'effetto positivo atteso dall'utilizzo delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che nel caso di piena realizzazione degli investimenti si stima possa valere l'attivazione di circa 970mila occupati nel complesso, considerando sia gli effetti diretti che quelli indiretti e sull'indotto. Le filiere maggiormente beneficiarie dovrebbero essere "finanza e consulenza", "commercio e turismo", "formazione e cultura", "costruzioni e infrastrutture" e "altri servizi pubblici e privati". Dal punto di vista territoriale, le ripartizioni del Sud e Isole e del Nord-Ovest dovrebbero concentrare le quote maggiori del fabbisogno di 3,9 milioni di occupati nello scenario positivo, ciascuna con quasi il 29% della domanda totale, seguite dal Nord-Est (21,7%) e dal Centro Italia (21,1%). Questa edizione del volume propone un ulteriore sviluppo nel campo delle previsioni a medio termine che ha portato alla quantificazione del fabbisogno di lavoratori immigrati nel quinquennio da parte dei settori privati, pari a circa 640mila unità nello scenario positivo, il 21% del totale di circa 3 milioni. Il fabbisogno di personale straniero dovrebbe incidere maggiormente nell'agricoltura (con una quota del 35% sul fabbisogno previsto del settore) e nell'industria (28%), e a livello di filiera nella "moda" (45,7%), "mobilità e logistica" (33%), "agroalimentare" (32,1%), "legno e arredo" (29,9%) e "costruzioni e infrastrutture" (29,4%). Nel quinquennio 2024-2028, circa il 39% del fabbisogno dei settori privati e pubblici dovrebbe interessare dirigenti, specialisti e tecnici (tra 1,3 e 1,4 milioni di unità), mentre le professioni commerciali e dei servizi assorbiranno il 21% del fabbisogno totale, gli impiegati il 15%, gli operai specializzati l'11% e i conduttori di impianti il 6%. I macro-trend legati alla sostenibilità e alla trasformazione digitale continueranno a influenzare la domanda di personale: si stima nello scenario più favorevole che tra il 2024 e il 2028 sarà richiesto il – Sulle previsioni delle previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2024-2028) è emerso in particolare, nell'istruzione terziaria elevato il fabbisogno di persone con un titolo in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), che determinerà un significativo *mismatch* rispetto alla presenza di giovani in possesso di questo tipo di formazione che faranno ingresso nel mercato del lavoro. Per l'insieme dei percorsi STEM potrebbero mancare tra 17mila e 26mila giovani ogni anno, soprattutto con una formazione ingegneristica e in scienze matematiche, fisiche e informatiche. Per quanto riguarda gli altri ambiti, la carenza di offerta più marcata è attesa per gli indirizzi economico-statistico (mancheranno tra 11mila e 16mila giovani ogni anno) e medicosanitario (7-8mila). Anche per la formazione secondaria tecnico-professionale è prevista una carenza di offerta. In particolare, nel caso dei diplomi quinquennali di scuola secondaria di II grado, considerando l'insieme degli indirizzi formativi, l'offerta sarà in grado di coprire tra il 75% del fabbisogno previsto nello scenario positivo e l'85% di quello previsto nello scenario negativo. Ancor più accentuato sarà il mismatch relativo ai percorsi dell'Istruzione e Formazione Professionale, per i quali l'offerta coprirà solamente il 46%-52% del fabbisogno, rispettivamente per lo scenario positivo e per quello negativo. In questo scenario, l'invecchiamento demografico sarà uno dei fattori più rilevanti nell'intensificare le criticità nel mercato del lavoro, dal momento che porterà non soltanto a un aumento dei flussi pensionistici - e di conseguenza delle uscite dal mercato del lavoro - ma anche a una sensibile riduzione del numero di giovani in ingresso nelle forze lavoro. Sarà dunque necessario un aumento dei livelli occupazionali, che potrà essere raggiunto innanzitutto attraverso misure che facilitino l'occupabilità giovanile e femminile, ma anche con politiche migratorie adatte ad attirare flussi di lavoratori stranieri adeguati ai fabbisogni delle imprese italiane. L'aumento della partecipazione al mercato del lavoro di donne, giovani e immigrati risponde in parte al problema del mismatch dal punto di vista quantitativo, ma è necessario considerare anche l'aspetto qualitativo, valutando il ruolo che potrebbe avere l'Intelligenza Artificiale, da una parte aumentando la produttività e dall'altra potenziando il *reskilling* e l'*upskilling* dei lavoratori. Dalle indagini *Excelsior* risulta che all'inizio del 2024 l'11% delle aziende italiane ha avviato sperimentazioni nell'uso di tecnologie legate all'Intelligenza Artificiale, ma solo il 4,2%



per quanto riguarda gli strumenti "core". Nonostante l'IA susciti un crescente interesse, la maggioranza delle imprese (l'89%) dichiara di non aver ancora adottato queste tecnologie, soprattutto perché non conosce come introdurle nelle attività aziendali (quasi nel 70% dei casi). La quota delle imprese non utilizzatrici è comunque destinata a scendere, infatti l'11,5% di queste dichiarano che faranno investimenti nell'IA entro i prossimi 5 anni. Riguardo al ruolo dell'IA nella soluzione dei problemi del mismatch, per il 76,8% delle imprese queste tecnologie affiancheranno il personale esistente nei propri compiti migliorandone l'efficienza, per il 68% accelereranno l'introduzione di processi di *reskilling/upskilling* del personale e per il 67,3% aumenteranno la produttività anche in considerazione della riduzione dei costi del personale. Quindi, considerando il trend demografico, l'IA potrebbe essere utilizzata per far fronte al difficile ricambio generazionale, riducendo i costi del mismatch e aumentando la produttività. Inoltre, potrebbe essere determinante per potenziare i processi di *reskilling e upskilling* dei lavoratori, ai quali serviranno competenze sempre più qualificate, e nel favorire la creatività dei lavoratori migliorandone l'efficienza.

In base a quanto è emerso dal "Comunicato stampa del 20 febbraio.2024, nel corso del 2023 nella Città metropolitana di Reggio Calabria si sono registrate 2.191 nuove imprese, comunque in decrescita rispetto al 2022, e vi sono state 1.949 cessazioni di attività, al netto delle cancellazioni d'ufficio; il saldo positivo ottenuto alla fine del periodo risulta pertanto pari a 242 unità.

Alle cancellazioni effettive dal registro camerale sono da aggiungere le cessazioni d'ufficio effettuate periodicamente dalla Camera di commercio per le imprese non operative da più di tre anni, di conseguenza, l'ammontare delle imprese registrate può diminuire anche in presenza di un saldo attivo tra i flussi di iscrizione e cessazioni, essendo queste ultime calcolate al netto di quelle disposte amministrativamente dalle Camere.

A fronte di tali dinamiche, a dicembre 2023 il sistema imprenditoriale della Città metropolitana di Reggio Calabria risulta costituito da 53.060 imprese registrate (il 28,3% delle imprese regionali) in diminuzione del 2,6% rispetto allo stock registrato al 31/12/2022, quando erano 54.462.

Nella Città metropolitana si osserva una contrazione delle imprese attive, ovvero di quella parte di imprese registrate che ha svolto un'effettiva attività produttiva per almeno sei mesi nel corso dell'anno; al 31 dicembre 2023, il loro numero è pari a 45.090 (-2,4% rispetto al 2022).

Le imprese femminili sono 12.785 (il 24,1% del totale), in contrazione di 301 unità.

Le imprese straniere rappresentano il 9,4% delle imprese camerali, in contrazione di sole 10 unità rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Le imprese giovanili, invece, che rappresentano il 10,6% delle imprese totali, hanno fatto registrare un saldo anagrafico positivo, pari a 420 unità.

"L'osservazione dei dati sulle dinamiche imprenditoriali nel periodo Covid aveva evidenziato una capacità delle imprese di resistere, anche per effetto degli interventi pubblici predisposti per contrastare la grave crisi –ha dichiarato il Presidente Antonino Tramontana –I dati 2023 mostrano invece un sistema moderatamente sofferente anche a causa di tutte le cessazioni d'ufficio che contribuiscono alla contrazione del numero di imprese registrate e che riguardano quelle attività produttive che, pur non avendo provveduto a cessare formalmente l'attività, di fatto risultano ormai chiuse. Un dato che ci induce a riflettere sulla necessità di attivare ulteriori misure di intervento funzionali a garantire la sopravvivenza e il rafforzamento del tessuto imprenditoriale. Un segnale positivo viene però dalle imprese giovanili con un saldo positivo di 420 unità, sintomo che il sistema imprenditoriale guidato dai giovani ha ancora voglia di investire nel nostro territorio."

Analizzando le dinamiche imprenditoriali con riferimento alla natura giuridica, nel 2023 sono le imprese individuali, pari al 66,4% del totale, ad evidenziare la flessione che incide quantitativamente sulle dimensioni complessive del sistema produttivo (-2,8%). Per contro, si evidenzia un ulteriore aumento delle società di capitali (il 20,3% del totale) che crescono rispetto al 2022 del +2,9%.

Rispetto al 2022, si evidenzia una generalizzata contrazione in quasi tutti i settori, in linea con l'andamento nazionale, con importanti diminuzioni nel settore agricolo (-495 imprese), del commercio (-464 imprese), manifatturiero (-148) e delle costruzioni (-105). Con un lieve incremento registrato solo per le attività professionali (+43) e quelle immobiliari (+10).

Nel corso del 2023 nella Città Metropolitana di Reggio Calabria si sono registrate 496 nuove imprese artigiane a fronte di 532 cessazioni di attività; il saldo negativo ottenuto alla fine del periodo risulta pertanto pari a -36 unità.

Al 31 dicembre 2023 il sistema imprenditoriale artigiano della Città metropolitana di Reggio Calabria risulta pertanto costituito da 9.763 imprese artigiane (il 30,1% delle imprese regionali), in calo del 1,2% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente ma in recupero rispetto ai livelli pre-pandemici del 2019.



2.1.2 Analisi del contesto interno dell'Amministrazione

Le funzioni della Città Metropolitana di Reggio Calabria nel processo di riordino delle competenze

La Città Metropolitana di Reggio Calabria, oltre a svolgere le funzioni delegate dallo Stato e dalla Regione (L. n. 56/2014, art. 1, comma 46 «*Lo Stato e le regioni, ciascuno per le proprie competenze, possono attribuire ulteriori funzioni alle città metropolitane in attuazione dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza di cui al primo comma dell'articolo 118 della Costituzione*»), svolge le seguenti funzioni fondamentali proprie:

- adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei comuni e delle unioni di comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;
- pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità Metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei comuni compresi nel territorio metropolitano;
- strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i comuni interessati la città Metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;
- mobilità e viabilità, anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;
- promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della città Metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);
- promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito metropolitano.

La Città Metropolitana di Reggio Calabria svolge, inoltre, le seguenti funzioni delle province:

- pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- raccolta ed elaborazione dati ed assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- gestione dell'edilizia scolastica;
- controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Città Metropolitana di Reggio Calabria svolge, infine, le funzioni delegate dallo Stato e dalla Regione (L. n. 56/2014, art. 1, comma 46 «*Lo Stato e le regioni, ciascuno per le proprie competenze, possono attribuire ulteriori funzioni alle città metropolitane in attuazione dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza di cui al primo comma dell'articolo 118 della Costituzione*»).

La Città Metropolitana di Reggio Calabria, come si legge nello Statuto, ispira la sua attività ai seguenti principi:

- sussidiarietà verticale e orizzontale, differenziazione e adeguatezza, proporzionalità, nonché leale cooperazione e condivisione democratica con gli Enti locali territoriali, le Regioni e lo Stato;



- promozione dello sviluppo civile, sociale, culturale ed economico nel rispetto delle autonomie dei Comuni singoli o associati e delle caratteristiche e delle esigenze del suo territorio;
- decentramento territoriale, sia della distribuzione delle risorse che dei servizi, al fine di realizzare un uniforme sviluppo dell'intero territorio nonché delle aree periferiche rispetto ai centri delle aree urbane;
- partecipazione dei cittadini e dei residenti, sia come singoli sia in forma associata, a garanzia della pari dignità delle minoranze linguistiche del territorio;
- imparzialità, trasparenza, economicità, equità, efficienza ed efficacia della propria attività amministrativa;
- uguaglianza formale e sostanziale, nonché parità di trattamento dei singoli e delle formazioni sociali;
- tutela delle condizioni di pari opportunità in ogni campo, adottando programmi, azioni positive e iniziative, garantendo pari rappresentanza di genere in tutti i propri organi e strutture amministrative, nonché negli organi collegiali degli enti, delle aziende e delle istituzioni da essa dipendenti;
- diritto al lavoro, inteso come valore fondante della comunità e strumento realizzativo dell'uomo e del suo vivere in relazione con gli altri, come strumento di libertà e di liberazione dal bisogno economico, come mezzo di coesione sociale, capace di favorire la pacifica convivenza;
- legalità, intesa come lotta contro ogni forma di criminalità e verso tutte le organizzazioni che agiscono attraverso l'infiltrazione illegale anche di tipo mafioso nel tessuto sociale, economico ed istituzionale della comunità e tutelando in ogni sede, anche giudiziaria, gli interessi dell'Ente eventualmente lesi da fatti criminali e/o mafiosi;
- promozione della multiculturalità e l'integrazione, intese come valori e risorse della collettività, nel rispetto della legge e delle identità storico culturali della Città Metropolitana e dei suoi territori, per dare piena attuazione ai diritti di cittadinanza, alla tutela dei nuovi cittadini e delle minoranze, all'inclusione e alla coesione sociale, attraverso la collaborazione tra la Città metropolitana, altri enti e istituzioni e il terzo settore.

È noto che i rapporti tra i vari livelli di governo (Stato, Regioni, Città Metropolitane, Province e Comuni) sono attualmente regolati dal principio di sussidiarietà (c.d. verticale), in base al quale le funzioni politiche e amministrative sono affidate al livello di governo più basso e vicino ai cittadini (quindi al Comune), salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario o per realizzare in modo adeguato l'interesse pubblico, non sia necessario conferirle al livello di governo superiore (quindi, a seconda dei casi, alla Città Metropolitana, alla Provincia oppure alla Regione, oppure, ancora, allo Stato, fino all'Unione Europea, in caso di funzioni e attività di dimensioni e respiro sovranazionali). In altri termini, l'intervento del livello di governo centrale è sussidiario rispetto all'intervento delle articolazioni periferiche più vicine ai cittadini (autonomie territoriali), nel senso che il primo interviene solo quando si riveli non adeguata o non sufficiente l'azione delle seconde.

La Costituzione e la legge ordinaria prevedono, tuttavia, anche un'altra forma di sussidiarietà definita "orizzontale". Analogamente alla prima (c.d. verticale) anche la sussidiarietà orizzontale costituisce principio regolatore del riparto di compiti e funzioni. Essa, tuttavia, regola la distribuzione di competenze e funzioni tra enti pubblici e iniziativa privata. Anche la sussidiarietà c.d. orizzontale è codificata, al pari della sussidiarietà verticale, nell'art. 118 della Costituzione, il quale al comma 4 stabilisce che lo Stato, le Regioni, le Province ed i Comuni «favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà».

Naturalmente, la scelta del soggetto cui affidare l'esercizio delle diverse funzioni o la gestione dei diversi servizi pubblici deve essere effettuata sulla base degli ulteriori principi di differenziazione e adeguatezza (anch'essi costituzionalizzati dall'articolo 118 della Costituzione). In base ad essi la scelta del livello di governo o dei soggetti privati cui affidare le diverse competenze deve essere compiuta tenendo conto della diversa natura e delle diverse caratteristiche degli enti pubblici e dei soggetti privati coinvolti (principio di differenziazione), nonché dell'idoneità e delle capacità (strutturali, organizzative e finanziarie) dei medesimi soggetti in funzione del miglior soddisfacimento dell'interesse pubblico (principio di adeguatezza).



L'insieme di questi principi genera una pluralità di "formule gestionali", tra cui gli enti locali possono scegliere. Si affiancano alla tradizionale gestione diretta o in economia le forme gestionali associate: convenzioni, consorzi o altre forme associative quali Unioni di Comuni, nonché forme di gestione dei servizi pubblici locali quali: concessione a terzi, istituzioni o aziende speciali e società di capitali con partecipazione della Città Metropolitana.

Le zone omogenee

Lo statuto della Città Metropolitana individua, in considerazione dell'estensione territoriale, nonché delle diversità morfologiche, economiche e sociali ivi presenti, le seguenti zone omogenee: l'Area dello Stretto, l'Area Aspromontana, l'Area Grecanica, l'Area della Piana, l'Area della Locride.

Le zone omogenee saranno disciplinate da apposito regolamento approvato dal Consiglio metropolitano, sentita la Conferenza metropolitana, che ne determinerà le delimitazioni.

Le zone omogenee costituiscono articolazione operativa della Conferenza metropolitana e articolazione sul territorio delle attività e dei servizi decentrabili della Città metropolitana. Esse rappresentano l'ambito favorevole per l'organizzazione in forma associata di servizi comunali e per l'esercizio delegato di funzioni di competenza metropolitana.

Potranno essere istituiti presso le zone omogenee uffici comuni con le Amministrazioni comunali e le Unioni di Comuni.

Situazione finanziaria: compatibilità con i vincoli di finanza pubblica

Condizioni strutturali del Bilancio

Nell'esercizio precedente non sono stati adottati provvedimenti né di dichiarazione di dissesto finanziario né di pre-dissesto finanziario, rispettivamente ai sensi degli articoli 243-bis e 244 del dlgs 267/2000.

Come certificato dai parametri per la rilevazione delle condizioni di deficitarietà strutturale del bilancio (ex Decreto Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 28/12/2018), risulta che la Città Metropolitana di Reggio Calabria non si trova in condizioni di deficitarietà strutturale come da risultanze del rendiconto di gestione 2023 approvato con Delibera di Consiglio Metropolitano n. 73 del 14/08/2024.

Nella tabella che segue si fornisce la dimostrazione circa eventuali cause strutturali di dissesto elaborate in base al rendiconto di gestione 2023. Da tale dimostrazione risulta che 7 parametri su 8 totali sono rispettati.

Ai sensi dell'articolo 242, comma 1, Tuel, gli enti locali che presentano almeno la metà dei parametri deficitari (la condizione 'SI' identifica il parametro deficitario) sono strutturalmente deficitari. Sulla base dei parametri elaborati in base ai dati del rendiconto 2023, pertanto, l'Ente NON è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitario.

		Barrare la condizione che ricorre	
P1	Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 41,00%	<input type="checkbox"/>	NO
P2	Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 21,00%	<input type="checkbox"/>	NO
P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0,00%	<input type="checkbox"/>	NO
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 15,00%	<input type="checkbox"/>	NO
P5	Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	<input type="checkbox"/>	NO
P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1,00%	<input type="checkbox"/>	NO



P7	Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%		NO
P8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 45,00%	SI	



Il concorso al contenimento della spesa pubblica della Città Metropolitana di Reggio Calabria e gli effetti sulla formazione del bilancio di previsione 2025 - 2027.

Come riportato anche nel documento unico di programmazione degli anni precedenti, la legge di stabilità 2015 (art. 1 comma 418 della legge 190/2014) ha posto a carico del comparto Province e Città metropolitane un importo elevatissimo in termini di riduzione di fabbisogno e indebitamento: 1 miliardo per il 2015, 2 per il 2016 e 3 per il 2017 a cui vanno aggiunti gli effetti già scontati dei due decreti "spending" - dl 95/12 e dl 66/14.

Con la legge di stabilità per l'esercizio 2017 (n. 232 dell'11 dicembre 2016) e successivo decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017 è stato ridefinito il riparto del concorso alla finanza pubblica da parte delle Province e Città metropolitane, in particolare l'art. 16 del citato decreto legge (convertito nella legge n. 96 del 2017) modifica il riparto del concorso alla finanza pubblica da parte di Province e Città metropolitane stabilendo che fermo restando per ciascun ente il versamento relativo all'anno 2015, l'incremento di 900 milioni di euro per l'anno 2016 (previsto nella legge di stabilità 2016) e l'ulteriore incremento di 900 milioni a decorrere dal 2017 a carico degli enti appartenenti alle regioni a statuto ordinario sono ripartiti per 650 milioni di euro a carico delle province e per 250 milioni di euro a carico delle città metropolitane.

Nel triennio 2018-2020 la situazione si è in parte stabilizzata, con neutralizzazione quindi del raddoppio e triplo del taglio previsto dalla legge di stabilità 2015, e nel 2019 è venuto a scadere il contributo da versare allo Stato ex DL 66/2014, per cui dal 2020 e anni successivi, riducendo la situazione relativa alla contribuzione statale.

Con decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 26 aprile 2022, pubblicato su internet al seguente link (<https://dait.interno.gov.it/finanzalocale/documentazione/decreto-26-aprile-2022>) si è provveduto al riparto dei fondi, del contributo per il funzionamento delle funzioni fondamentali e del concorso alla finanza pubblica per province e per città metropolitane delle regioni a statuto ordinario per il triennio 2022-2024. Nello stesso Decreto è allegata la "Nota metodologica" che individua, per il triennio 2022-2024, i criteri e le modalità di riparto dei fondi e del contributo di cui ai commi 783 e 784 dell'articolo I della legge 30 dicembre 2020, n. 178, nonché del concorso alla finanza pubblica da parte delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, di cui all'articolo I, comma 418, della legge n. 190 del 2014 e all'articolo I, comma 150-bis, della legge n. 56 del 2014.

In base ai criteri e alle modalità fissati nella citata Nota metodologica, sono ripartiti, per lo stesso triennio, i fondi, il contributo ed il concorso alla finanza pubblica di cui al comma I dell'articolo I del decreto citato del 26 aprile 2022, secondo gli importi indicati pro quota e per ciascuna annualità nell'allegato alla presente circolare "Piano analitico di riparto", in attuazione del comma 785 dell'articolo I della legge n. 178 del 2020.

La Circolare n. 70/2022 rammenta che il comma 785 della L. n. 178/2020, Legge di Bilancio 2021, stabilisce che "i fondi di cui al comma 783, unitamente al concorso alla finanza pubblica da parte delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, di cui all'articolo 1, comma 418, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e all'articolo 1, comma 150-bis, della legge 7 aprile 2014, n. 56, sono ripartiti, su proposta della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, con decreto del Ministero dell'interno, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da adottare entro il 28 febbraio 2022 con riferimento al triennio 2022-2024 ed entro il 31 ottobre di ciascun anno precedente al triennio di riferimento per gli anni successivi, tenendo altresì conto di quanto disposto dal comma 784.

Con la circolare n. 70/2022 del 21/6/2022 del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali - Direzione Centrale per la Finanza Locale, avente ad oggetto "Ricognizione delle somme dovute e modalità di versamento", si precisa che "per una corretta e trasparente contabilizzazione dei dati nel bilancio di previsione nella parte relativa alle entrate vanno iscritti gli importi relativi ai Fondi e contributi di parte corrente della colonna (a) e le risorse aggiuntive indicate nella colonna (b). Nella parte relativa alla spesa, invece, andrà indicato l'importo di cui all'ultima colonna ($d=a+b-c$).". Per le annualità successive al 2024, relativamente al Concorso alla Finanza pubblica è stato emanato il D.M. del 23/7/2024 che prevede alla allegata tabella b) (per province e città metropolitane), oltre i criteri di riparto e assegnazione delle risorse del fondo, di cui all'articolo 1, comma 508, della legge 30 dicembre 2023, n.213, anche la ripartizione del concorso alla finanza pubblica c.d. "spending review" di cui alla L. 178/2020 per gli esercizi 2024 e 2025 ed all'incremento della stessa contribuzione previsto dalla L. 213/2023 per gli esercizi dal 2024 al 2027;

Così come richiamato nella tabella b) del citato D.M. del 23/7/2024, si deve fare riferimento anche al Decreto Ministeriale del



29/3/2024 in cui all'art. 1 si prevede che il riparto del concorso alla finanza pubblica da parte dei comuni, delle province e delle città metropolitane, è effettuato, ai sensi dell'articolo 1, commi 850 e 853, della legge n. 178/2020, per gli anni 2024 e 2025, come meglio indicato nell'allegato C), appunto del DM 29/3/2024, per le province e le città metropolitane, e precisamente per questo Ente individuato nell'importo di € 534.905,00 per entrambe le annualità 2024 e 2025.

Il successivo Decreto Ministeriale del 14 giugno 2024, riguardante la Rettifica del decreto del 29 marzo 2024 recante il riparto del concorso alla finanza pubblica, pari a 100 milioni di euro per i comuni e a 50 milioni di euro per le province e le città metropolitane per ciascuno degli anni 2024 e 2025, effettuato ai sensi dell'articolo 1, commi 850 e 853, della legge 30 dicembre 2020, n.178, non ha modificato per questo Ente gli importi di contribuzione alla spesa pubblica.

Come anzidetto, il Decreto Ministeriale del 23/7/2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.200 del 27-8-2024, espone nella stessa tabella b) (per province e città metropolitane) anche l'ulteriore contribuzione alla finanza pubblica dovuta in ottemperanza delle disposizioni di cui il comma 533 dell'articolo 1, della legge n. 213 del 2023, così come modificato dall'art. 3, comma 12-decies, lett. a), nn. 1) e 2), del decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18, che prevede che "Ai fini della tutela dell'unità economica della Repubblica, in considerazione delle esigenze di contenimento della spesa pubblica e nel rispetto dei principi di coordinamento della finanza pubblica, nelle more della definizione delle nuove regole della governance economica europea, i comuni, le province e le città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, della Regione siciliana e della regione Sardegna assicurano un contributo alla finanza pubblica pari a 250 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2028"

Nella stessa tabella b) del Decreto Ministeriale del 23/7/2024 per questo Ente è indicata tale ulteriore contribuzione alla finanza pubblica ex comma 533 dell'articolo 1, della legge n. 213 del 2023, per gli esercizi del triennio di riferimento come di seguito indicati:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO CONCORSO ALLA FINANZA PUBBLICA				
CIRCOLARE MEF - DAIT DEL 21/6/2022				
DM 19/6/2024				
DM 29/3/2024 – DM 14/6/2024 – DM 23/7/2024 – DM 30/9/2024 GU n. 260 del 6 11 2024				
SPESA				
CAP.		2025	2026	2027
7130	Concorso alla finanza pubblica ai sensi dell'articolo 1 comma 850-853 della legge n.178 del 2020 (DM 14/6/2024)	534.905,22		
7131	Concorso alla finanza pubblica ai sensi dell'articolo 1, commi 533, 534 e 535, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 per gli anni dal 2024 al 2028 Tab. B D.M. in corso di pubblicazione bollinato da Ragioneria dello Stato	583.133,79	579.112,18	578.537,67
1197	D.M. 26 Aprile 2022 Ministero Interno di concerto con MEF - CAP E 1117 - 1131	36.608.075,44	36.608.075,44	36.608.075,44
	Totale spesa	37.726.114,45	37.187.187,62	37.186.613,11
ENTRATA				
CAP.		2025	2026	2027



1131	D.M. 26 Aprile 2022 Ministero Interno di concerto con MEF - CAP U 1197	36.608.075,44	36.608.075,44	36.608.075,44
1117	Risorse aggiuntive D.M. 26 Aprile 2022 Ministero Interno di concerto con MEF - CAP U 1197	1.721.470,82	1.721.470,82	1.721.470,82
	Totale entrata	38.329.546,26	38.329.546,26	38.329.546,26

Risorse impieghi e sostenibilità economico finanziaria

Il progetto di bilancio 2025-2027 è stato redatto in base a quanto stabilito dal D.lgs. 118/2011 modificato dalla legge 126/2014 del 10/08/2014 che disciplina la sperimentazione dei nuovi sistemi contabili e relativi schemi di bilancio previsti dall'Allegato n. 9 del suddetto decreto per regioni, enti locali, enti ed organismi.

La Città Metropolitana di Reggio Calabria per garantire gli equilibri di bilancio fortemente, condizionati dal contributo alla finanza pubblica, è costretta a confermare tutte le aliquote ai valori massimi consentiti continuando ad impostare un bilancio di previsione volto a contenere le spese di funzionamento.

Tributi e tariffe

Anche per il 2025 vengono mantenute le attuali aliquote previste per il 2024 come di seguito riportato:

Tributo	Aliquota massima di legge	Aliquota applicata
Imposta provinciale di trascrizione	+30% delle tariffe stabilite dal DM 435/98	+ 30% delle tariffe stabilite dal DM 435/98
Imposta sulle assicurazioni R.C. auto	16%	16%
TEFA	5 %	5 %

Tributo	Accertamenti 2022	Accertamenti 2023	Previsioni Assestate 2024	Previsioni 2025/2027
Imposta provinciale di trascrizione	11.525.211,95	11.643.503,27	11.900.000,00	11.900.000,00
Imposta sulle assicurazioni R.C. auto	14.220.420,80	16.195.288,53	18.500.000,00	18.500.000,00
TEFA	2.458.658,63	2.921.627,11	2.100.000,00	2.100.000,00



I fabbisogni di spesa

Con riferimento al fabbisogno di spesa corrente si riporta la seguente tabella articolata per macroaggregati:

TITOLI E MACROAGGREGATI DI SPESA		Previsioni dell'anno 2025	Previsioni dell'anno 2026	Previsioni dell'anno 2027
		Totale	Totale	Totale
	TITOLO 1 - SPESE CORRENTI			
101	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	21.390.181,81	22.899.062,46	22.519.017,46
102	IMPOSTE E TASSE A CARICO DELL'ENTE	1.583.687,86	1.578.877,86	1.565.192,86
103	ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	13.797.386,77	13.268.258,33	13.502.236,43
104	TRASFERIMENTI CORRENTI	43.212.868,91	42.679.559,36	42.680.984,85
105	TRASFERIMENTI DI TRIBUTI	0,00	0,00	0,00
106	FONDI PEREQUATIVI	0,00	0,00	0,00
107	INTERESSI PASSIVI	2.285.810,38	2.162.752,12	2.145.707,39
108	ALTRE SPESE PER REDDITI DA CAPITALE	0,00	0,00	0,00
109	RIMBORSI E POSTE CORRETTIVE DELLE ENTRATE	32.000,00	327.000,00	32.000,00
110	ALTRE SPESE CORRENTI	4.687.051,49	4.705.919,91	4.705.919,81
100	TOTALE TITOLO 1	86.988.987,22	87.326.430,04	87.151.058,80

Il fabbisogno stimato di spesa corrente per il 2025 posto a base del progetto di bilancio ammonta a € 86.988.987,22 mln di euro al di sotto delle entrate correnti previste per il 2025 pari a € 91.415.600,27.



Finanziamento ed indebitamento

L'indebitamento dell'ente ha avuto la seguente evoluzione:

Evoluzione indebitamento			
Anno	2022	2023	2024
Nuovi prestiti (+)	4.360.000,00	698.196,60	0,00
Ammontare debito residuo al 31/12	65.987.533,74	65.062.186,74	62.613.501,20

Gli oneri finanziari per ammortamento prestiti ed il rimborso degli stessi in conto capitale registra la seguente evoluzione:

Oneri finanziari per ammortamento prestiti ed il rimborso degli stessi in conto capitale					
Anno	2023	2024	2025	2026	2027
Oneri finanziari	2.404.183,58	2.421.005,37	2.315.864,65	2.192.071,14	2.063.311,98
Quota capitale	1.623.543,60	2.448.685,54	3.292.697,70	3.412.211,11	3.412.211,11
Totale fine anno	4.027.727,18	4.869.690,91	5.608.562,35	5.604.282,25	5.475.523,09

Il finanziamento delle opere ed investimenti pubblici programmati nel triennio 2025-2027 avrà luogo, oltre che giovandosi dei trasferimenti ministeriali e regionali anche con utilizzo di entrate correnti e per il 2025 e per gli anni successivi la Città Metropolitana di Reggio Calabria non prevede di assumere nuovi mutui.

Gli equilibri di bilancio

La legge di bilancio 2019, n. 145 del 30.12.2018, ha introdotto numerose disposizioni che riguardano la finanza regionale e locale, volte a innovare la disciplina delle regole relative all'equilibrio di bilancio, a definire taluni aspetti dei rapporti finanziari tra Stato e autonomie territoriali, a favorire gli investimenti pubblici ed a introdurre semplificazioni contabili e amministrative.

I commi da 819 a 830 dell'art. 1 della citata legge innovano la disciplina vigente sulle regole di finanza pubblica relative all'equilibrio di bilancio degli enti territoriali, contenuta nella legge di bilancio per il 2017, anche dando seguito ad alcune recenti sentenze della Corte costituzionale.

Le nuove disposizioni, che costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, prevedono, in particolare, che le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, a partire dal 2019, e le regioni ordinarie, a partire dal 2021, potranno utilizzare in modo pieno il risultato di amministrazione e il fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa ai fini dell'equilibrio di bilancio. Per le regioni ordinarie la norma dà sostanzialmente attuazione all'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza unificata il 15 ottobre 2018.

Dopo una lunga stagione di vincoli finanziari stringenti che hanno contribuito alla caduta degli investimenti locali, a partire dal 2019 per gli enti locali il vincolo di finanza pubblica coincide solo con il rispetto dei principi introdotti dall'armonizzazione contabile (D. Lgs 118/2011).

Già nel 2016 il legislatore innovò in termini meno stringenti sugli investimenti con il passaggio dal Patto di stabilità interno al Saldo finale non negativo di competenza tra entrate e spese finali.



Si registra di fatto il passaggio dal Saldo finale di competenza agli "Equilibri del 118/2001", consentendo la possibilità di utilizzare senza problemi gli avanzi effettivamente disponibili ed il debito nei limiti stabiliti dall'art. 204 del Tuel.

In sintesi dal 2019, grazie ai citati commi dell'art. 1 gli enti locali, non sono più chiamati ad allegare al bilancio il prospetto del pareggio evitando così le verifiche preliminari ed il successivo monitoraggio (trimestrale/semestrale) circa il rispetto delle regole di finanza pubblica.

Con tale legge sono venuti meno già dal 2018 i complessi meccanismi dei sistemi di premialità e di sanzionamento vigenti.

Sono stati inoltre eliminati dal 2019 i patti nazionali e regionali e conseguentemente non si dovrà più procedere alla restituzione e alla verifica dell'utilizzo effettivo degli spazi finanziari precedentemente acquisiti.

Il riferimento ad un unico saldo, quello previsto dalla contabilità armonizzata, rappresenta, quindi, una semplificazione significativa del quadro normativo.

Dal 2019 l'unico vincolo è il rispetto del risultato di competenza non negativo a rendiconto, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 del citato articolo 1.

L'equilibrio da rispettare per il bilancio di previsione rimane quello intrinseco al sistema di bilancio stesso, come delineato dall'ordinamento finanziario degli enti locali (comma 821 della legge 145/2018).

Nello specifico, l'unico vincolo è quello dell'articolo 162, comma 6, del Tuel che prevede tre saldi in equilibrio: corrente, di parte capitale e finale.

Il bilancio di previsione (articolo 162, comma 6) deve essere deliberato in pareggio finanziario complessivo di competenza, comprensivo dell'avanzo e del disavanzo e con la garanzia del fondo cassa finale non negativo.

L'equilibrio corrente di competenza, richiede che le spese correnti sommate a quelle relative ai trasferimenti in conto capitale, al saldo negativo delle partite finanziarie e alle quote di capitale delle rate di ammortamento dei prestiti, con l'esclusione dei rimborsi anticipati, non debbano superare le previsioni dei primi tre titoli dell'entrata, i contributi destinati al rimborso dei prestiti e l'avanzo di parte corrente, salvo le eccezioni indicate nei principi contabili.

L'ente risulta in equilibrio come si evince dai prospetti dell'allegato 9 D.Lgs 118/2011 allegati allo schema di Bilancio 2023 – 2025.

Si evidenzia che in data 25 luglio 2023, con la pubblicazione in G.U. n. 181 del 4/8/2023, il MEF ha emanato un Decreto, recante "Aggiornamento degli allegati al Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118: «Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42»", anche al fine di giungere all'approvazione dei bilanci previsionali nei termini previsti del 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento. Tale Decreto Ministeriale ha novato il paragrafo 9.3 dell'Allegato 4/1 denominato "Procedura di approvazione del bilancio di previsione degli enti locali", in particolare prevedendo, al punto 9.3.1, che "il processo del bilancio degli enti locali... è avviato entro il 15 settembre di ciascun esercizio con l'invio ai responsabili dei servizi:

- dell'atto di indirizzo per la predisposizione delle previsioni di bilancio, elaborato in coerenza con le linee strategiche ed operative del DUP e tenuto conto dello scenario economico generale e del quadro normativo di riferimento vigente, predisposto dall'organo esecutivo...;

- dello schema del bilancio di previsione a legislazione vigente ad amministrazione invariata (c.d. bilancio tecnico) predisposto dal Responsabile del servizio finanziario".

Lo stesso Decreto Ministeriale ha previsto al punto 9.3.5 che le disposizioni del paragrafo 9.3.1 si applicano, in quanto compatibili, anche alle Province e alle Città metropolitane e che, "in attuazione dell'articolo 174 del TUEL il sindaco metropolitano predispone lo schema di bilancio di previsione da presentare all'organo consiliare unitamente ai relativi allegati entro il 15 novembre di ogni anno. Lo schema di bilancio di previsione è trasmesso all'Organo di revisione per il parere previsto dall'art. 239, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, secondo le modalità previste nel paragrafo 9.3.1. Entro il 10 dicembre il Consiglio adotta lo schema di bilancio, su proposta del sindaco metropolitano, e lo sottopone alla Conferenza metropolitana che rende il proprio parere entro il 20 dicembre; il Consiglio approva in via definitiva il bilancio di previsione entro il 31 dicembre".



La gestione del patrimonio

Il Patrimonio della Città Metropolitana (attivo patrimoniale) è particolarmente consistente e viene rappresentato dal conto del Patrimonio alla data del 31.12.2023, risultante dall'ultimo rendiconto di gestione approvato e di seguito riportato:

Attivo	Importo	Passivo	Importo
Immob. Immateriali	7.193.234,40	Patrimonio netto	653.709.095,13
Immobilitazioni materiali	571.382.378,68	Fondo rischi ed oneri	31.639.835,25
Immob. Finanziarie	1.553.960,00	Debiti	110.742.929,65
Rimanenze	0,00	Ratei risconti	2.707.266,78
Crediti	234.181.986,38	Contributi agli investimenti	167.036.568,87
Att. Finanz. non immob.	300.000,00		
Disponibilità liquide	151.021.279,53		
Ratei e risconti attivi	202.856,69		
Totale	965.835.695,68	Totale	965.835.695,68

Le linee di intervento sul patrimonio riguarderanno i seguenti ambiti:

- Valorizzazione e dismissione degli immobili non utili ai fini istituzionali: si tratta di incrementare le entrate tramite alienazioni del patrimonio immobiliare provinciale, al fine di sostenere le politiche d'investimento dell'Ente, sgravandolo degli oneri tributari e delle spese di manutenzione correlate ai beni immobili non strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali, sulla base dei quali, e previa stima dei singoli cespiti da alienare, verrà redatto il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari; la dismissione degli immobili non strumentali è in linea con il dettato normativo che tende alla riduzione del patrimonio immobiliare da parte della P.A., e la riclassificazione degli immobili da proseguire anche nel 2024 potrà facilitarne la dismissione, aggiornandone la stima e rendendo gli immobili più vetusti, generalmente con scarsa possibilità di vendita, più appetibili al mercato. La valorizzazione sarà rivolta anche alle rotatorie esistenti sulle strade di competenza della Città Metropolitana, con iniziative di abbellimento rivolte ad enti pubblici e privati.
- Riclassificazione degli immobili dell'ente: già dal 2021 si sta procedendo ad aggiornare le proprietà immobiliari dell'Ente, individuando i fabbricati, trasferiti in seguito alla L. n. 112/98, (relativa alle strade statali con annesse case cantoniere Anas e loro pertinenze) da riclassificare, per evitare le maggiori aliquote di imposizione tributaria gravanti sugli stessi e ridurre conseguentemente la pressione tributaria. Inoltre diversi immobili sono da aggiornare o da regolarizzare. L'azione di riclassificazione degli immobili, ritenuta obiettivo strategico annuale e pluriennale, proseguirà nel corso del 2024 per ulteriori immobili da regolarizzare o riclassificare.
- Razionalizzazione delle spese di gestione degli immobili soprattutto in materia di utenze elettriche: L'Ente opera a pieno regime in adesione alla convenzioni Consip Energia Elettrica (varie edizioni) con una spesa che si è attestata intorno a 1.900.00,00 all'anno tra uffici, strade e scuole. La razionalizzazione dei contratti è stata completata e che nel triennio si continuerà a monitorare l'andamento dei costi.

Il "Piano delle alienazioni e valorizzazione del patrimonio immobiliare della Città Metropolitana di Reggio Calabria 2025-2027"

L'Ente approva ogni anno il Piano Triennale di alienazione del proprio patrimonio. Si tratta di un'operazione che può variare la classificazione e la composizione stessa delle proprietà pubbliche. Con delibera del Sindaco Metropolitan numero n 146 del 05 novembre 2024 è stato predisposto il Piano delle alienazioni per il triennio 2025 – 2027. Di seguito l'elenco dei beni immobili ricadenti nel territorio dell'ente suscettibili di valorizzazione ovvero di dismissione, ai sensi dell'art. 58 D.L. 25.06.2008 n. 112 convertito in



Legge 06.08.2008 n. 133, con le seguenti risultanze:

ALIENAZIONE 2025 DESCRIZIONE DEI FABBRICATI INDIVIDUATI IN LOTTI						
LOTTO N.	DENOMINAZIONE	FG	PART.LLA SUB	CONSISTENZA	INDIRIZZO/COMUNE UBICAZIONE	VALORE ALIENAZIONE
1	Ex Casa Cantoniera Anas	20	167 sub 1 e 3	UNITA' COLLABENTE	SS 501 Mongiana- c/da catalisano Grotteria	€ 17.073,00
2	Ex Casa Cantoniera	5	12 Sub 1e2	A/4 - 4 vani	c/da FERRA' Grotteria	€ 27.695,00
3	Ex Casa Cantoniera	2	2 Sub 1 e 2	A/4-Sub 1 n. 4 vani A/4-Sub 2 n. 4 vani	c/da CROCEFERRATA Grotteria	€ 51.480,00
4	Fabbricato + Terreno	2	23 1	C/6-mq 19 mq 380	c/da CROCEFERRATA Grotteria	€ 9.774,00
5	Ex Casa Cantoniera	3	Particella 53 sub 1, 2	6.5 vani 129 mq 6.5 vani 125 mq	SP 85 Siderno /Callà Siderno	€ 24.831,00
6	Appartamento	RC/12 5	54 Sub 10	7,5-mq 169	Via Possidonea n. 20/D 1° piano Reggio Calabria	€ 147.232,00
TOTALE						€ 278.085,00

- N° 6 Lotti (Fabbricati) Alienabili;
- Totale introito (presunto) per l'annualità 2025 — € 278.085,00;



ALIENAZIONE 2025 <i>DESCRIZIONE DEI TERRENI INDIVIDUATI IN LOTTI</i>						
LOTTO N.	DENOMINAZIONE	FG	PART.LLA SUB	CONSISTENZA	INDIRIZZO/COMUNE UBICAZIONE	IMPORTO ALIENAZIONE
7	Terreno	16	1284	Mq 180	<u>Benestare</u>	€ 3.240,00
8	Terreno	16	1283	Mq 225	<u>Benestare</u>	€ 4.050,00
9	Terreno	16	1281	Mq 225	<u>Benestare</u>	€ 4.050,00
10	Terreni	8	567-568	Mq. 44.450	<u>Siderno</u>	€ 12.000,00
11	Terreni	22	620	Mq. 620	<u>Varapodio</u>	€ 12.400,00
TOTALE						€ 35.740,00

- N° 5 Lotti (Terreni) Alienabili;
- Totale introito (presunto) per l'annualità 2025 — € 35.740,00;

Totale introito (presunto) dei Fabbricati e Terreni posti in Alienazione per l'annualità 2025: € 313.825,00

ALIENAZIONE 2026 <i>DESCRIZIONE DEI FABBRICATI INDIVIDUATI IN LOTTI</i>						
LOTTO N.	DENOMINAZIONE	FG	PART.LLA SUB	CONSISTENZA	INDIRIZZO/COMUNE UBICAZIONE	IMPORTO ALIENAZIONE
1	Casa Cantoniera ex Anas	18	Particella 95 sub 1, 2 - 104	F2 Unità Collabente Rudere	SS 281 Limina/Mammola /Ghirò Mammola	€ 6.520,00
2	Ex Casa Cantoniera Provinciale	5	Particella 10 sub 1,2,3,4	3,5 vani 4 vani 3 vani	SS 110 Cucco e Pecoraro "Femminamorta" Pazzano (RC)	€ 9.650,00
3	Ex Caserma Carabinieri	21	Particella 470	420 mq	Via G. Ruffo Ardore Superiore	€ 43.100,00



4	Ex Casa Cantoniera Provinciale	24	37 Sub 3	F2 Unità Collabente	Contrada Campomalo <u>Laureana di Borrello</u>	€ 9.800,00
						€ 69.070,00

- N° 4 Lotti (Fabbricati) Alienabili;
- Totale introito (presunto) per l'annualità 2026—— € 69.070,00

ALIENAZIONE 2026 <i>DESCRIZIONE DEI TERRENI INDIVIDUATI IN LOTTI</i>						
LOTTO N.	DENOMINAZIONE	FG	PART.LLA SUB	CONSISTENZA	INDIRIZZO/COMUNE UBICAZIONE	IMPORTO ALIENAZIONE
5	Terreno	5	337	Mq 2.090	Agnana Calabria	€ 5.800,00
6	Terreno	6	641	Mq 760	Agnana Calabria	€ 9.120,00
						Tot. € 14.920,00

- N° 2 Lotti (Terreni) Alienabili;
- Totale introito (presunto) per l'annualità 2026—— € 14.920,00

Totale introito (presunto) dei Fabbricati e Terreni posti in Alienazione per l'annualità 2026, € 83.990,00

ALIENAZIONE 2027 <i>DESCRIZIONE DEI FABBRICATI INDIVIDUATI IN LOTTI</i>						
LOTTO N.	DENOMINAZIONE	FG	PART.LLA SUB	CONSISTENZA	INDIRIZZO/COMUNE UBICAZIONE	IMPORTO ALIENAZIONE
1	Ex Cantoniera Provinciale	44	485/1-2	4 vani / 4 vani	C.da Cirello/ Rizziconi	€ 44.240,00
2	Ex Casa Cantoniera Provinciale	17	Particella 12 sub 1,2	6,5 vani mq 84 6,5 vani mq 122	SS 110 Cucco e Pecoraro Stilo (RC)	€ 9.380,00



3	Unità Immobiliare	126	Part. 807 sub 3	Cat. C/3 mq. 91	Via Placido Gerace, 31 – Reggio Calabria	€ 54.145,00
4	Ex Caserma Carabinieri	13	Particella 176/1-2	mq 228	Via Roma Condofuri	€ 32.760,00
5	Ex Casa Cantoniera Anas	12	16 Sub 1	4 vani	Nucarelle <u>Bagaladi</u>	€ 18.510,00
						Tot. 159.035,00

**- N° 5 Lotti (Fabbricati) Alienabili;
- Totale introito (presunto) per l'annualità 2027—— € 159.035,00**

ALIENAZIONE 2027 DESCRIZIONE DEI TERRENI INDIVIDUATI IN LOTTI						
LOTTO N.	DENOMINAZIONE	FG	PART.LLA SUB	CONSISTENZA	INDIRIZZO/COMUNE UBICAZIONE	IMPORTO ALIENAZIONE
6	Terreno	38	43	Mq 390	Laureana di Borrello	€ 6.961,50

**- N° 1 Lotto (Terreno) Alienabile;
- Totale introito (presunto) per l'annualità 2027, € 6.961,50.**

Totale introito (presunto) dei Fabbricati e Terreni posti in Alienazione per l'annualità 2027, € 165.996,50

I beni immobili

I beni immobili che fanno capo al patrimonio della Città Metropolitana sono identificati in Fabbricati e Terreni, di seguito quantificati in:

- N° 157 Fabbricati ;
- N° 1.362 Terreni;

STRADE:

- n. 15 ex Strade Statali;
- n. 245 Strade della Città Metropolitana (ex Provincia);

IMMOBILI:

BENI IMMOBILI DI PROPRIETA' DELLA CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA SEDE DEGLI UFFICI ISTITUZIONALI		
Denominazione	Comune	Indirizzo
PALAZZO "CORRADO ALVARO"	Reggio Calabria	Via Piazza Italia,1
PALAZZO (EX COMPARTIMENTO FF.SS.)	Reggio Calabria	Via Piazza Castello - Via M.Ferro- Via Crocefisso,1
PALAZZO DEGLI UFFICI ASCHENEZ	Reggio Calabria	Via Aschenez, 241



PALAZZO S. ANNA	Reggio Calabria	Via S.Anna , II° tronco – Località Spirito Santo
PALAZZO DELLA CULTURA "P.CRUPI"	Reggio Calabria	Via E.Cuzzocrea,48
SEDE CIRCONDARIO DI LOCRI (Uffici Periferici)	Locri	Via I° Maggio,38
SEDE CIRCONDARIO DI PALMI (Uffici Periferici)	Palmi (Allo stato attuale l'immobile non è censito catastalmente)	Via Antonio Altomonte
CENTRO DI FORMAZIONE PROF.	Reggio Calabria	Via Trabocchetto II°,9 (I° Piano f.t.)
SEDE U.A.T.	ROSARNO	Viale della pace

BENI IMMOBILI DI PROPRIETA' DELLA CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA		
D'interesse Storico, Culturale , Artistico, Architettonico		
Denominazione	Comune	Indirizzo
Castello "Emmarita"o Palazzo Ducale Ruffo Sez.Urb.: ; Foglio:16; Part.:6; Den.: ; Sub.:1 ,2 e3	Bagnara Calabra	Via Nazionale
Conservatorio "F.Cilea Sez.Urb.:RC; Foglio:122; Part.:225; Den.: ; Sub.:1	Reggio Calabria	via Aschenez, 1
"Planetario" Sez.Urb.:RC; Foglio:70; Part.:2586; Den.: ; Sub.:3	Reggio Calabria	Via Salita Zerbi
Palazzo "Chiozzi" Sez.Urb.: ; Foglio:21; Part.:449; Den.: ; Sub.:1	Ardore	Via Ruffo, snc

Il patrimonio immobiliare della Città Metropolitana di Reggio Calabria viene pubblicato e aggiornato sul portale Amministrazione Trasparente dell'Ente sezione Beni immobili e gestione patrimonio -> Patrimonio Immobiliare.

Il personale della Città Metropolitana di Reggio Calabria

L'organizzazione interna della Città Metropolitana di Reggio Calabria (cd. Macrostruttura), come definita dalla deliberazione di Sindaco Metropolitan n.123 del 20/09/2024 e n.31 del 21/03/2025 ss.mm.ii., si articola in 4 Dipartimenti, 14 Settori, 2 Unità Organizzative Autonome (U.O.A.), oltre le strutture Direzione Generale e Segreteria Generale e precisamente:

- Direzione Generale
- Segreteria Generale
- DIPARTIMENTO I AFFARI GENERALI - RISORSE UMANE - INNOVAZIONE
 - Settore 1 - Affari Generali
 - Settore 2 - Affari Istituzionali - Risorse Umane
 - Settore 3 - Innovazione digitale-Partecipate
 - Settore 4 - Servizi Finanziari
- DIPARTIMENTO II SVILUPPO ECONOMICO- CULTURA - ISTRUZIONE
 - Settore 5 - Formazione professionale
 - Settore 6 - Sviluppo Economico - Cultura
 - Settore 7 - Istruzione -Sport - Politiche sociali
 - Settore 8 – Stazione Appaltante Metropolitana
- DIPARTIMENTO III AMBIENTE E TERRITORIO
 - Settore 9 - Agricoltura - Caccia - Pesca
 - Settore 10 - Tutela del Territorio e dell'Ambiente
 - Settore 11 – Pianificazione - Leggi speciali
- DIPARTIMENTO IV EDILIZIA- INFRASTRUTTURE - PATRIMONIO



Città Metropolitana di Reggio Calabria

- Settore 12 – Edilizia
- Settore 13 – Viabilità
- Settore 14 – Patrimonio
- U.O.A. “Avvocatura Metropolitana”
- U.O.A. “Polizia Metropolitana”

A capo dei Settori sono individuati Dirigenti di ruolo a tempo indeterminato ad eccezione del Settore 5 “*Formazione professionale*” e del Settore 11 “*Viabilità*”, che attualmente sono coperti mediante contratto a tempo determinato, ai sensi dell’art. 110, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

La dotazione organica della Città Metropolitana di Reggio Calabria ha subito nel corso dell’anno 2018 una significativa contrazione dovuta in parte al trasferimento delle funzioni e delle competenze relative alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive ed alla funzionalità dei Centri per l’Impiego, in attuazione del D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015 “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”. L’iter di trasferimento del personale dei Centri per l’Impiego della Città Metropolitana di Reggio Calabria nel ruolo della Giunta Regionale, si è concluso con l’immissione nei ruoli regionali di n. 62 unità di personale dal 1° luglio 2018.

Nel corso dell’anno 2019 e del 2020 vi è stata una riduzione dei dipendenti a tempo indeterminato causata, in parte, dalla riforma del sistema pensionistico che ha introdotto la c.d. “*quota 100*”.

La dotazione organica dei Dipendenti a tempo indeterminato di ruolo, a seguito della Legge n. 56/2014, si è progressivamente ridotta ed al 1° di aprile 2025 il personale in organico, è costituito da n. 352 unità (di cui n. 18 a tempo determinato) e n. 13 dirigenti (di cui n. 2 reclutati ex art.110 del D.Lgs. n. 267/2000).

Gli enti e gli organismi partecipati della Città Metropolitana di Reggio Calabria - Obiettivi

Il principio contabile applicato, concernente la programmazione di bilancio, stabilisce che l’analisi strategica deve essere elaborata tenendo conto anche del contributo fornito dagli organismi gestionali esterni. In altri termini, la programmazione non riguarda unicamente la Città metropolitana, ma coinvolge l’intero Gruppo amministrazione pubblica, composto, come prevede il principio contabile n. 4/4, allegato al decreto legislativo n. 118/2011, oltre che dall’Amministrazione capogruppo anche da:

1. organismi strumentali dell’Amministrazione pubblica capo gruppo come definiti dall’articolo 1, comma 2, lettera b) del d.lgs. n. 118/2011 e s.m.i., in quanto trattasi delle articolazioni organizzative della capogruppo stessa e, di conseguenza, già compresi nel rendiconto consolidato della capogruppo. Rientrano all’interno di tale categoria gli organismi che sebbene dotati di una propria autonomia contabile sono privi di personalità giuridica;
2. enti strumentali dell’Amministrazione pubblica capogruppo, intesi come soggetti, pubblici o privati, dotati di personalità giuridica e autonomia contabile. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano in tale categoria le aziende speciali, gli enti autonomi, i consorzi, le fondazioni;
- 2) Enti strumentali controllati dell’Amministrazione pubblica capogruppo, come definiti dall’art. 11-ter, comma 1, del d.lgs. n. 118/2011 e s.m.i., costituiti dagli enti pubblici e privati e dalle aziende nei cui confronti la capogruppo:
 - ha il possesso, diretto o indiretto, della maggioranza dei voti esercitabili nell’ente o nell’azienda;
 - ha il potere assegnato da legge, statuto o convenzione di nominare o rimuovere la maggioranza dei componenti degli organi decisionali, competenti a definire le scelte strategiche e le politiche di settore, nonché a decidere in ordine all’indirizzo, alla pianificazione e dalla programmazione dell’attività di un ente o di un’azienda;
 - esercita, direttamente o indirettamente la maggioranza dei diritti di voto nelle sedute degli organi decisionali, competenti a definire le scelte strategiche e le politiche di settore, nonché a decidere in ordine all’indirizzo, alla pianificazione ed alla programmazione dell’attività dell’ente o dell’azienda;
 - ha l’obbligo di ripianare i disavanzi nei casi consentiti dalla legge, per percentuali superiori alla quota di partecipazione;
 - esercita un’influenza dominante in virtù di contratti o clausole statutarie, nei casi in cui la legge consente tali contratti o clausole. L’influenza dominante si manifesta attraverso clausole contrattuali che incidono significativamente sulla gestione dell’altro contraente (ad esempio l’imposizione della tariffa minima, l’obbligo di fruibilità pubblica del servizio, previsione di agevolazioni o esenzioni) che svolge l’attività prevalentemente nei



confronti dell'ente controllante. I contratti di servizio pubblico e di concessione stipulati con enti o aziende, che svolgono prevalentemente l'attività oggetto di tali contratti presuppongono l'esercizio di influenza dominante. L'attività si definisce prevalente se l'ente controllato abbia conseguito nell'anno precedente ricavi e proventi riconducibili all'Amministrazione pubblica capogruppo superiori all'80% dei ricavi complessivi. Non sono comprese nel perimetro di consolidamento gli enti e le aziende per i quali sia stata avviata una procedura concorsuale, mentre sono compresi gli enti in liquidazione.

- 3) Enti strumentali partecipati di un'amministrazione pubblica, come definiti dall'articolo 11-ter, comma 2, del d.lgs. n. 118/2011 e s.m.i., costituiti dagli enti pubblici e privati e dalle aziende nei cui confronti la capogruppo ha una partecipazione in assenza delle condizioni di cui al punto 2;
3. le società, intese come enti organizzati in una delle forme societarie previste dal codice civile - Libro V, Titolo V, Capi V, VI e VII (società di capitali) - o i gruppi di tali società nelle quali l'Amministrazione esercita il controllo detiene una partecipazione. In presenza di gruppi di società che redigono il bilancio consolidato, rientranti nell'area di consolidamento dell'Amministrazione come di seguito descritta, oggetto del consolidamento sarà il bilancio consolidato del gruppo. Non sono comprese nel perimetro di consolidamento le società per le quali sia stata avviata una procedura concorsuale, mentre sono comprese le società in liquidazione
- 3.1 società controllate dall'Amministrazione pubblica capogruppo, nei cui confronti la capogruppo:
- a) ha il possesso, diretto o indiretto, anche sulla scorta di patti parasociali, della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria o dispone di voti sufficienti per esercitare una influenza dominante sull'assemblea ordinaria;
 - b) ha il diritto, in virtù di un contratto o di una clausola statutaria, di esercitare un'influenza dominante, quando la legge consente tali contratti o clausole. L'influenza dominante si manifesta attraverso clausole contrattuali che incidono significativamente sulla gestione dell'altro contraente (ad esempio l'imposizione della tariffa minima, l'obbligo di fruibilità pubblica del servizio, previsione di agevolazioni o esenzioni) che svolge l'attività prevalentemente nei confronti dell'ente controllante. I contratti di servizio pubblico e di concessione stipulati con società, che svolgono prevalentemente l'attività oggetto di tali contratti presuppongono l'esercizio di influenza dominante. L'attività si definisce prevalente se la società controllata abbia conseguito nell'anno precedente ricavi a favore dell'Amministrazione pubblica capogruppo superiori all'80% dell'intero fatturato.
- 3.2 società partecipate dell'Amministrazione pubblica capogruppo, costituito dalle società a totale partecipazione pubblica affidatarie dirette di servizi pubblici locali della regione o dell'ente locale indipendentemente dalla quota di partecipazione. A decorrere dal 2019, con riferimento all'esercizio 2018 la definizione di società partecipata è estesa alle società nelle quali la regione o l'ente locale direttamente o indirettamente, dispone di una quota significativa di voti, esercitabili in assemblea, pari o superiore al 20 per cento, o al 10 per cento se trattasi di società quotata.

In attuazione del nuovo T.U. Partecipate (d.lgs. n. 175/2016 e s.m.i.) e dei principi sopra richiamati, con la deliberazione del Consiglio metropolitano, n. 104, in data 18 novembre 2021, è stata approvata la ricognizione delle partecipazioni societarie detenute dalla Città metropolitana di Reggio Calabria e le conseguenti azioni di razionalizzazione periodica. Con il richiamato provvedimento, riferito alle partecipazioni detenute dall'Ente alla data del 148 del 30 dicembre 2024, è stato stabilito di:

- di autorizzare il mantenimento della partecipazione dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria, nella società Svi.Pro.Re S.p.A. Società *in house providing*, P.IVA 01452610809;
- di autorizzare il mantenimento della partecipazione dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria, nella società Atam S.p.A., P.IVA 01560900803;
- Di autorizzare il mantenimento della partecipazione dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria, nella società TR.IN.CAL S.C. a R.L., p.iva 02417520802
- di autorizzare la permanenza della Città Metropolitana di Reggio Calabria nella partecipazione al "*Patto Territoriale dello Stretto*" spa, P.IVA 02023770809;
- Di autorizzare il mantenimento della partecipazione dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria, nella società Castore spl srl. Società *in house providing*, p.iva 02897680803;
- di confermare lo scioglimento della Società Consortile a Responsabilità Limitata "*PROMEDIA*", P.IVA 02171040807;
- di confermare il fallimento della Società per Azioni "*SOGAS*", P.IVA 00607320801;



2.1.3 Valore Pubblico e coerenza con i documenti di programmazione finanziaria (le "Linee programmatiche di mandato 2021-2026" e il "DUP 2025-2026")

Il PIAO ha la finalità di supportare le Pubbliche Amministrazioni nel processo di creazione, misurazione e valutazione del Valore Pubblico, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione":

- all'art. 3, comma 2, prevede che «Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione»;
- all'art. 8, comma 1, "Rapporto del Piano integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria", prevede «Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto».

Le "Linee programmatiche di mandato 2021-2026", presentate dal Sindaco Metropolitan nel contesto della Relazione di inizio mandato (ex art. 4 bis del Decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 149), costituiscono il punto di partenza del processo di pianificazione strategica e contengono le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nelle successive scelte.

Le "Linee programmatiche di mandato" sono state strutturate in tre "Aree Strategiche di azione".

Le "Aree Strategiche di azione" sono enucleate, nell'ambito "Documento Unico di Programmazione 2025-2027" (approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 3 del 28 febbraio 2025), in "Obiettivi strategici", a loro volta declinati in "Obiettivi Operativi" assegnati ai diversi Dirigenti di Settore.

Prendendo a riferimento quanto indicato nell'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, recante "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio", in merito all'integrazione fra il DUP e i documenti di programmazione dell'Amministrazione, quindi, l'integrazione fra DUP e PIAO, si può sviluppare secondo il seguente schema:

Linee programmatiche di mandato				Documento Unico di Programmazione 2025-2027			
Sezione strategica (SeS)				Sezione operativa (SeO)			
Area strategica d'azione	Obiettivo di valore pubblico (outcome) ²	Stakeholders	Obiettivo strategico	Missione	Programma	Obiettivo operativo	Centro di Responsabilità
1	1	cittadini	1	01	01	1	1
	2	Imprese	2	02	03	2	3
	3	cittadini	3	03	02	3	5
2	4	enti pubblici	1	04	07	4	7
	5	associazioni	2	05	03	5	6
	6	Imprese	3	06	02	6	8
3	7	cittadini	1	10	06	7	9
	8	Imprese	2	16	01	8	10
	n	associazioni	3	07	02	9	2

2.1.4 Obiettivi di valore pubblico in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo

L'art. 3, comma 2, del DM 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" recita «Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione».

² Obiettivi di valore pubblico intesi in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.



In questa Sottosezione di programmazione "*Valore pubblico*" sono definiti gli obiettivi di "*Valore pubblico*" generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo (*recte*, l'*outcome* atteso per ciascuna delle tre "*Aree Strategiche di azione*").

Le "*Aree Strategiche di azione*" sono enucleate, nell'ambito "*Documento Unico di Programmazione 2024-2026*" (D.U.P.), in "*Obiettivi strategici*", a loro volta declinati in "*Obiettivi Operativi*" assegnati ai diversi Dirigenti di Settore.

Per ogni "*Area Strategica di azione*" è stato indicato un *outcome* (*recte*, Obiettivo di Valore pubblico) e per ogni "*Obiettivo Strategico*" è stato indicato oltre al "*Programma di governo di riferimento*", l'indicatore, la fonte, il peso, il valore iniziale (*baseline*) ed il *target* atteso nel triennio, come riportato nella tabella seguente.

Il D.U.P., aggiornato annualmente, individua, con un orizzonte temporale di tre anni, per ogni Missione, i Programmi che la Città Metropolitana di Reggio Calabria intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica. Per ogni Programma, e per i periodi di riferimento del DUP, sono individuati gli "*Obiettivi Operativi*" annuali.

Le "*Aree Strategiche di azione*" sono trasversali rispetto alle Missioni ed ai Programmi, riguardando spesso più aree e servizi. Infatti, ogni Area strategica si collega a uno o più Missioni e Programmi.

Linee programmatiche di mandato				Documento Unico di Programmazione 2025-2027			
Sezione strategica (SeS)				Sezione operativa (SeO)			
Area strategica d'azione	Obiettivo di valore pubblico (<i>outcome</i>) ³	Stakeholders	Obiettivo strategico	Miss.	Progr.	Obiettivo operativo	Centro di Responsabilità
1 - La Città metropolitana etica ed efficiente	Valorizzazione e promozione del rigore etico, della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa ⁴ Ottimizzazione e innovazione dei servizi pubblici e contenimento dei costi ⁵ Maggiore informazione sulle attività e sulla vita della Città Metropolitana ⁶ Miglioramento della qualità della vita di cittadini, imprese, istituzioni ed associazioni ⁷	cittadini, imprese, enti pubblici, associazioni	1 - Promuovere la cultura della legalità, della trasparenza e della partecipazione, migliorando la comunicazione (interna ed esterna)	01	11	2025 Avv Op02	Avvocatura
				01	11	2025 Avv Op03	Avvocatura
				03	01	2025 Pol Op02	Polizia Metropolitana
				01	03	2025 S04 Op02	Settore 4
				01	02	2025 SG 02	Segreteria Generale
			2 - Migliorare l'accountability	01	03	2025 DG 01	Direzione Generale
				01	11	2025 DG 02	Direzione Generale
				01	03	2025 S04 Op01	Settore 4
				01	03	2025 S04 Op03	Settore 4
				01	10	2025 SG 01	Segreteria Generale
			3 - Innovare l'organizzazione, i processi e le tecnologie per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi	11	01	2025 Pol Op02	Polizia Metropolitana
				03	01	2025 Pol Op03	Polizia Metropolitana
				01	01	2025 S01 Op02	Settore 1
				01	10	2025 S02 Op03	Settore 2
				01	08	2025 S03 Op01	Settore 3
				01	08	2025 S03 Op02	Settore 3
				01	08	2025 S03 Op03	Settore 3
				16	01	2025 S08 Op01	Settore 9
				16	01	2025 S08 Op02	Settore 9
				16	01	2025 S08 Op03	Settore 9
01	05	2025 S09 Op03	Settore 12				
10	02	2025 S10 Op01	Settore 11				
10	05	2025 S10 Op03	Settore 11				
1	11	2025 SAM Op01	Settore 8				
1	11	2025 SAM Op02	Settore 8				

³ Obiettivi di valore pubblico intesi in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

⁴ Incremento del benessere economico e sociale.

⁵ Incremento del benessere economico e sociale.

⁶ Incremento del benessere economico e sociale.

⁷ Incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale.



				1	11	2025 SAM Op03	Settore 8
2 - La Città intelligente (smart) e sostenibile	Programmazione, partecipata e plurale, delle strategie di sviluppo per il raggiungimento di un diffuso miglioramento della qualità della vita ⁸ Sviluppo economico del territorio ⁹ Fruizione ecosostenibile del territorio ¹⁰ Attuazione di progetti rivolti all'ecosostenibilità dello sviluppo urbano, alla diminuzione di sprechi energetici ed alla riduzione drastica dell'inquinamento grazie anche ad un miglioramento della pianificazione urbanistica e dei trasporti ¹¹	cittadini, imprese, enti pubblici, associazioni	1 - Rafforzare il sistema di Governance locale attraverso la progettazione partecipata, il dialogo inter- istituzionale, la partnership pubblico-privata	01	01	2025 S01 Op01	Settore 1
			2 - Sostenere lo sviluppo economico territoriale	07	01	2025 S02 Op01	Settore 6
				15	02	2025 S05 Op01	Settore 5
				15	02	2025 S05 Op02	Settore 5
				15	02	2025 S05 Op03	Settore 5
				09	05	2025 S10 Op02	Settore 11
				12	08	2025 S10 Op03	Settore 11
				09	01	2025 S12 Op01	Settore 10
				09	02	2025 S12 Op02	Settore 10
			09	01	2025 S12 Op03	Settore 10	
			3 - Migliorare la viabilità e mobilità metropolitana	10	05	2025 S11 Op01	Settore 13
				10	05	2025 S11 Op02	Settore 13
			3 - La Città metropolitana della cultura, della solidarietà e dello sport	Raggiungimento di un più alto livello di autonomia ed integrazione sociale soprattutto per i soggetti economicamente e socialmente più deboli ¹² Valorizzazione e promozione della storia, della cultura e della solidarietà umana ¹³	cittadini, imprese, enti pubblici, associazioni	1 - Promuovere e coordinare nuove politiche di sostegno e assistenza a favore di anziani, bambini, disabili, immigrati, giovani e di persone e famiglie economicamente svantaggiate, ottimizzando i servizi erogati	12
2 - Migliorare la programmazione della rete scolastica	12	02				2025 S07 Op03	Settore 7
	04	07				2025 S06 Op01	Settore 7
3 - Promuovere la cultura	04	07				2025 S06 Op02	Settore 7
	04	02				2025 S09 Op01	Settore 12
	05	01				2025 S01 Op03	Settore 1
4 - Promuovere lo sport e il tempo libero	05	02				2025 S02 Op02	Settore 6
	06	01				2025 S07 Op03	Settore 7
06	01	2025 S09 Op03				Settore 12	

Per le schede di dettaglio relative agli obiettivi (strategici, operativi e individuali) di *Performance* per il triennio 2025-2027, con particolare riferimento all'annualità corrente, vedi **2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance** (Allegato 1).

2.1.5 Benessere e sostenibilità

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto BES dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il PIL, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i *Sustainable Development Goals* (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione

⁸ Incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale.

⁹ Incremento del benessere economico.

¹⁰ Incremento del benessere ambientale.

¹¹ Incremento del benessere economico, sociale e ambientale.

¹² Incremento del benessere economico, sociale e assistenziale.

¹³ Incremento del benessere sociale ed educativo.



Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due *set* di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel *framework* SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:





Quadro degli indicatori Bes inclusi nel *framework* SDGs:

BES		SDGs
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3 
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4  1 nel Goal 8 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5  8 nel Goal 8 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1  3 nel Goal 10 
5. Relazioni sociali		
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5  5 nel Goal 16 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5  2 nel Goal 16 
8. Benessere soggettivo		
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11  1 nel Goal 13 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1  2 nel Goal 6  1 nel Goal 7  1 nel Goal 8  3 nel Goal 11  2 nel Goal 12  2 nel Goal 13  1 nel Goal 14  2 nel Goal 15 
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9 
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1  3 in Goal 3  1 in Goal 6  2 in Goal 11  1 in Goal 16 

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal



Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'Amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico.

Il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)					
	M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
	M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
	M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
	M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
	Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
	M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
	M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
	M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
	M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
	M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
	Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
	M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
	M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
	M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
	Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
	M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
	M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
	M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
	Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
	M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
	M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
	M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
	M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
	Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
	M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
	M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
	M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
	Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE		191,50	13,00	30,62	235,12



2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance

Gli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa e individuale che l'Amministrazione si da per realizzare il Valore Pubblico

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

Il Ciclo della *performance* risulta, infatti, disciplinato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"; tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D.Lgs. n. 150/2009, nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22 giugno 2017, prevede che "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della *performance* delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009;
- il sistema di misurazione e valutazione della *performance* sia, altresì, finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009;
- l'Amministrazione valuti annualmente la *performance* organizzativa e individuale e che, a tale fine adotti, con apposito provvedimento, il "Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance", il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organismo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito *web* istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il "Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance" vigente, approvato con la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 87 del 13 ottobre 2019, recante "Regolamento per la disciplina del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Modifica ed integrazione" (successivamente aggiornato con la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 171 del 29 dicembre 2022), recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della *performance* risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'*accountability* e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* costituisce, quindi, uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze.



In riferimento alle finalità sopradescritte, gli obiettivi che vengono scelti devono essere appropriati, sfidanti e misurabili e il Piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della *performance* espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione, che rappresentano le due facce della stessa medaglia; infatti, non si può parlare di Controllo senza un'adeguata Programmazione.

2.2.1 Gli obiettivi e indicatori (di efficienza e di efficacia) di *performance* organizzativa di Ente e di Struttura organizzativa apicale

Come già precisato al § "2.1.4 Obiettivi di valore pubblico in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo", le "Aree Strategiche di azione" sono enucleate, nell'ambito delle "Linee programmatiche di mandato 2021-2026" e nel "Documento Unico di Programmazione 2025-2027" (D.U.P.), in "Obiettivi strategici", a loro volta declinati in "Obiettivi Operativi", specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico, per favorire il raggiungimento degli "Obiettivi strategici".

Per ogni "Area Strategica di azione" è stato indicato un *outcome* (*recte*, Obiettivo di Valore pubblico) e per ogni "Obiettivo Strategico" è stato indicato, oltre al "Programma di governo di riferimento", l'indicatore, la fonte, il peso, il valore iniziale (*baseline*) ed il *target* atteso nel triennio.

Il D.U.P., aggiornato annualmente, individua, con un orizzonte temporale di tre anni, per ogni Missione, i Programmi che la Città Metropolitana di Reggio Calabria intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica. Per ogni Programma, e per i periodi di riferimento del DUP, sono individuati gli "Obiettivi Operativi" annuali.

Le "Aree Strategiche di azione" sono trasversali rispetto alle Missioni ed ai Programmi, riguardando spesso più aree e servizi. Infatti, ogni Area strategica si collega a uno o più Missioni e Programmi.

Per ogni "Obiettivo operativo" è indicato:

- chi risponderà dell'obiettivo (dirigente responsabile);
- a chi è rivolto (*stakeholder*);
- (per gli Obiettivi trasversali) quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (*contributor*);
- entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo;
- come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di *performance* di efficacia e di efficienza);
- da dove partiamo (*baseline*);
- qual è il traguardo atteso (*target*);
- dove sono verificabili i dati (*fonte*).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi - e indicatori - di *performance* di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione;
- obiettivi di semplificazione (*recte*, procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici), coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale vigenti in materia: Agenda Semplificazione 2020-2026);
- obiettivi di digitalizzazione (Agenda Digitale 2026 e Piano Triennale per la Transizione Digitale della Città Metropolitana di Reggio Calabria);
- obiettivi per realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione;
- obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;



- obiettivi di formazione (digitale);
- obiettivi di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni;
- obiettivi di salute finanziaria;

Le schede di dettaglio relative agli obiettivi strategici/operativi/individuali di *Performance* organizzativa (di Ente e di Struttura organizzativa apicale) e individuale per il triennio 2025-2027, con particolare riferimento all'annualità corrente, sono allegate al presente documento (Allegato 1).

2.2.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici

La Città Metropolitana di Reggio Calabria ha avviato da diversi anni un percorso di dematerializzazione documentale in sintonia con le linee guida AGID, al fine di ottenere un miglioramento del modello organizzativo e della trasparenza amministrativa nei riguardi di cittadini ed imprese. Nel 2021, l'Ente ha iniziato, altresì, a digitalizzare le procedure che prevedevano fino ad allora la presentazione analogica delle istanze (compilazione di modulistica cartacea), in modo da consentire ai cittadini di compilare i moduli direttamente "on line", previa autenticazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente (SPID, eIDAS, CIE).

Da evidenziare che l'infrastruttura digitale in uso è stata progettata in modo da consentire al cittadino di avere un proprio Fascicolo Digitale con all'interno tutte le istanze presentate all'Ente, le eventuali comunicazioni archiviate, l'archivio dei pagamenti gestiti tramite il canale PagoPA.

Alla luce della nuova "carta dei servizi" (approvata con deliberazione sindacale n.136 del 14 dicembre 2021) è stata, quindi, aggiornata l'analisi delle procedure già oggetto di intervento di semplificazione/digitalizzazione e quelle da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici nel corso del triennio 2025-2027; il quadro completo viene riportato nella tabella che segue unitamente al relativo cronoprogramma:

Procedura	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Accesso agli atti	Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione				
Albo Unico Metropolitan delle Associazioni	Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione				
Reclami e segnalazioni	Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione				
Richiesta di riesame	Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione				
Gestione Albo esperti commissione giudicatrice	Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione				
Protocollo Salute - Traghettamento con tariffa agevolata per esigenze sanitarie		Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Concessione demaniale		Attivazione	Consolidamento	Riesame delle			



		istanza on line	o istanza on line	funzionalità ed eventuale semplificazione			
Rilascio pareri idraulici		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Rilascio autorizzazioni paesaggistiche, approvazione dei piani spiaggia e parere di coerenza sui piani strutturali; Controllo attività urbanistica (opere abusive)		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Rilascio concessioni stradali a privati, Enti, società di servizi		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Rilascio concessioni per accessi carrabili ad impianti di distribuzione carburante		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Rilascio licenza per autotrasporto di cose in conto proprio		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Esami per il conseguimento delle abilitazioni di insegnante di teoria ed istruttore di guida nelle autoscuole		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Rilascio autorizzazioni centri di revisione fino a 3,5 t.		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Attività Palazzo della Cultura P. Crupi		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Rilascio Autorizzazione al trattamento di rifiuti speciali			Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione		
Estrazione di materiale litoide				Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Esami per il conseguimento delle abilitazioni di Consulente per la				Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	



circolazione dei mezzi di trasporto							
Esami per il conseguimento dell'idoneità professionale a dirigere un'impresa di trasporto di merci e viaggiatori su strada				Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio autorizzazioni autoscuole				Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio autorizzazioni scuole nautiche				Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio autorizzazioni centro di istruzione automobilistica				Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio autorizzazioni centro di istruzione automobilistica				Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio Autorizzazioni studio di consulenza automobilistica				Attivazione istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Procedimenti connessi all'utilizzo delle Sale dei Palazzi Istituzionali		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Concessione palestre scolastiche Istituti Superiori uso orario extra scolastico					Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	
Concessione palestre scolastiche Istituti Superiori uso straordinario o temporaneo					Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	
Prenotazione appuntamenti		Attivazione istanza on line	Consolidament o istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione			
Cartellino dipendenti interattivo	Attivazione	Consolidament o e ampliamento platea utilizzatori	Consolidament o e ampliamento platea utilizzatori	Consolidament o e ampliamento platea utilizzatori	Consolidament o e ampliamento platea utilizzatori	Consolidament o e ampliamento platea utilizzatori	



Nel corso del 2023, in esito all'adesione al nuovo fornitore di servizi di conservazione digitale (ParER), sono state reingegnerizzate le procedure interne nell'ambito dei suddetti servizi, ad esempio introducendo l'invio automatico in conservazione per gli atti amministrativi con allegati e per i documenti protocollati. Nel triennio 2025-2027 sarà garantito il mantenimento del servizio

Con riferimento all'utilizzo della metodologia BIM per le procedure di gestione delle opere pubbliche è operativa dal 2023 una piattaforma in cloud qualificata da ACN per consentire di realizzare un sistema informativo digitale composto dal modello 3D integrato con i dati fisici, prestazionali e funzionali delle opere. Si prevede di consolidare nel corso del triennio 2025-2027 l'utilizzo di tale piattaforma al fine di rispettare il termine previsto dall'art.43 del vigente Codice dei Contratti, D.Lgs. 36/2023.

È inoltre in uso una piattaforma digitale che consente l'utilizzo di tecnologie informatiche interoperabili per il monitoraggio del piano delle opere pubbliche, nel corso del triennio 2025-2027 si intende consolidare la formazione in affiancamento dei dipendenti per aumentare la diffusione di tale strumento.

Si evidenzia che con la reingegnerizzazione delle procedure e delle soluzioni che ne consentono lo svolgimento per via telematica si realizzano le condizioni per il monitoraggio sistematico dei livelli di servizio, ovvero dei tempi per lo svolgimento dei procedimenti e delle singole fasi.

2.2.3 Gli obiettivi di digitalizzazione (Agenda Digitale 2026 e Piano Triennale per la Transizione Digitale della Città Metropolitana di Reggio Calabria)

L'Amministrazione ha sempre mostrato la massima attenzione a tutte le iniziative volte a favorire la transizione al digitale, con l'obiettivo sia della semplificazione che del miglioramento dei servizi offerti. In particolare, le iniziative di riferimento più importanti nell'ambito delle quali l'Amministrazione ha profuso il suo impegno sono "PA digitale 2026", proposta dal Dipartimento per la trasformazione digitale ed il "Piano Triennale per l'informatica" di AgID. In particolare, l'iniziativa "PA digitale 2026" consente di candidare la propria amministrazione agli avvisi pubblici per richiedere risorse al fine di avviare il processo di transizione digitale.

Con riguardo alla misura 1.4.2 "Accessibilità" di tale iniziativa, avente come obiettivo migliorare l'accessibilità dei servizi pubblici digitali attraverso la diffusione di strumenti e strategie condivise: da test di usabilità ad attività di comunicazione e disseminazione, passando per lo sviluppo di kit dedicati e altro, l'Amministrazione ha avviato una collaborazione con AgID, che prevede di completare nel corso del 2025 un progetto comune volto al perfezionamento delle condizioni di accessibilità di alcuni servizi digitali erogati e di svolgere azioni formative ai dipendenti.

Con riferimento alla misura 1.3.2, denominata "Sportello Digitale Unico", vuole offrire ai cittadini e alle imprese europee un facile accesso a informazioni di alta qualità e procedure online efficienti basate sul principio *once only*, secondo cui i cittadini e le imprese forniranno soltanto una volta i propri dati alle autorità pubbliche e queste ultime potranno dialogare, scambiandosi, su richiesta dell'utente, dati e documenti ufficiali. Con un investimento di 90 milioni di euro, esso costituisce una delle iniziative previste dalla "Strategia per il mercato unico digitale" e ha lo scopo di rispondere alle esigenze di maggiore mobilità dei cittadini e delle imprese europee; è un incentivo alla modernizzazione della pubblica amministrazione e allo sviluppo di strategie di e-government tese a migliorare i rapporti con gli utenti.

L'Ente già da qualche tempo mette a disposizione dei cittadini un portale che consente un unico punto di accesso, realizzato mediante SPID, CIE ed eIDAS, per la richiesta di servizi con procedura interamente digitale. Tale approccio favorirà la futura implementazione del principio *once only*, al fine di consentire l'integrazione con uno "Sportello Digitale Unico". L'Amministrazione è in attesa della pubblicazione dei relativi avvisi al fine di procedere con l'adesione in quanto in prima fase sperimentale non rientra tra le Amministrazioni beneficiarie (soggetti sub-attuatori).

Il "Piano triennale per l'informatica nella PA" (edizione 2022-2024) ha rappresentato un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni.

La nuova edizione 2024-2026 presenta una revisione del contesto normativo/strategico, l'adeguamento degli obiettivi e delle linee di azione, il mantenimento delle Linee di azione attribuite alle PA, nonché la riformulazione e ripianificazione di quelle non completate nella precedente edizione.

Nella seguente tabella sono riportati i principali obiettivi con scadenza 2025 con il relativo stato di avanzamento:



CAPITOLO	AZIONE	SCADENZA	NOTE SU AVANZAMENTO
SERVIZI	Le PA pubblicano, entro il 23 settembre, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, una dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili - CAP1.PA.LA28	23/09/ 2025 23/09/2026 23/09/2027	Pubblicate entro il 23 settembre 2024 le dichiarazioni di accessibilità per ciascuno dei propri siti web, non per le APP mobili in quanto non utilizzate, tramite l'applicazione form.agid.gov.it. Trattandosi di obiettivi periodici, entro ogni 23 settembre verranno aggiornate le dichiarazioni già oggetto di pubblicazione.
	Le PA pubblicano gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web.- CAP3.PA.13	31/03/2025 31/03/2026 31/03/2027	Pubblicate entro il 31/03/2024 gli obiettivi dell'annualità precedente
	Le PA devono verificare che in "Amministrazione trasparente" sia pubblicato il manuale di gestione documentale, la nomina del responsabile della gestione documentale per ciascuna AOO e qualora siano presenti più AOO la nomina del coordinatore della gestione documentale. - CAP3.PA17	30/06/2025	
	Gli Enti locali partecipano alla seconda fase della raccolta dati, garantendo l'accuratezza e la completezza delle informazioni - CAP1.PA.12	30/09/2025	
Il procurement per la trasformazione digitale	I soggetti aggregatori devono dotarsi di piattaforme di approvvigionamento che digitalizzano la fase di esecuzione dell'appalto. - CAP2.PA.01	30/06/2025	Già in uso soluzione SaaS specifica nel corso del 2024
Dati e Intelligenza Artificiale	Ogni Comune con popolazione tra 100.001 e 250.000 abitanti, ogni Provincia e Città Metropolitana (non ancora presenti nel 2024 nel catalogo dati.gov.it) pubblicano e documentano nel catalogo almeno 10 dataset. - CAP5.PA.12	31/12/2025	
	Le PA adottano le Linee per promuovere l'adozione dell'IA nella Pubblica Amministrazione. - CAP5.PA.21	31/12/2025	
Sicurezza informatica	Le PA promuovono il censimento dei dati e servizi della PA, identificandone la rilevanza e quindi le modalità per garantirne la continuità operativa. - CAP7.PA.09	31/12/2025	
Sicurezza informatica	Le PA realizzano o acquisiscono gli strumenti atti alla messa in sicurezza dell'integrità, confidenzialità e disponibilità dei servizi e dei dati, come definito dalle relative procedure. - CAP7.PA.1	31/12/2025	

L'elenco di dettaglio è riportato nel documento Allegato 2 "Scadenziario Piano 2024-2026" al presente PIAO.

Con riferimento al corrente Piano Triennale 2024-2026 per l'informatica, pubblicato da Agid il 12/02/2024, il cui andamento viene costantemente monitorato attraverso una specifica piattaforma a supporto del RTD, si evidenzia che uno fra i principali obiettivi da perseguire è la migrazione al *Cloud* dei servizi attualmente erogati mediante l'infrastruttura *on premise (Datacenter)* in uso all'Ente.

In tale contesto, il processo di digitalizzazione della società è stato accelerato dalla pandemia e richiede una trasformazione della Pubblica Amministrazione. La Strategia *Cloud* Italia offre un indirizzo strategico per l'implementazione e il controllo di soluzioni *cloud* nella pubblica amministrazione. Il *cloud computing* è utile per semplificare la gestione delle risorse IT, ridurre i costi e introdurre nuove tecnologie digitali.



La strategia si concentra sulla creazione di un'infrastruttura nazionale per l'erogazione di servizi *cloud* (c.d. Polo Strategico Nazionale, PSN), sulla qualificazione dei fornitori di *Cloud* pubblico e sulla metodologia di classificazione dei dati e dei servizi gestiti dalle pubbliche amministrazioni. L'obiettivo finale è fornire servizi digitali sicuri, efficienti ed affidabili, in linea con le normative rilevanti e con le raccomandazioni europee e nazionali. Pertanto, l'Amministrazione ha adottato un piano di migrazione al Cloud che è stato trasmesso al Dipartimento per la Trasformazione Digitale e all'AGID entro il termine previsto e che prevede, anche con riferimento agli Obiettivi Operativi indicati nel DUP 2025-2027, un calendario di interventi volti a raggiungere il traguardo della completa migrazione e successivamente procedere ad aumentare progressivamente il numero di servizi offerti in *Cloud*.

2.2.4 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale

L'Amministrazione dedica da sempre particolare attenzione al rafforzamento delle azioni di inclusione sociale e di rimozione di ogni tipo di ostacolo ai soggetti più fragili e vulnerabili, in modo da favorire la piena fruibilità dei servizi offerti a tutti gli *stakeholders* del territorio.

In coerenza con le strategie generali sono stati definiti obiettivi e strumenti per il triennio 2025-2027, volti a migliorare l'accessibilità fisica e digitale degli uffici e dei servizi.

Per quanto concerne **la piena accessibilità fisica** degli uffici, obiettivo prioritario anche del triennio 2025-2027, è completare il progetto di rifunzionalizzazione ecosostenibile di tre immobili dell'Ente (finanziamento PUI-PNRR) al fine di garantirne la piena accessibilità fisica.

Gli interventi programmati sono:

1. Palazzo Uffici ubicato in Piazza Castello (Ex Palazzo FF.SS.)
 - 1.1 Corpo A - da realizzare con PUI: Ristrutturazione prospetti e aree esterne in attesa della alienazione (entro il 2025) di detto immobile al Ministero dell'Interno ad uso uffici della Procura della Repubblica di Reggio Calabria) e Riquilificazione gradini in marmo (scala antistante corpo "A")
 - 1.2 Corpo B - - ristrutturazione totale dell'intero corpo fabbrica (compresa realizzazione di nuovo impianto ascensore) oltre Ristrutturazione prospetti e aree esterne, con PUI
 - 1.3 Corpo C - Ristrutturazione prospetti e aree esterne (compresa installazione impianto fotovoltaico) con PUI
 - 1.4 Corpo D- Ristrutturazione aree esterne (compresa installazione impianto fotovoltaico) con PUI
2. Palazzo Uffici ubicato in Via Aschenez
 - 2.1 Realizzazione scala di sicurezza antincendio, in acciaio con PUI
 - 2.2 Realizzazione percorsi innovativi di accessibilità agli uffici, con PUI
3. Palazzo Uffici ubicato in Via S. Anna II° Tronco, loc. Spirito Santo
 - 3.1 Riquilificazione area parcheggi adiacente la strada di accesso, con PUI
 - 3.2 Realizzazione percorso ciclopedonale e passeggiata a verde, con PUI
 - 3.3 Ristrutturazione prospetti (compresa installazione impianto fotovoltaico) con PUI

In riferimento a quanto sopra, si stabiliscono i seguenti obiettivi di accessibilità fisica:

ANNO	OBIETTIVO	DATO DI PARTENZA	INCREMENTO
2025	Adeguamento accessibilità posti auto edificio via Aschenez	1	4
2025/2026	Adeguamento accessibilità ascensore Torre B ex FFSS	1	4
2026/2027	Adeguamento accessibilità posti auto edificio via S. Anna	0	5

Per quanto concerne **la piena accessibilità digitale**, in coerenza con le strategie nazionali, le specifiche azioni da sviluppare sono articolate in:

1. progettazione ed erogazione degli interventi formativi ai dipendenti dell'Amministrazione e al personale dei Comuni del territorio sui temi dell'accessibilità digitale;



2. progettazione ed implementazione delle azioni finalizzate alla riduzione di almeno il 50% del numero di errori presenti su tre servizi online;
3. acquisto di tecnologie assistive per i dipendenti con disabilità presenti nell'Amministrazione;
4. riduzione di almeno il 50% del numero di errori presenti sui portali istituzionali (internet e intranet)

Alla fine del mese di Dicembre 2023 è avvenuta la sottoscrizione dell'accordo di collaborazione con AgID, ai sensi dell'art. 5, comma 6, del decreto legislativo n. 50/2016 e ss.mm.ii., per la realizzazione della Misura 1.4.2. – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali, nell'ambito dell'attuazione del PNRR, Missione 1, Componente 1, Asse 1 ed è previsto l'avvio e conclusione del progetto approvato nell'arco del biennio 2024-2025. Le attività progettuali sono state ripianificate in continuità con il precedente PIAO 2023-2025.

Azione 1 - Accessibilità digitale - Progettazione ed erogazione degli interventi formativi ai dipendenti dell'Amministrazione e al personale dei Comuni del territorio sui temi dell'accessibilità

Le attività di formazione, avviate nel 2024, oltre all'intero personale della Città Metropolitana di Reggio Calabria, vedranno interessare anche 15 unità di personale della società partecipata al 100% SVI.PRO.RE nel corso del 2025 e saranno erogate in presenza e in modalità *e-learning*.

Il programma prevede di coinvolgere come destinatari delle azioni formative nell'arco del 2025 anche il personale di 95 Comuni del territorio provinciale.

Azione 2 - Accessibilità digitale - Riduzione di almeno il 50% del numero di errori presenti su tre servizi online

L'azione si pone in linea con le previsioni della misura 1.4.2 del PNRR e punta a migliorare la qualità dei servizi digitali offerti dall'Amministrazione agli stakeholder (cittadini e imprese in particolare).

Obiettivo è provvedere alla correzione di almeno il 50% degli errori di accessibilità per i seguenti servizi digitali che già prevedono autenticazione attraverso SPID:

- istanze on line-servizio rivolto a persone fisiche e giuridiche per la presentazione on line di istanze (autorizzazioni, concessioni, e altro), disponibile al link <https://servizi.cittametropolitana.rc.it/portal/>
- prenotazione appuntamenti -servizio rivolto a persone fisiche e giuridiche per prenotare appuntamenti presso gli uffici dell'ente, disponibile al link <https://servizi.cittametropolitana.rc.it/portal/>
- servizi di procurement – servizio rivolto alle imprese per la gestione in modalità telematica delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture (disponibile al link <https://garetelematiche.cittametropolitana.rc.it/portale/>)

L'azione è stata articolata nel corso del 2024 completando la fase di analisi ex ante dei requisiti e prevedendo nel corso del 2025 le fasi operative puntuali per ognuno dei tre servizi oggetto di intervento (progettazione del piano di interventi, implementazione degli interventi, verifiche ex post).

Azione 3 - Accessibilità digitale - Acquisto di tecnologie assistive per i dipendenti con disabilità presenti nell'Amministrazione

Nel corso dell'azione sono state individuate nel 2024 le tecnologie assistive necessarie alle postazioni di lavoro dei dipendenti con disabilità al fine di perfezionare le relative procedure di fornitura.

Le Linee Guida Agid sull'accessibilità degli strumenti informatici e i prodotti assistivi selezionati tra quelli riportati nella classe 22 della UNI EN ISO 9999: 2017 rappresentano i documenti di riferimento per lo sviluppo dell'azione. Obiettivo da conseguire nel 2025 è l'acquisizione a attivazione di quanto necessario a seguito di analisi ex ante condotta.

Azione 4 - Accessibilità digitale - Riduzione di almeno il 50% del numero di errori presenti sui portali istituzionali (internet e intranet)

Obiettivo è provvedere alla correzione di almeno il 50% degli errori di accessibilità per i portali istituzionali dell'Ente.

L'azione, a seguito dell'acquisizione del nuovo portale istituzionale avvenuta nel corso del 2024, ha visto il raggiungimento un primo target, prevede per il biennio 2025-2026 una successiva fase operativa al fine di raggiungere analogo target anche per il portale intranet dell'Ente.



Anno	Obiettivo	Strumenti	Indicatore	Baseline 2024	Target
2025	Assicurare che almeno il 50% delle tecnologie assistive richieste venga messo a disposizione di tutti i lavoratori con disabilità	Analisi tipologie richieste (elenco prodotti di cui alle Linee Guida Agid sull'accessibilità degli strumenti informatici)	Acquisto di nuovi strumenti o sistemi o software, per soggetti con limitazioni funzionali, dell'interfaccia uomo-macchina	0	10 utenti/dispositivi
			Adeguamento tecnologie assistive ICT	0	3 utenti/dispositivi
2025	Erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità	Progettazione ed erogazione di attività di formazione frontale (supporto tecnico specialistico)	Numero utenti formati in aula+laboratorio	100 utenti	200 utenti
		Progettazione ed erogazione di attività di formazione a distanza (con piattaforma e-learning)	Moduli formativi e-learning (webinar + corsi)	0 moduli	30 moduli
2025	Ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente	test di usabilità; strumenti di validazione accessibilità (MAUVE++ e similari); supporto tecnico specialistico;	Riduzione di almeno il 50% degli errori di accessibilità per i servizi: Istanze on line prenotazione appuntamenti servizi di <i>procurement</i>	CHECKPOINT TYPES WITH RESULT "ERROR" 17 17 19	CHECKPOINT TYPES WITH RESULT "ERROR" 8 8 9

Nel quadro degli obblighi di pubblicazione previsti dalle Linee Guida Agid e secondo le forme definite, gli obiettivi programmati saranno pubblicati per l'anno 2025 sul portale <https://form.agid.gov.it/> entro il 31/03/2025.

2.2.5 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere

La parità di genere rappresenta un valore fondamentale e si configura come obiettivo strategico da perseguire all'interno del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO). La promozione di pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere assumono un ruolo chiave per il benessere della collettività e per lo sviluppo del territorio.

Il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) è stato nominato con determinazione del Dirigente del Settore 2 "Affari Istituzionali - Sviluppo Economico e Risorse Umane" (R.G. n. 3413 del 16/10/2023). Svolge un ruolo fondamentale nella promozione di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e violenze sul lavoro.

Monitora l'andamento dei fenomeni di discriminazione, mobbing e molestie sessuali, nonché formula proposte per migliorare le politiche aziendali in materia di parità e benessere.

Con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 4 del 22.01.2025 recante ad oggetto: "Aggiornamento linee guida per un linguaggio di genere." di è inteso rafforzare la sensibilizzazione continua sulle linee guida relative all'uso del linguaggio di genere.



La sezione delle Azioni Positive 2025-2027 della Città Metropolitana di Reggio Calabria, come previsto dalla normativa vigente, è finalizzata a contrastare le discriminazioni di genere, a realizzare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo e offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere la propria attività in un ambiente sicuro ed attento ad evitare condizioni di disagio.

Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell'art. 6 c. 1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel Piao (Piano Integrato delle attività ed organizzazione). Il Piano rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo.

Le azioni indicate nella sezione mirano a:

- promuovere una cultura del rispetto e della persona;
- favorire un ambiente lavorativo che permetta di far conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro. Tali azioni si esplicano in diversi ambiti:

Formazione e sensibilizzazione:

- Inclusione della prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio tramite azioni di sensibilizzazione continua sulle linee guida relative all'uso del linguaggio di genere. Supporto ai Settori e alle strutture nella stesura di atti/comunicazioni che devono essere in conformità alle linee guida usando sostantivi o nomi collettivi che non discriminino i generi (es. persone anziché uomini/donne).
- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi programmando incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti a tutto il personale dipendente.
- Dotare la Città Metropolitana di Reggio Calabria di strumenti per prevenire situazioni conflittuali e discriminatorie attraverso l'adozione di un codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing.

Attivazione di misure di welfare aziendale:

- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- Confermare la flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, entro i limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Misure di flessibilità del lavoro:

- Proseguire nelle misure di welfare quali lo smart working, l'orario di lavoro flessibile e job sharing.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale in base ai cambiamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati di cui alla sottosezione di programmazione 2.2 Performance

2.2.6 Obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni

Il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune" (convertito in legge, con modifiche, dalla L. 21.04.2023, n. 41 con decorrenza dal 22 aprile 2023, all'art. 4 bis "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ha stabilito che «1. Ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, 'Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie', della Missione 1, componente 1, del PNRR le Amministrazioni centrali dello Stato adottano specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa, dandone conto nell'ambito della nota integrativa al rendiconto secondo gli schemi indicati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze nell'ambito della circolare annuale sul rendiconto generale dello Stato.

2. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli



obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.

3. Ai fini del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi della Riforma di cui al comma 1, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze definisce, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la base di calcolo e le modalità di rappresentazione degli indicatori ivi previsti.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 non si applicano agli enti del Servizio sanitario nazionale».

In pratica, si tratta del pagamento nei termini (di norma 30 giorni) delle fatture scadute nell'anno e della riduzione del 10% dello stock di debito commerciale scaduto a fine anno, rispetto all'anno precedente, nel caso in cui tale debito scaduto risulti superiore al 5% del totale delle fatture ricevute nell'anno. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento sarà effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile, sulla base degli indicatori elaborati mediante la Pcc.

Siamo in presenza della ennesima disposizione dettata dal nostro legislatore per impegnare tutte le PA al rispetto dei tempi di pagamento. Sul punto deve essere evidenziato che l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2002 (disposizione che ha recepito la normativa comunitaria) ha disposto che tutti i soggetti pubblici devono dare corso al pagamento delle proprie fatture entro i 30 giorni successivi alla ricezione, termine che per gli enti del servizio sanitario nazionale sono invece fissati in 60 giorni.

Per stimolare gli enti pubblici alla loro attuazione, il legislatore è più volte intervenuto stabilendo la irrogazione di sanzioni a carico delle PA inadempienti. Tra le altre si ricorda che sulla base delle previsioni dettate dall'art. 9 del decreto-legge n. 185/2008 le PA devono dare corso alla certificazione dei crediti vantati nei loro confronti e che il mancato rispetto di questa prescrizione determina, per come stabilito dal legislatore già nell'anno 2014, la irrogazione della sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale.

In attuazione del decreto-legge n. 13/2023 si deve necessariamente prevedere che almeno il 30% della retribuzione di risultato dei dirigenti sia collegato al raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento. **Siamo in presenza di una disposizione che è dettata per tutte le amministrazioni pubbliche e che, di conseguenza, si applica direttamente ed immediatamente anche** ai comuni, alle regioni, **alle città metropolitane** ed alle province, nonché alle unioni ed ai consorzi tra comuni ed agli enti regionali. Essa deve essere considerata come immediatamente operativa, quindi non è sottoposta alla condizione che gli enti adeguino la propria metodologia di valutazione. Questa previsione si applica a partire dalle valutazioni dell'anno 2023 e, di conseguenza, alla erogazione della indennità di risultato per tale anno.

Sulla base del dettato normativo questa Amministrazione, anziché assegnare questo obiettivo ai dirigenti attribuendo un peso pari ad almeno il 30% nella valutazione complessiva, dispone che l'erogazione dell'indennità di risultato sia subordinata al rispetto dei tempi di pagamento delle PA, applicando la decurtazione prevista dal richiamato decreto-legge n. 13/2023 nel caso in cui questo vincolo non sia effettivamente rispettato.

L'obiettivo del rispetto dei tempi dei pagamenti è assegnato sia a coloro che sono preposti alla gestione delle risorse finanziarie ed alla effettuazione dei pagamenti con riferimento alla fase finale del procedimento, sia a coloro che dirigono singole articolazioni organizzative che danno corso alla effettuazione dei pagamenti stessi, quindi di fatto a tutti i dirigenti, con riferimento alla fase di liquidazione. A tal fine, appare utile ricordare che la normativa -da ultimo con le regole dettate per l'attuazione del PIAO- impone alle PA di darsi obiettivi di semplificazione e snellimento della propria attività amministrativa, nonché di ampliamento del ricorso agli strumenti informatici e telematici, ivi compresa la digitalizzazione.

Con la circolare n. 1/2024, emanata il 3 gennaio 2024, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e il Dipartimento della Funzione Pubblica forniscono prime indicazioni operative in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni".

La circolare si articola in tre sezioni.

La prima illustra la Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie e i target che devono essere conseguiti dai seguenti quattro comparti della pubblica amministrazione: le Amministrazioni Centrali, le Regioni e le Province Autonome, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Tali obiettivi quantitativi sono espressi in termini di tempo medio di pagamento e tempo medio di ritardo (rispettivamente trenta e zero giorni per gli EELL) e, in accordo con le modifiche al PNRR approvate lo scorso dicembre dal Consiglio Ecofin, dovranno essere conseguiti entro il primo trimestre 2025 e confermati al primo trimestre 2026. In questo quadro, vale per i Comuni e per gli Enti Locali in generale, il richiamo della



circolare alla corretta alimentazione della piattaforma dei crediti commerciali (PCC) con particolare riguardo a: la tempestiva registrazione delle informazioni di pagamento; la comunicazione degli importi di fatture che devono essere considerati sospesi e di quelli non liquidabili; la comunicazione della corretta data di scadenza delle fatture che, in ogni caso, non può superare i 60 giorni.

La seconda sezione riguarda la valutazione della performance mediante assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture, di cui al comma 2 dell'articolo 4-bis in esame.

La terza sezione afferisce gli adempimenti degli organi di controllo di regolarità amministrativa e contabile ai quali, secondo quanto disposto dallo stesso articolo 4-bis in coerenza con la disciplina in materia di tempestività dei pagamenti, è demandata la verifica del raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, la circolare chiarisce che, ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

2.3 SOTTOSEZIONE di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

Misure (obiettivi) di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per la creazione e la protezione del Valore Pubblico

La presente sottosezione predisposta a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, definiti dall'organo di indirizzo ed approvati con la deliberazione consiliare n. 27 del 6 maggio 2025, avente ad oggetto "*Approvazione Indirizzi Strategici per l'elaborazione della Sezione 2.3 'Rischi Corruttivi e Trasparenza' del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) 2025-2027*", ai sensi della legge n. 190/2012 e del Decreto legislativo n. 33/2013 (integrati dal Decreto legislativo n. 97/2016), ha come elementi essenziali quelli indicati negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC con la deliberazione n°605 del 19 dicembre 2023, consultabile al sito <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-605-del-19-dicembre-2023-aggiornamento-2023-pna>.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione.

La sottosezione contiene le seguenti analisi, alcune delle quali schematizzate in tabelle:

- a) Valutazione di impatto del "*contesto esterno*" per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) Valutazione di impatto del "*contesto interno*" per evidenziare se la *mission* dell'Ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c) "*Mappatura dei processi*" di lavoro sensibili, al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con *focus* sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- d) Progettazione di "*misure organizzative*" per il trattamento del rischio. Infatti, attesa l'individuazione dei rischi corruttivi vengono programmate le misure sia "*general*" che "*specifiche*" per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, in coerenza con la dichiarazione del presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), Giuseppe Busia, che "*le misure anticorruzione non sono un adempimento faticoso, ma lo strumento che ci porta a stare meglio*". Vengono, altresì, privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità.
- e) "*Monitoraggio*" annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Per procedere all'aggiornamento della presente Sezione, nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento, anche per la programmazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e per valutare le aspettative degli *stakeholders*, è stato pubblicato in data 31 gennaio 2025 sul sito istituzionale dell'Ente un "Avviso", diretto alla realizzazione di forme di



consultazione, invitando tutti i "portatori di interesse", cittadini, associazioni, comitati o organizzazioni che rappresentano interessi collettivi, a presentare proposte e/o osservazioni, in merito all'aggiornamento della Sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza del PIAO 2025 - 2027.

Le proposte andavano inviate, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, mediante un apposito modulo allegato all'Avviso, via pec all'indirizzo protocollo@pec.cittametropolitana.rc.it o tramite mail protocollo@cittametropolitana.rc.it, entro l'8 febbraio 2025, e si dà atto che, tramite i suddetti canali, non è stata presentata alcuna proposta/osservazione entro la data di scadenza, né successivamente.

Il coinvolgimento non si è limitato solo agli *stakeholders* esterni, ma anche agli *stakeholders* interni. Infatti, sempre ai fini dell'aggiornamento della sezione del PIAO 2025 - 2027, relativa alle misure di prevenzione della corruzione, per realizzare un'efficace e concreta programmazione delle priorità d'intervento, nonché per assicurare la predisposizione di una strategia anticorruptiva perfettamente in linea e calibrata alle esigenze dell'Ente, l'intera Amministrazione è stata coinvolta nel processo di realizzazione della presente sezione con l'invio al Capo di Gabinetto, ai Dirigenti dei Settori/U.O.A., ai Responsabili di Servizio nonché ai Referenti, in data 13 febbraio 2025, di richiesta prot.n.13127, finalizzata alla raccolta di suggerimenti per la stesura/modifica di eventuali e/o ulteriori misure di prevenzione, non solo "generiche" ma soprattutto "specifiche", e/o di osservazioni utili per l'aggiornamento della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*".

Si dà atto che entro la data di scadenza fissata al 21 febbraio 2025 non sono pervenute né proposte di modifica/integrazione, né osservazioni, ad eccezione dell'annotazione comunicata dal Settore 2 "*Affari Istituzionali- Risorse Umane*", nota prot.n.14012 del 17 febbraio 2025, relativa alle "*Misure di prevenzione specifiche*" - "Area: Acquisizione E Gestione Del Personale" – Processo "Gestione giuridica del personale Progressione di carriera (PEO)"

2.3.1 Analisi del contesto esterno

Per quanto riguarda l'analisi generale del contesto esterno nel quale opera la Città metropolitana di Reggio Calabria, si rinvia alla precedente sezione 2.1.1.

Relativamente all'oggetto della sezione "*rischi corruttivi*", l'analisi del contesto esterno riveste grande importanza perché fornisce all'Amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui la medesima Amministrazione opera.

Detta analisi non può prescindere dall'esame del fenomeno della corruzione in Italia e in Europa. Dal presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), Giuseppe Busia, che dal 2024 guida anche la Rete Europea delle Autorità Anticorruzione, la corruzione è descritta come un "*fenomeno insidioso, difficile da individuare ed estirpare, che danneggia la collettività, riducendo opportunità e peggiorando i servizi pubblici. Si lega spesso alla criminalità organizzata, alimentandosi di una cattiva gestione amministrativa e di un uso inefficace delle risorse pubbliche, richiedendo, pertanto, non solo repressione ma anche prevenzione, compito principale dell'ANAC*".

Secondo il Rapporto *Transparency International*, l'Italia ha migliorato la sua posizione nella classifica mondiale della percezione della corruzione, passando dal 69° posto di 20 anni fa al 41° negli ultimi rilevamenti prima del febbraio 2025, con un avanzamento di 28 posizioni dal 2014, anno di nascita dell'ANAC. Tuttavia, il miglioramento sembra rallentare, anche a causa di recenti normative. Rimangono criticità nella trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nella vigilanza sugli appalti e nella digitalizzazione per monitorare i contratti pubblici.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha rappresentato e rappresenta un'opportunità cruciale per l'Italia, ma presenta rischi: i tempi di aggiudicazione degli appalti (279 giorni in media) sono tra i più alti in Europa, rispetto a Francia (102 giorni), Germania (84 giorni) e Spagna (180 giorni). Ciò richiede maggiore digitalizzazione e trasparenza, senza deroghe che riducano i controlli. Si evidenziano, altresì, debolezze nel tessuto imprenditoriale italiano, con un'offerta privata insufficiente rispetto alla domanda pubblica, e un aumento delle frodi, come segnalato dal Rapporto 2023 della Procura Europea, che indica l'Italia come il Paese con i maggiori danni finanziari al bilancio UE.

L'ANAC vigila, anche, sulle assunzioni pubbliche, concentrandosi su irregolarità nelle selezioni e nei conferimenti di incarichi. Si rilevano conflitti di interesse e bandi che favoriscono candidati predeterminati. L'abolizione del reato di abuso d'ufficio ha creato un vuoto normativo, lasciando impuniti alcuni favoritismi.

Il progetto "*Misurazione della corruzione*" dell'ANAC offre indicatori di rischio accessibili *online*, utili per prevenire e monitorare il fenomeno a livello locale. Non si può affermare che l'Italia sia "sempre più corrotta", ma i rischi restano significativi. Il nuovo Codice degli appalti sebbene abbia migliorato digitalizzazione e qualificazione delle stazioni appaltanti, l'aumento degli affidamenti diretti



(fino a 5 milioni per i lavori e 140.000 euro per servizi senza preventivi) desta preoccupazioni per un possibile incremento della corruzione, non mitigate dal decreto correttivo.

È opportuno precisare che la corruzione è un fenomeno transnazionale, spesso legato alla criminalità organizzata, che richiede cooperazione internazionale. La Rete Europea delle Autorità Anticorruzione favorisce lo scambio di buone pratiche. L'Eurobarometro 2024 rileva che il 68% degli europei (78% degli italiani) percepisce la corruzione come diffusa, con sfiducia negli sforzi governativi.

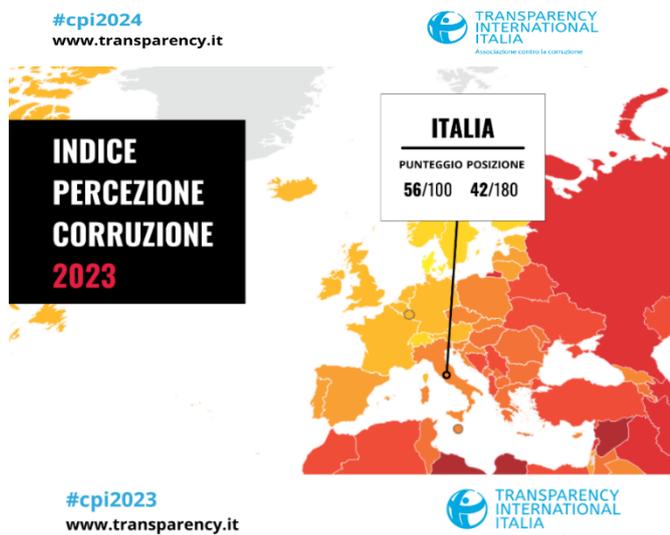
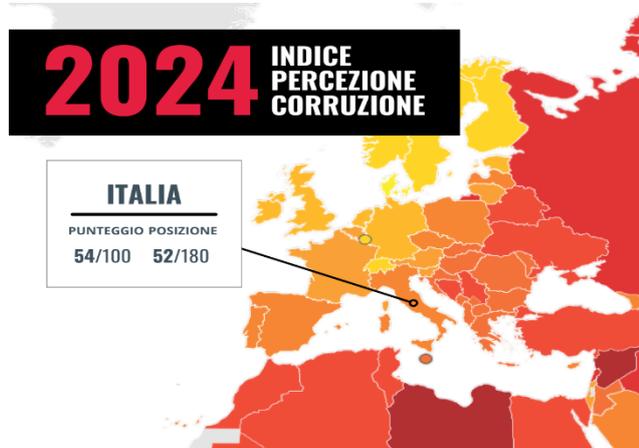
La lotta alla corruzione richiede prevenzione, trasparenza e concorrenza, oltre a una risposta coordinata a livello europeo.

In Italia, nonostante i progressi, permangono sfide strutturali e culturali che necessitano di interventi mirati e continui.

L'Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da *Transparency International*, nato nel 1995, è diventato il principale indicatore globale della corruzione nel settore pubblico. L'Indice assegna un punteggio a 180 Paesi e territori di tutto il mondo in base alla percezione della corruzione nel settore pubblico, utilizzando dati provenienti da 13 fonti esterne.

Il punteggio dell'Italia nel CPI 2024 è di 54 e colloca il Paese al 52° posto nella classifica globale ed al 19° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

Il CPI 2024 segna il primo calo dell'Italia (-2). Le più recenti riforme, come la già citata abolizione del reato di ufficio, ed alcune questioni irrisolte stanno indebolendo i progressi nel contrasto alla corruzione.



14

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, è opportuno menzionare che nella 26ª edizione dell'indagine annuale condotta da "ItaliaOggi" e "Ital Communications", in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma, mentre, in Italia, Milano si conferma al

¹⁴ Fonte: <https://www.transparency.it>



vertice della qualità della vita, conquistando per l'ennesima volta il primo posto nella classifica, Reggio Calabria scivola al 106esimo riflettendo le difficoltà croniche in molte dimensioni chiave della qualità della vita.

La città metropolitana calabrese è penalizzata in particolare nei settori di affari e lavoro, istruzione e formazione, reddito e ricchezza, dove i parametri di occupazione, imprenditorialità e livello di reddito si mantengono tra i peggiori in Italia.

In particolare, l'analisi dimostra che il mercato del lavoro resta stagnante, con un alto tasso di disoccupazione e poche iniziative imprenditoriali innovative. L'istruzione e la formazione soffrono di carenze strutturali, come un basso tasso di laureati e un'alta percentuale di giovani che abbandonano gli studi precocemente. La sicurezza sociale rimane lontana dai livelli accettabili.

In merito al tema "giustizia" la Presidente della Corte d'appello di Reggio Calabria Caterina Chiaravalloti, nella relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025, ha evidenziato che gli uffici giudiziari del distretto hanno lavorato quasi sempre in situazioni di estrema difficoltà, in primo luogo la Corte di Appello di Reggio Calabria è stata costretta da diversi anni a far fronte ad una considerevole domanda di giustizia sia pure con una scopertura di organico notevole, che si è attestata sempre ad un indice superiore al 50%, nell'anno appena trascorso addirittura al 55%, ciò ha determinato delle ricadute anche sugli uffici giudicanti del distretto ai quali si è dovuto fare ricorso con applicazioni endodistrettuali per consentire il regolare espletamento dell'attività giurisdizionale e ciò nonostante, si è riusciti a mantenere un elevato livello di produttività.

Con riferimento a tutto il distretto di Corte d'Appello di Reggio Calabria, notevole è stato, anche nell'anno di riferimento, l'impegno profuso dai magistrati, sia nel settore civile sia nei settori specialistici, altrettanto deve dirsi per il settore penale rispetto al quale è nota la criticità, che con organico ridotto di oltre la metà rispetto alla previsione tabellare, hanno trattato processi anche di particolare complessità, in specie della Dda e i cosiddetti 'maxi', senza incorrere in scadenze dei termini di custodia cautelare, con apprezzabile abbattimento dell'arretrato".

Come comunicato ufficialmente sul sito della Prefettura di Reggio Calabria, un bilancio positivo al termine dell'anno è stato anche quello tracciato dal Prefetto Clara Vaccaro sulle principali attività svolte dalla Prefettura di Reggio Calabria nel corso del 2024.

Un bilancio positivo che ha visto la Prefettura impegnata su molteplici fronti, per il rafforzamento della presenza delle Istituzioni sul territorio, attraverso il coordinamento delle Forze dell'Ordine e la cooperazione con gli Enti Locali, nel segno della riaffermazione e del consolidamento della legalità e di un continuo dialogo con il territorio.

La sinergia con gli Enti locali ha trovato specifica concretizzazione, tra l'altro, nel finanziamento di progetti per l'implementazione dei sistemi di videosorveglianza, con l'ammissione di 32 istanze presentate dai Comuni della provincia reggina.

Particolare attenzione, poi, è stata riservata agli interventi finanziati con fondi del PNRR. In tale ambito, il Presidio territoriale unitario su base provinciale, istituito presso la Prefettura di Reggio Calabria con la Ragioneria Territoriale dello Stato, ha effettuato una costante attività di affiancamento e supporto ai Comuni ed agli Enti attuatori di progetti.

A fine maggio, inoltre, è stata istituita la Cabina di Coordinamento, per definire il piano d'azione per l'efficace attuazione dei programmi PNRR in ambito provinciale, monitorare i programmi e gli interventi finanziati, nonché lo stato di avanzamento dei progetti, rilevando eventuali criticità per il rispetto dei tempi stabiliti e assicurando la totale utilizzazione delle risorse assegnate.

Tutti i progetti (circa 140, in 75 Comuni) sottoposti al monitoraggio della Cabina di Coordinamento risultano avviati e gli obiettivi al momento conseguiti, con l'espletamento delle gare d'appalto e la cantierizzazione delle opere. Sono stati adottati specifici piani di azione a supporto delle progettualità particolarmente complesse, che necessitano di acquisizione di pareri da parte di Enti e di Conferenze dei Servizi, come il "Museo del Mediterraneo", "PINQUA" ed "Attrattività culturale del Borgo di Gerace", per i quali è stato predisposto un sistema di controllo permanente per garantire il raggiungimento dell'obiettivo finale del collaudo delle opere alla data del 30 giugno 2026.

L'attività di contrasto alle infiltrazioni mafiose nell'economia e nel mondo delle imprese si è concretizzata, tra l'altro, con:

- l'adozione di 26 Provvedimenti interdittivi antimafia ex art.84, c.3, del D. Lgs n.159/2011 (richiesta dell'RPC, prot.n. 9604 del 3 febbraio 2025 - riscontro della Prefettura di Reggio Calabria, prot.n.11578 del 10 febbraio 2025);
- 97 Comunicazioni di possibile adozione di provvedimento interdittivo, con instaurazione del contraddittorio con i soggetti interessati;
- 38 Misure collaborative ex art. 94 bis del D. Lgs. n. 159/2011;
- 1.202 Informazioni liberatorie;
- 1.251 Comunicazioni liberatorie;
- 188 Iscrizioni in *White list*;



- 10 imprese destinatarie delle misure di controllo giudiziario ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 159/2011.

In tale contesto, particolarmente significativa è risultata l'attività del Gruppo Interforze Antimafia, che coadiuva il Prefetto nelle operazioni di verifica propedeutiche all'adozione dei provvedimenti antimafia, che nel corso dell'anno ha tenuto 15 riunioni, esaminando 123 procedimenti e svolgendo 35 audizioni.

Sono state avanzate, inoltre, 4 istanze ai sensi della Legge n. 44/1999 di accesso al Fondo di rotazione per la solidarietà delle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive e dell'usura.

È proseguita l'attività del Nucleo di Supporto all'attività dell'Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, che ha esaminato le criticità nella gestione dei beni confiscati, stabilendo tra l'altro 12 interventi di sgombero e curando la fase propedeutica allo svolgimento di due Conferenze di Servizi per l'assegnazione di beni, che hanno interessato complessivamente 83 immobili nel territorio di 15 Comuni.

Nel settore dell'immigrazione, la Prefettura è stata ancora impegnata nel coordinamento delle attività legate all'accoglienza delle circa 2.500 persone giunte in 37 sbarchi; nelle attività di ispezione presso i 17 Centri di accoglienza attivi in provincia; nel rilascio di permessi di soggiorno (286 per il Decreto Flussi, 205 per lavoratori stagionali, 350 per ricongiungimento familiare); nell'istruttoria di 264 provvedimenti di riconoscimento e concessione della cittadinanza.

Particolare attenzione è stata riservata, poi, al tragico naufragio avvenuto nel Mar Jonio a metà giugno, in occasione del quale la Prefettura ha coordinato, con il coinvolgimento della Protezione Civile, le attività di soccorso e assistenza ai superstiti, di identificazione, tumulazione e - ove richiesto - rimpatrio delle salme delle vittime, di supporto ed informazione ai parenti dei dispersi, di comunicazione - anche per via diplomatica - con le rappresentanze dei Paesi interessati.

Con riferimento alla Protezione Civile, la Prefettura ha coordinato i lavori che hanno consentito l'approvazione dei documenti relativi ai Piani di emergenza per le dighe del Menta, di Castagnara-Metramo e di Timpa di Pantaleo. È in corso di aggiornamento il Piano relativo all'impianto Liquigas di Reggio Calabria, ed è in stato avanzato la redazione del Piano per la gestione delle maxi emergenze. Nel corso dell'anno sono state svolte 11 riunioni del Comitato Operativo Viabilità, per l'esame tra l'altro delle problematiche connesse all'aumento del traffico in transito da e per la Sicilia in occasione dei periodi feriali e delle festività, all'esecuzione dei lavori sulla SS 682 Jonio-Tirreno, alle possibili nevicate nel periodo invernale.

La Prefettura, infine, ha promosso la sottoscrizione di alcuni Protocolli di intesa, volti a implementare l'azione sinergica delle Istituzioni coinvolte.

Si tratta, in particolare, del Protocollo per favorire l'inserimento socio-lavorativo delle persone soggette a restrizioni della libertà personale nel territorio della Città metropolitana di Reggio Calabria; del Protocollo per rafforzare il circuito comunicativo con la Procura-DDA, nell'ambito dell'attività di prevenzione antimafia e di tutela della legalità, con particolare riferimento all'azione istruttoria del Gruppo Interforze Antimafia.

Un impegno particolare, infine, è stato richiesto in occasione di due eventi "straordinari" che hanno interessato il territorio: la Riunione Ministeriale G7 sul Commercio, presieduta dal Vice Presidente del Consiglio e Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, ed il Concerto di Capodanno organizzato dalla RAI e dalla Calabria Film Commissione.

In entrambi gli scenari la Prefettura ha coordinato, nel corso di numerose riunioni, le attività volte ad assicurare lo svolgimento degli eventi in una cornice di sicurezza, con il coinvolgimento anche della Città metropolitana, assicurando, ove necessario, la presenza anche degli Agenti della Polizia metropolitana.

Sempre nell'ambito dello studio mirato sull'analisi del contesto esterno, sono stati richiesti, giusta nota prot.n.11412 dell'8 febbraio 2025, e acquisiti dall'UOA "Avvocatura" dell'Ente, con comunicazione prot. n. 12564 del 12 febbraio 2025, le seguenti informazioni necessarie sempre al fine di realizzare un'efficace e concreta programmazione delle misure di prevenzione della corruzione:

- Numero di giudizi in materia di appalti ed interdittive pari a 7;
- Numero di sentenze anno 2024 pari a 119;
- Numero di processi in cui l'Ente si è costituito parte civile, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 ed il 31 dicembre 2024, pari a 25.

Con nota prot.n. 11413 dell'8 febbraio 2025, ai fini dell'aggiornamento della presente sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", si è proceduto alla richiesta all'UOA "Stazione Unica Appaltante" delle seguenti informazioni:



- numero di provvedimenti a contenuto interdittivo antimafia, formulate nei confronti di soggetti con sede legale nel territorio metropolitano che partecipano alle gare di lavori, servizi e forniture, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 ed il 31 dicembre 2024;
- eventuali situazioni di conflitto di interessi rilevate, nel corso dell'anno 2024, nell'ambito delle procedure di gara, con particolari riguardo agli operatori economici interessati;

Con la nota sopracitata è stato richiesto, altresì, l'aggiornamento del Patto d'Integrità, attese le novità introdotte dal D.lgs. n. 209, del 31 dicembre 2024, cd. decreto correttivo, pubblicato sulla G.U.305, del 31 dicembre 2024, recante "*Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36*"; il "Patto" opportunamente revisionato, da allegare al PIAO 2025 -2027, è stato trasmesso dall'UOA sopracitata con nota prot. n. 13986 del 17 febbraio 2024.

La "Stazione Unica Appaltante" ha, inoltre, comunicato, giusta nota prot. n.13590 del 14 febbraio 2025, che nel corso dell'anno 2024 sono stati emessi n.4 provvedimenti a contenuto interdittivo antimafia nei confronti di oo.ee, con sede legale nel territorio metropolitano, e non sono state segnalate situazioni di potenziale conflitto di interesse.

2.3.2 Analisi del contesto interno

Per quanto riguarda il contesto interno della Città metropolitana di Reggio Calabria, si rinvia alla precedente sezione 2.1.2 e si evidenzia la "*Modifica parziale della Struttura Organizzativa*", approvata con la deliberazione del Sindaco Metropolitano n.31 del 21 marzo 2025, per le conseguenti modifiche relative alla mappatura dei processi e, principalmente, alle misure di prevenzione specifiche.

Con specifico riferimento alla presente sezione "rischi corruttivi", l'analisi del contesto interno è finalizzata a prevenire, individuare e monitorare le dinamiche attraverso le quali il rischio corruttivo potrebbe manifestarsi all'interno dell'Ente.

Al fine di garantire massima efficacia alle azioni di contrasto alle frodi e ai casi di corruzione, è stato richiesto ai Dirigenti di Settore /UOA dell'Ente, con nota prot. n. 11414 dell'8 febbraio 2025, di comunicare/confermare, entro il 18 febbraio c.a., il nominativo di un referente di Settore / UOA per l'aggiornamento del "*Gruppo operativo dei referenti antifrode del PNRR*", la cui nomina e il cui coordinamento spetta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Il presidio degli aspetti disciplinari dell'anticorruzione è affidato all'Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.), tenuto a svolgere i procedimenti disciplinari di competenza e a effettuare le comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Trattandosi della struttura che opera in relazione al Codice di comportamento, è competente, altresì, a proporre gli eventuali aggiornamenti.

In merito è utile precisare che il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione fondamentale nella strategia di contrasto al fenomeno della corruzione. Infatti le norme in esso contenute orientano i dipendenti a comportamenti conformi a legalità e ad azioni eticamente corrette, indirizzando l'attività amministrativa all'imparzialità e al servizio esclusivo di cura dell'interesse pubblico.

Con tale Codice si intende, inoltre, orientare alle buone prassi ed alla legalità anche tutti i collaboratori dell'Amministrazione, mediante la previsione di specifici obblighi di condotta, nonché gli eventuali collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ente.

Ai fini dell'attuazione del sistema di prevenzione e gestione del rischio corruttivo, dipendenti e collaboratori dell'Ente sono stati chiamati a rilasciare apposita dichiarazione di responsabilità attestante la presa d'atto:

- del "PIAO 2024-2026" e dei suoi allegati, approvato con la deliberazione sindacale n. 67 dell'11 giugno 2024.

Sono tenuti, altresì, all'applicazione dei Regolamenti vigenti nell'Ente e a segnalare le situazioni di illecito, tutelati dagli opportuni strumenti di garanzia, atteso che è presente sulla pagina intranet dell'Ente la piattaforma "*Whistleblowing*", che consente ai dipendenti di inviare segnalazioni di illeciti delle quali sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento del proprio lavoro, garantendo attraverso il sistema la massima tutela al dipendente segnalante e consentendo la gestione delle segnalazioni nel rispetto della normativa di riferimento in materia di "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Come riportato nella scheda della "*Relazione annuale*" dell'RPC, pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per l'anno 2024:

- non è pervenuta alcuna segnalazione di *whistleblower* sulla procedura attivata e disponibile sulla pagina intranet dell'Ente, per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti, idonea a



garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione;

- sono stati avviati n. 17 procedimenti disciplinari;
- sono pervenute n.7 richieste di accesso civico "semplice" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013) e n. 4 richieste di accesso civico "generalizzato": 1) Segreteria Generale - 2) Settore 1 "Affari Generali" - 3) Settore 2 "Affari istituzionali - Sviluppo Economico - Risorse Umane"- 4) UOA SUAM

2.3.3 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

Relativamente ai soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione, ai compiti loro assegnati e alle funzioni loro attribuite, si confermano, come di seguito indicato, soggetti, compiti e responsabilità indicati nell' analogo punto della sottosezione del PIAO 2024-2026, di cui all'atto deliberativo sindacale n 67/2024

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Organo di indirizzo politico	<p>Sindaco metropolitano Designa il Responsabile della Prevenzione della corruzione. Adotta il PIAO, previa illustrazione dei contenuti del medesimo al Consiglio Metropolitano.</p> <p>Consiglio metropolitano: Adotta atti di indirizzo a carattere generale, finalizzati alla prevenzione della corruzione.</p>	<p>Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.</p>
Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)	<p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) è il Segretario/Direttore Generale, Avv. Umberto NUCARA, confermato con il decreto sindacale n.27 del 30 ottobre 2020, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'Amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entro il 31 gennaio di ogni anno, propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'Amministrazione (art. 1, co. 8, L. 190/2012). - Cura la pubblicazione del PIAO sul sito internet della Città Metropolitana. - Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione. - Nomina, su proposta dei dirigenti, i referenti per l'attuazione del processo di gestione del rischio. - Verifica l'efficace attuazione e l'idoneità della Sezione "Anticorruzione e Trasparenza". - Propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente. - D'intesa con il Dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. - Cura, d'intesa con il Dirigente competente, la diffusione del Codice di comportamento nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale della sua attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio. - Pubblica sul sito web dell'Ente una relazione sui risultati 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile</p>



	<p>dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo, all'OdV ed al Collegio dei Revisori.</p> <ul style="list-style-type: none">- Riferisce sull'attività svolta in tutti i casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora egli stesso lo ritenga opportuno.- In caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva acquisisce direttamente atti e documenti o svolge audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.- Collabora con l'ANAC nel fornire informazioni ed esibire documenti utili per l'avvio del procedimento di vigilanza di competenza dell'Autorità.- Segnala all'organo di indirizzo e all'organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione, indicando all'Ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.- Si occupa dei casi di riesame dell'accesso civico e nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'UPD <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Riceve e prende in carico le segnalazioni (whistleblowing) e svolge una prima attività di verifica e di analisi delle stesse (delibazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione). <p><u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi ex d.lgs. n. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalazione delle violazioni ad ANAC, secondo le direttive poste nella deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016	<p>individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.". La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile della Trasparenza (RT)</p>	<p>Responsabile della Trasparenza (RT)</p> <p>è il Dirigente di ruolo, Ing. Fabio Vincenzo NICITA, confermato con il decreto sindacale n.27 del 30 ottobre 2020 e svolge i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none">- Predisporre l'aggiornamento annuale della sezione della trasparenza, quale parte integrante del PIAO.- Pubblica, entro il 30 aprile di ogni anno, l'attestazione circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi alla trasparenza.- Esercita un'attività di controllo sull'adempimento – da parte dell'Ente – degli obblighi di pubblicazione e segnala all'organo politico, all'OdV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento di detti obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità.- Adotta le necessarie misure di prevenzione della corruzione di carattere informatico e tecnologico ai fini della trasparenza.- Propone ed attua gli adeguamenti tecnologici ed informatici strumentali all'attuazione della normativa in materia di trasparenza.- Relaziona al R.P.C. sulle eventuali disfunzioni in materia di trasparenza.- Sostituisce il RPC, esclusivamente per i casi di assenza temporanea ed improvvisa.	



Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, è il Dirigente della Stazione Appaltante, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none">- Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);- partecipano al processo di gestione del rischio;- propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;- suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio;- effettuano le verifiche circa le dichiarazioni di incompatibilità e conflitto di interessi nei confronti dei soggetti e/o dipendenti oggetto di incarichi in attuazione delle procedure previste nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti.- regolamentano l'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne, relazionando al RPC il rispetto dei termini di conclusione degli stessi;- adottano specifiche disposizioni per garantire il rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze.	
Titolari di Elevata Qualificazione	<ul style="list-style-type: none">- Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.- Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.- Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.- Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.- Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.	
I dipendenti	<ul style="list-style-type: none">- Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.- Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.- Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di	



	<p>comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. - Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.. 	
--	---	--

Partecipano, inoltre, alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio metropolitano	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di Valutazione (OdV)	<ul style="list-style-type: none"> - partecipa al processo di gestione del rischio; - considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); - verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; - verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla <i>performance</i>; - verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; - riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Revisori dei conti	<ul style="list-style-type: none"> - analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. - Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<ul style="list-style-type: none"> - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. - Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. - Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.4 Sistema di gestione del rischio

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

1. la mappatura dei processi;
2. la valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività;
3. il trattamento del rischio;
4. il monitoraggio.

Ciò premesso, la "*mappatura dei processi*" che consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e attività, nonché delle responsabilità ad essi legate, deve essere effettuata per le aree obbligatorie di rischio corruzione individuate dalla normativa e dal PNA, di seguito elencate:

- a) area acquisizione e progressione del personale;
- b) area affidamento di lavori, servizi e forniture;



- c) area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Ai fini dell'aggiornamento della presente Sottosezione, attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, si conferma, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, la "Mappatura dei processi" (patto 4) allegata al PIAO 2024-2026 (DSM n.67/2024), fatte salve le significative modifiche organizzative apportate a seguito dell'approvazione della "*Modifica parziale della Struttura Organizzativa*", approvata con la deliberazione del Sindaco Metropolitan n.31 del 21 marzo 2025.

La "*valutazione del rischio*" è il processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi; si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività.

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di "*trattamento del rischio*" e guidare l'attività di monitoraggio da parte dell'RPC.

2.3.5 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Come illustrato nel PNA 2022 e per come aggiornato con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, la prevenzione della corruzione nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel "*perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, contribuisce a generare/conservare "valore pubblico"*", riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti.

I fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

- mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

A tal proposito l'A.N.A.C. ha operato un distinguo fra "*misure generali*", valevoli per ogni area di rischio, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in materia trasversale sull'intera Amministrazione, e "*misure specifiche*", applicabili a settori particolari, che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici, individuati tramite l'analisi del rischio.

Considerata l'efficacia delle "*Misure di prevenzione generale*" e delle "*Misure di prevenzione specifiche*", già adottate con l'approvazione del PIAO 2024-2026 (DSM n.67 dell'11 giugno 2024), e atteso che, laddove il monitoraggio annuale non abbia evidenziato situazioni difformi da attenzionare o fatto emergere eventuali criticità, ciascun Ente può riproporre l'adozione delle misure di prevenzione generiche e specifiche che si sono rivelate efficaci, fatte salve le variazioni da apportare relativamente alle modifiche introdotte nell'assetto organizzativo dell'Ente, con l'entrata in vigore della deliberazione sindacale n.31 del 21 marzo 2025, avente ad oggetto "*Modifica parziale della Struttura Organizzativa*", si conferma, per il triennio 2025 – 2027, l'adozione delle "*Misure di prevenzione generale*" (Allegato 5) e delle "*Misure di prevenzione specifiche*" (Allegato 6), di cui all'atto deliberativo sindacale n.67/2024.



Relativamente alle "Misure di prevenzione specifiche", ritenuta valida l'annotazione comunicata dal Settore 2 "Affari Istituzionali-Risorse Umane", nota prot.n.14012 del 17 febbraio 2025, relativa alle "Misure di prevenzione specifiche" - "Area: Acquisizione E Gestione Del Personale" - Processo "Gestione giuridica del personale Progressione di carriera (PEO)", si procederà alla diversificazione dei procedimenti, con l'indicazione degli elementi indicativi pertinenti alla misurazione di prevenzione.

2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

La fase di monitoraggio è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio ed è attuata, attraverso un monitoraggio di 1° e 2° livello, per verificare l'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti.

L'azione di monitoraggio di 1° livello è garantita dai Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e dall'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza, il monitoraggio di 2° livello è a cura dell'RPC.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende non solo implementare un processo di monitoraggio annuale, ma avvalersi del supporto del *software* "Strategic PA" per la valutazione e misurazione dei rischi inerenti alla corruzione per ogni procedimento/processo.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno.

2.3.7 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Trasparenza

Obiettivo principale delle attività che la Città Metropolitana di Reggio Calabria conduce sul tema della Trasparenza è quello di accrescere la qualità e quantità dei dati da pubblicare, al fine di renderli più facilmente fruibili da parte del cittadino.

Nel corso degli anni l'Ente ha lavorato attivamente alla diffusione di applicazioni informatiche a supporto quale strumento di semplificazione e miglioramento dei servizi, della trasparenza e dell'integrità dei dati, attivando sistemi che consentano la tracciabilità dell'attività amministrativa, nonché un'estrazione di informazioni che, nella massima trasparenza, possano essere esposti ai cittadini in modo da renderli disponibili anche come open data.

A decorrere dal secondo semestre del 2022 l'Ente ha adottato quale piattaforma di pubblicazione per la trasparenza, la soluzione denominata PAT pubblicata da AgID su Developers Italia tra i software a riuso messi a disposizione della Pubblica Amministrazione.

Particolare attenzione è stata altresì posta nell'attività di pubblicazione per finalità di trasparenza sui siti web istituzionali al fine di rispettare i principi applicabili al trattamento dei dati personali, di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679, e in particolare per assicurare i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto ai fini per i quali i dati personali sono trattati (c.d. proporzionalità), nonché i principi di esattezza e aggiornamento dei dati "con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati".

Amministrazione Trasparente

La sezione denominata "Amministrazione Trasparente" al cui interno sono presenti i dati, le informazioni ed i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria è raggiungibile attraverso l'apposito link disponibile sulla home page del sito istituzionale dell'Ente <https://www.cittametropolitana.rc.it>.

Le informazioni sono organizzate secondo sottosezioni di primo e secondo livello nel rispetto della struttura indicata nel D. Lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, la pubblicazione rispecchia lo schema degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni di cui all'allegato 2 della Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 così come integrata dalle successive deliberazioni (Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023).

Il portale è statopertanto oggetto di adeguamento normativo al fine di recepire gli aggiornamenti conseguenti alla Delibera ANAC n.601/2023, in particolare per quanto attiene l'interoperabilità con la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP).

In allegato al presente Piano è riportato l'elenco degli obblighi di pubblicazione, contenuti nel D.Lgs. n. 33/2013 o in altre normative, specificando per ciascuna sezione/sottosezione, l'Unità Organizzativa che ha la responsabilità di trasmissione dei relativi dati ed informazioni e la tempistica per l'aggiornamento (Allegato 7.1 - 2025_2027_Tabella obblighi di pubblicità).



La nuova sezione di pubblicazione di cui alla Delibera ANAC n.601/2023 (Allegato 7.1 - 2025_2027_Sottosezione Bandi di Gara e Contratti) riporta gli specifici obblighi in carico ad ogni singolo Responsabile al fine di garantire la pubblicazione diretta sul Portale Amministrazione Trasparente dell'Ente.

Per come previsto dalla Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 l'Ente dovrà procedere, entro il periodo transitorio di 12 mesi, all'aggiornamento delle sezioni AT rispetto ai nuovi schemi relativi agli artt. 4-bis, 13 e 31 del d.lgs. n. 33/2013 valutando altresì se aderire spontaneamente alla sperimentazione nello stesso periodo transitorio di 12 mesi anche degli altri schemi elaborati allegati alla Delibera stessa.

Il Responsabile della Trasparenza

Il Responsabile della trasparenza nella Città Metropolitana di Reggio Calabria è il Dirigente del Settore "Innovazione digitale" Ing. Fabio V.zo Nicita, giusto decreto sindacale in atti, svolge un'attività di controllo sugli adempimenti 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'O.I.V, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile provvede all'aggiornamento del Piano per quanto attiene la sezione specifica sulla trasparenza.

Il Responsabile della Trasparenza si avvale di una struttura di supporto composta da almeno una unità alla quale può attribuire responsabilità procedurali, ai sensi dell'art. 5 della legge n° 241/90 e successive modifiche ed integrazioni.

L'individuazione dell'unità di supporto spetta al Responsabile della Trasparenza, che la esercita autonomamente, su base fiduciaria.

I Dirigenti di Settore

Adempiono agli obblighi di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti come indicato nel documento "Allegato 7.1-2025_2027_Tabella obblighi di pubblicità" e "Allegato 7.2 - 2025_2027_Sottosezione Bandi di Gara e Contratti".

Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare in formato aperto e accessibile attraverso i flussi di pubblicazione resi disponibili.

Garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

In applicazione dell'art.6, comma 1, lett. d), della L.241/1990 ogni Dirigente è tenuto a individuare e/o confermare, tra i propri collaboratori, il/i Responsabile/i della trasmissione dei dati ai fini degli obblighi di pubblicità di cui al D. Lgs. n° 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Tale indicazione andrà trasmessa tempestivamente al Responsabile per la Trasparenza alla mail trasparenza@cittametropolitana.rc.it al fine di aggiornare le profilazioni necessarie a gestire i flussi di pubblicazione attraverso le applicazioni in uso.

Per le pubblicazioni di cui Delibera ANAC n.601/2023 (Allegato 7.2 - 2025_2027_Sottosezione Bandi di Gara e Contratti) sarà altresì cura dei singoli Responsabili di Procedimento chiedere l'abilitazione alla piattaforma di pubblicazione PAT o coordinarsi per le pubblicazioni con un Responsabile della trasmissione abilitato.

R.A.S.A.

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica Stazione Appaltante (AUSA) il Responsabile Anagrafe Unica Stazione Appaltante (RASA) è individuato nel Dirigente della Stazione Unica Appaltante.

Referente unico per la BDAP monitoraggio OO.PP.

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati per il monitoraggio OO.PP. in attuazione del D.Lgs. n. 229/2001, il referente unico è individuato nel Dirigente del Settore Edilizia.

Modalità di pubblicazione

L'inserimento dei documenti e dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente avviene con modalità sia decentrata (a cura dei referenti delle diverse Unità Organizzative interessate) che centralizzata a cura del personale di supporto al Responsabile della Trasparenza. In ogni caso è prevista l'autenticazione degli utenti che procedono agli inserimenti e un workflow di pubblicazione.

Le pagine e i contenuti della sezione Amministrazione Trasparente sono tenuti costantemente aggiornati, le pagine riportano la data dell'ultima modifica.



Nel riepilogo degli obblighi di pubblicazione sono definite in maniera più dettagliata e articolata le tempistiche di aggiornamento previste, le scadenze di verifica individuate dall'Ente come utili per garantire l'attualità delle informazioni pubblicate in Amministrazione Trasparente, nonché le unità organizzative responsabili dell'effettivo inserimento e pubblicazione dei dati.

I dati relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture, di cui all'articolo 1 co. 32 della L. 190/2012, a seguito della Delibera ANAC n.601/2023, non sono più soggetti agli obblighi di pubblicazione con predisposizione del file XML ed invio ad ANAC la PEC, entro il 31 gennaio di ogni anno, con indicazione del link di pubblicazione.

Con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento UE 2016/679 (recepito con il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196) assume particolare rilevanza il tema del bilanciamento degli interessi costituiti dal diritto di accesso alla documentazione amministrativa, ai dati e alle informazioni detenuti dalle Amministrazioni Pubbliche, fondato sull'esigenza di trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa e quello costituito dalla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali con particolare attenzione ad alcune specifiche categorie di essi, di cui agli artt. 8 e 9 del Regolamento (sensibili e giudiziari, secondo le classificazioni del vecchio codice sulla privacy).

L'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza ha imposto pertanto una forte attenzione al corretto trattamento dei dati personali da parte dei titolari del trattamento che dispongono la pubblicazione dei dati stessi.

Durata delle pubblicazioni

Ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano fruibili per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli artt. 14, comma 2 (durata degli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali) e 15, comma 4 (durata degli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza).

Decorsi i termini di pubblicazione, i dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5 co. 2 del D. Lgs. n. 33/2013.

Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato ai Dirigenti di Settore dell'Ente, che vi provvedono costantemente in relazione al Settore di competenza.

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione del Piano triennale per la Trasparenza sono, inoltre, affidati al Responsabile per la Trasparenza e all'Organismo di Valutazione. Tale monitoraggio viene attuato:

- secondo i previsti controlli annuali definiti dall'ANAC attraverso griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito alle segnalazioni con cui viene esercitato l'accesso civico (art. 5 D. Lgs. n. 33/2013);
- attraverso controlli periodici del Responsabile della Trasparenza per singole sottosezioni.

Per verificare l'esecuzione delle attività programmate, il Responsabile della Trasparenza predispone annualmente, entro i termini di pubblicazione indicati dall'ANAC con delibera annuale, una griglia di rilevazione sull'assolvimento di tutti gli obblighi di pubblicazione da inviare ai componenti dell'Organismo indipendente di valutazione e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione i quali la utilizzeranno per la loro attività di verifica, per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed, eventualmente, per segnalare inadempimenti.

Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico previsto dall'art. 5 comma 1 del D. Lgs. n. 33/2013 ("decreto trasparenza") riconosce a chiunque il diritto di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare in rete pur avendone l'obbligo.

Il comma 2 del medesimo articolo prevede il diritto generalizzato che consente a chiunque di accedere ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, con il limite del rispetto degli interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti e specificati nel nuovo art. 5-bis (esclusioni e limiti) al fine 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".

L'Ente ha aggiornato, alla luce della circolare del Ministro per la pubblica amministrazione n. 1/2019 riguardante l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA - d.lgs. n. 97 del 2016), il proprio regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato con Delibera del Consiglio Metropolitanano n. 87 del 18 dicembre 2019.

Dati ulteriori

La trasparenza intesa come accessibilità totale comporta che le Amministrazioni si impegnino a pubblicare sui propri siti istituzionali "dati ulteriori" rispetto a quelli espressamente indicati da norme di legge.

La L.190/2012 prevede la pubblicazione di "dati ulteriori" come contenuto obbligatorio del piano triennale di prevenzione della corruzione (art.7, comma 9, lett. f)).

A tal fine, nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "altri contenuti" verranno pubblicati i dati e le informazioni previste.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza 2025-2027

Per quanto concerne il miglioramento, per il triennio sono individuati i seguenti obiettivi:

Obiettivo	Indicatore	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Ulteriori informazioni
Integrazioni tra portale web istituzionale e portale trasparenza secondo il principio del once only	Numero sezioni integrate tra portale istituzionale e portale trasparenza	2	3		

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.



3 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Stato di salute delle risorse dell'Ente in termini quantitativi e qualitativi quale fattore abilitante e di supporto per la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

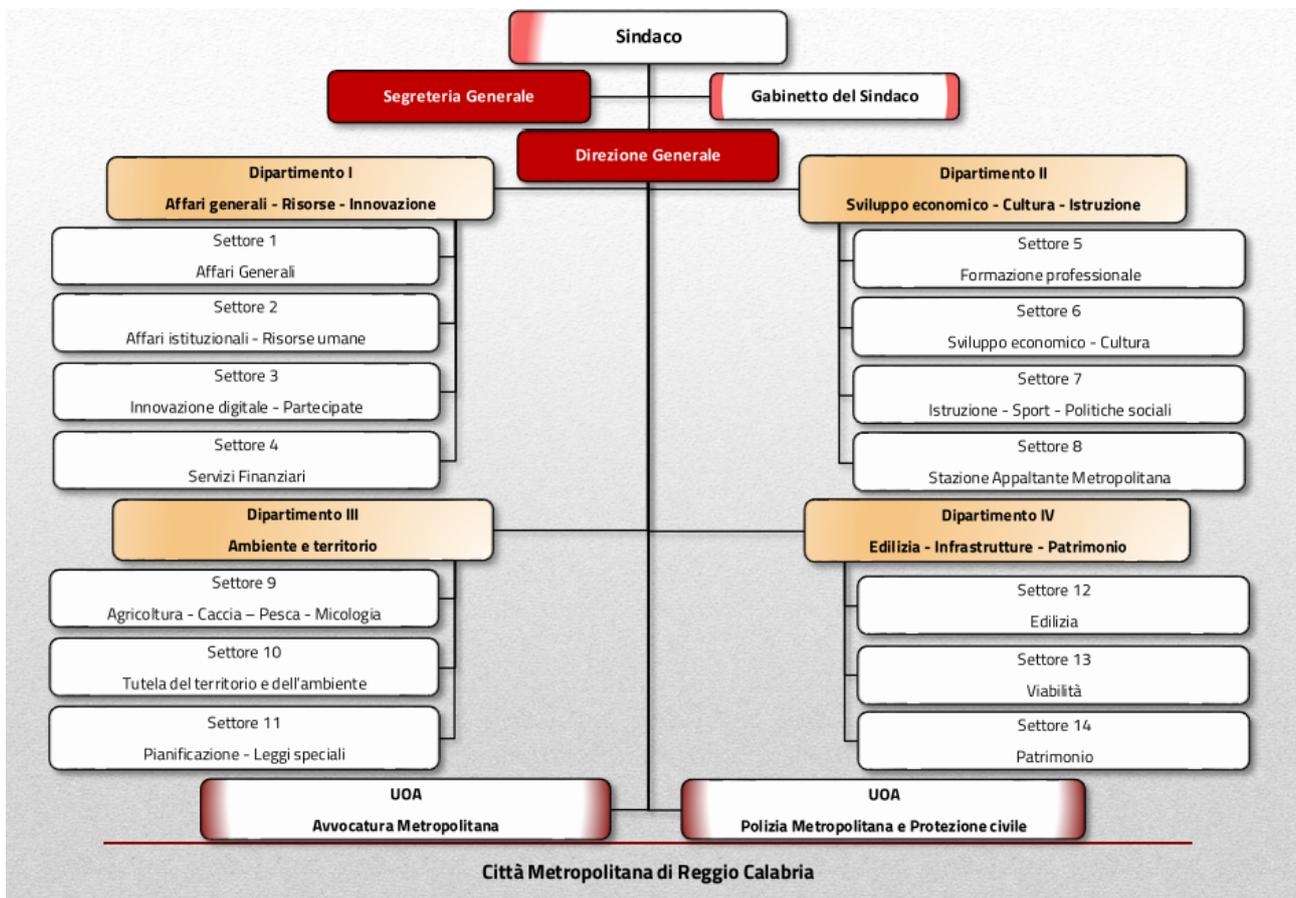
3.1.1 La Struttura organizzativa dell'Ente

In questa sottosezione è descritto il **modello organizzativo** adottato dall'Amministrazione e altre specificità della macrostruttura dell'Ente.

Oltre alla macrostruttura dell'Ente, che individua le strutture apicali, è descritta la microstruttura, con l'indicazione dei servizi e gli uffici, il funzionigramma e l'organigramma.

L'attuale "Struttura Organizzativa" dell'Ente è stata approvata con deliberazione sindacale n. n.123 del 20/09/2024 e n.31 del 21/03/2025 (Allegato 8 e Allegato 9).

La tabella che segue schematizza graficamente la macrostruttura dell'Amministrazione.



Per quanto attiene ai livelli di responsabilità organizzativa, la Città Metropolitana di Reggio Calabria è strutturata in 4 Dipartimenti, n. 14 Settori e n. 2 Unità Organizzative Autonome, articolate in 3 fasce di responsabilità con relativa graduazione della retribuzione di posizione, con al vertice il Segretario-Direttore Generale, oltre le strutture di *staff* a supporto delle funzioni del Sindaco Metropolitanano.

3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa

Nell'ambito delle strutture organizzative apicali erano state istituite n. 42 Posizioni Organizzative, articolate in 3 fasce di responsabilità, con relativa graduazione della retribuzione di posizione. Con deliberazioni sindacali n.9/2025 e n.24/2025 è stato approvato il nuovo "Regolamento per l'istituzione e la disciplina dei criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione"; sarà garantita la continuità della Elevata Qualificazioni in essere fino alla definizione del numero e della pesatura delle nuove E.Q. (Rif. DSM n.31/2025).



Struttura apicale		Area contrattuale	Profilo professionale	Totale (al 1.4.2025)	Totale per struttura apicale (al 1.4.2025)
Direzione Generale		Funzionari EQ	Specialista Area Economico Finanziaria	1	3
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	1	
Segreteria Generale		Funzionari EQ	Specialista Area Amministrativa	3	6
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	
Dipartimento 1 Affari generali - Risorse - Innovazione	Settore 1 Affari Generali	Funzionari EQ	Specialista Area Amministrativa	4	56
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	4	
		Operatori Esperti	Collaboratore Autista	1	
			Autista	2	
			Operatore Autista	5	
		Operatori	Operatore Amministrativo	3	
		Operatori	Ausiliario	37	
	Settore 2 Affari Istituzionali - Risorse Umane	Funzionari EQ	Specialista Area Amministrativa	5	27
			Specialista Area Amministrativa Contabile	1	
			Specialista Area Amministrativa-Giornalista	1	
			Specialista Area Economico Finanziaria	2	
			Specialista Docente	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	7	
			Istruttore Contabile	1	
		Operatori Esperti	Collaboratore Autista	1	
			Operatore Amministrativo	3	
			Collaboratore Amministrativo	1	
	Operatori	Ausiliario	4		
	Settore 3 Innovazione Digitale - Partecipate	Funzionari EQ	Funzionario Tecnico Informatico	2	16
			Specialista Area Informatica	1	
			Specialista Area Economico Finanziaria	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	
		Istruttori	Istruttore Informatico	5	
		Istruttori	Istruttore Tecnico	2	



		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	1	18
			Operatore Centralinista	2	
			Collaboratore Centralinista	1	
	Settore 4 Servizi Finanziari	Funzionari EQ	Specialista Area Economico Finanziaria	5	
		Istruttori	Istruttore Contabile	5	
			Istruttore Amministrativo	3	
		Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1	
			Esecutore Amministrativo	1	
			Operatore Amministrativo	2	
	Operatori	Ausiliario	1		
Dipartimento II Sviluppo economico - Cultura - Istruzione	Settore 5 Formazione Professionale	Funzionari EQ	Funzionario Amministrativo	1	14
			Specialista Area Amministrativa	3	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	5	
		Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1	
			Operatore Amministrativo	1	
			Collaboratore capo Cantiere	1	
	Operatori	Ausiliario	2		
	Settore 6 Sviluppo Economico- Cultura	Funzionari EQ	Specialista Area Economico Finanziaria	1	14
			Specialista Area Amministrativa	4	
			Funzionario Statistico	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	6	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	1	
	Operatori	Operatore	1		
	Settore 7 Istruzione - Sport - Politiche Sociali	Funzionari EQ	Specialista Area Amministrativa	3	8
			Specialista Area Amministrativa Contabile	1	
			Specialista Docente	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	
	Settore 8 Stazione Appaltante Metropolitana	Funzionari EQ	Funzionario Amministrativo	1	14
			Specialista Area Amministrativa	2	
			Specialista Area Amministrativa Contabile	1	
Specialista Area Legale Avvocato			1		
Specialista Area Tecnica			1		
Istruttori		Istruttore Amministrativo	5		



		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	3		
Dipartimento III Ambiente e territorio	Settore 9 Agricoltura – Caccia- Pesca	Funzionari EQ	Funzionario Amministrativo	1	28	
			Specialista Area Amministrativa	4		
			Specialista Area Economico Finanziaria	1		
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	4		
			Istruttore Tecnico	8		
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	4		
			Operatore Tecnico	2		
		Operatori	Ausiliario	4		
		Settore 10 Tutela del Territorio e dell’Ambiente	Funzionari EQ	Specialista Area Tecnica -Biologo		2
	Specialista Area Tecnica -Chimico			1		
	Specialista Area Tecnica			2		
	Istruttori		Istruttore Amministrativo	2		
			Istruttore Tecnico	11		
	Settore 11 Pianificazione – Leggi Speciali	Funzionari EQ	Specialista Area Tecnica Architetto	2	17	
			Specialista Area Tecnica Ingegnere	2		
			Specialista Area Tecnica	1		
			Specialista Area Amministrativa	3		
			Specialista Area Amministrativa Contabile	1		
			Project Manager	1		
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	3		
			Istruttore Tecnico	3		
			Istruttore Contabile	1		
	Dipartimento IV Edilizia - Infrastrutture - Patrimonio	Settore 12 Edilizia	Funzionari EQ	Specialista Area Tecnica Architetto	2	16
				Specialista Area Tecnica Ingegnere	1	
				Specialista Area Tecnica	3	
		Istruttori	Istruttore Contabile	2		
			Istruttore Amministrativo	1		
			Istruttore Tecnico	4		
Operatori Esperti		Collaboratore Amministrativo	1			
		Operatore Amministrativo	2			
Settore 13 Viabilità		Funzionari EQ	Specialista Area Tecnica Ingegnere	5	37	
			Specialista Area Tecnica	1		



			Specialista Area Amministrativa	2			
			Specialista Area Economico Finanziaria	1			
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1			
			Istruttore Tecnico	15			
		Operatori Esperti	Collaboratore Capo Cantoniere	3			
		Operatori	Operatore Amministrativo	5			
			Operatore Tecnico	2			
			Operatore Cantoniere	2			
		Settore 14 Patrimonio	Funzionari EQ	Specialista Area Economico Finanziaria		1	8
				Specialista Area Amministrativa		1	
Specialista Area Tecnica Architetto	1						
Istruttori	Istruttore Amministrativo		1				
	Istruttore Tecnico		1				
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	3					
UOA Avvocatura Metropolitana	Funzionari EQ	Funzionario Avvocato	1	9			
		Specialista Area Amministrativa	2				
		Specialista Area Legale Avvocato	2				
	Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	4				
UOA Polizia Metropolitana e Protezione Civile	Funzionari EQ	Funzionario Vice Comandante	1	30			
		Specialista Area Tecnica Ingegnere	1				
		Specialista Area Vigilanza	2				
		Specialista Area Amministrativa	3				
		Specialista Area Tecnica Geologo	1				
	Istruttori	Istruttore Amministrativo	2				
		Agente di Polizia Metropolitana	18				
	Operatori	Operatore Tecnico	1				
Collaboratore Amministrativo		1					
Totale			339	339			



Area CCNL 2019-2021	Profilo professionale	N. <i>(al 1.4.2025)</i>
Funzionari ed EQ	Funzionario Amministrativo	3
	Funzionario Statistico	1
	Funzionario Avvocato	1
	Funzionario Tecnico Informatico	2
	Funzionario Vice Comandante	1
	Specialista Area Amministrativa	39
	Specialista Area Amministrativa Contabile	4
	Specialista Area Economico - Finanziaria	13
	Specialista Area Amministrativa - Giornalista	1
	Specialista Docente	2
	Specialista Area Informatica	1
	Specialista Area Tecnica Architetto	5
	Specialista Area Tecnica Ingegnere	9
	Specialista Area Tecnica	8
	Specialista Area Tecnica Biologo	2
	Specialista Area Tecnica Chimico	1
	Specialista Area Vigilanza	2
	Specialista Area Legale Avvocato	4
	Specialista Area Tecnica Geologo	1
	Project Manager	1
	Sub-Totale	101
Istruttori	Istruttore Amministrativo	52
	Istruttore Contabile	9
	Istruttore Informatico	5
	Istruttore Tecnico	44
	Agente di Polizia Metropolitana	18
		Sub-Totale
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	5
	Operatore Amministrativo	33
	Operatore Tecnico	5
	Operatore Autista	5
	Collaboratore Autista	2
	Autista	2
	Collaboratore Capo Cantoniere	3
	Operatore Cantoniere	2
	Collaboratore Centralinista	1
	Operatore Centralinista	2
	Esecutore Amministrativo	1
		Sub-Totale
Operatori	Ausiliario	48
	Operatore	1
		Sub-Totale
	Totale	339



Nell'ambito degli interventi e delle azioni necessarie per meglio assicurare la coerenza della Struttura Organizzativa dell'Ente rispetto alla propria *mission* istituzionale e agli obiettivi di valore pubblico individuati nella Sezione 2 del presente PIAO, è stata approvata con successive deliberazioni sindacali n.129/2024 e n.31/2025 la nuova macrostruttura.

La nuova macrostruttura organizzativa, che definisce le linee portanti di divisione del lavoro nell'ambito del complessivo assetto organizzativo, in armonia con le scelte strategiche dell'Amministrazione, è articolata in:

- a) Direzione Generale;
- b) Segreteria Generale;
- c) Direzioni, diversamente articolate, in ragione della complessità della struttura, dell'entità delle risorse gestite, del quadro delle relazioni, dell'integrazione e trasversalità delle funzioni assegnate, nonché della responsabilità connessa alle funzioni, denominate Dipartimenti, Settori e Unità organizzative Autonome.

Il numero, la denominazione ed articolazione delle Direzioni, di norma per funzioni omogenee ed ambiti di intervento, sono definiti di volta in volta nell'ambito dei processi di revisione della macrostruttura.



3.1.3 Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

(Vedi SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance, § 2.2.5 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere)

3.1.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

[Vedi SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance, § 2.2.2 Gli obiettivi di digitalizzazione (Agenda Digitale 2026 e Piano Triennale per la Transizione Digitale della Città Metropolitana di Reggio Calabria)]

3.1.3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria¹⁵

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

La salute finanziaria di un'Amministrazione Pubblica può essere misurata secondo due profili principali:

- la reattività della capacità di spesa, ossia la capacità di spendere le risorse finanziarie in tempi limitati, prendendo decisioni in tempi veloci;
- l'efficienza, ossia la capacità di operare in modo tale da non sprecare risorse e dunque avere un buon livello di "qualità della spesa".

La salute finanziaria di un'Amministrazione Pubblica si misura attraverso tre gruppi di indicatori:

- il primo è rappresentato dai parametri ministeriali di accertamento delle condizioni di deficiarietà strutturale;
- il secondo è rappresentato dagli indicatori Istat di bilancio elaborati sui dati forniti dal Ministero dell'Interno;
- il terzo gruppo è rappresentato dagli indicatori di bilancio ex art. 18.bis del D.Lgs. n. 118/2011 che fanno parte integrante dei documenti di programmazione.

Sostanzialmente, i tre gruppi di indicatori sono accomunati dall'indagine di alcuni parametri comuni, utili a monitorare le condizioni di salute dell'Ente dal punto di vista finanziario, quali:

- la rigidità della spesa: rapporto tra gli impegni delle spese di personale e del rimborso dei prestiti sulle entrate correnti;
- la capacità di impegno: avanzamento della spesa prevista per la realizzazione dell'obiettivo o dell'intervento quale rapporto degli impegni di spesa sugli stanziamenti disponibili;
- la capacità di pagamento: rapporto tra pagamenti totali (c/competenza e c/residui) e la somma degli impegni competenza e dei residui iniziali;
- gli indicatori di risultato: misurano l'esito del programma di spesa, ovvero la capacità della spesa e dei servizi erogati di essere adeguati alle finalità perseguite in termini di qualità conseguita, di beneficiari raggiunti, di usufruibilità del servizio.

Si riportano di seguito, gli indicatori prescelti per la misurazione degli obiettivi di salute dell'Ente con riferimento al presente ambito.

Obiettivo	Baseline	Indicatore	target 2025	target 2026	target 2027
Reattività della capacità di spesa	40%	capacità di pagamento: rapporto tra pagamenti totali (c/competenza e c/residui) e la somma degli impegni di competenza e dei residui iniziali	> 55%	> 60%	>65%

¹⁵ Sono obiettivi di performance organizzativa di Ente.



	25%	Rapporto degli impegni di spesa sugli stanziamenti disponibili (ovvero capacità di impegno)	>38%	>40%	>42%
Efficienza della spesa	15%	Rigidità della spesa: rapporto tra gli impegni delle spese di personale e del rimborso dei prestiti sulle entrate correnti	> 25%	> 25%	> 25%
Valutazione esistenza di <i>deficit</i> strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Sforamento < 5 parametri	Parametri obiettivo Decreto interministeriale Interno e Mef del 28 dicembre 2018	Sforamento n. 0 parametro	Sforamento n. 0 parametro	Sforamento n. 0 parametro
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	1,5%	Rapporto tra la spesa per esecuzioni forzate e spesa corrente.	Fino a 1%	Fino a 0,60%	Fino a 0,60%

3.2 SOTTOSEZIONE di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Obiettivi di stato di salute professionale delle risorse dell'Ente

3.2.1 Riferimenti normativi ed evoluzione dell'istituto

Il lavoro agile, previsto in via sperimentale nel nostro ordinamento dall'art. 14 della **legge 7 agosto 2015, n. 124** (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), che, nella sua formulazione originaria, era destinato ad una ristretta platea di possibili destinatari (almeno il 10% dei dipendenti che ne avessero fatto richiesta), è stato introdotto nel nostro ordinamento con la **legge 22 maggio 2017, n. 81**, recante "*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*".

In particolare, il capo II (artt. 18 - 24) della legge n. 81/2017 descrive le principali caratteristiche di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e ne sancisce l'applicabilità anche nel settore del pubblico impiego, in quanto compatibile "[...] fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti" (art. 18, comma 3, legge n. 81/2017). Per completezza, si aggiunge che l'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (nel testo modificato dall'art. 263, comma 4 bis, del D.L. 19.05.2020, n. 34, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 17 luglio 2020, n. 77 con decorrenza dal 19 luglio 2020), aveva istituito, altresì, il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile), che però è stato recentemente assorbito, ai sensi dell'art 1, comma 1, lett. e), del D.P.R. n. 81/2022, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'istituto, inoltre, non ha trovato spazio all'interno dei diversi CCNL del pubblico impiego fino all'approvazione dei contratti collettivi relativi al triennio 2019-2021, con la conseguenza che - mancando una disciplina cogente e di dettaglio - l'istituto è inizialmente rimasto inapplicato in molte realtà, compresa la Città metropolitana di Reggio Calabria.

La situazione sopra descritta è, però, cambiata radicalmente con lo scoppio della pandemia da COVID-19. Infatti, a partire da marzo 2020, il legislatore ha dato un forte impulso all'utilizzo dello *smart working*, al fine di contenere gli spostamenti ed i contatti tra i lavoratori e, dunque, con lo scopo prevalente di limitare la diffusione del virus Sars-Cov-2, nella fase più drammatica dell'epidemia, il lavoro agile è diventato la "*modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni*" per espressa disposizione legislativa contenuta nell'art. 87 (nella sua formulazione originaria) del **D.L. 17 marzo 2020, n. 18**, cd. decreto "*Cura Italia*" (conv. con modifiche in l. 24 aprile 2020, n. 27, più volte modificato durante la pandemia).

Nel corso dell'anno 2020 e nei primi mesi del 2021 anche la Città metropolitana di Reggio Calabria ha ampiamente fatto ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, pur modulandone l'erogazione sulla base delle disposizioni legislative e delle indicazioni ministeriali tempo per tempo vigenti.

La situazione è mutata dopo la pubblicazione del **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021**, con il quale è stato disposto - in esecuzione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 - il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale, stabilendo che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa



tornasse ad essere quella svolta in presenza e dettando le regole per il rientro in sede dei lavoratori della pubblica amministrazione.

Successivamente, in applicazione dell'art.1, comma 6, del decreto ministeriale appena citato, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le "**Linee guida in materia di lavoro agile**", pubblicate sul sito istituzionale il 30 novembre 2021, recepite in parte nel **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022** ed in parte nel **CCNL Funzioni Locali 2019/2021**, sottoscritto in data 16 novembre 2022, che al Titolo VI, Capo I (artt. 63 – 67), disciplina compiutamente la materia del cd. *smart working* ordinario, per la prima volta a livello di contrattazione nazionale.

Il progressivo abbandono del ricorso allo *smart working* emergenziale è stato affiancato da alcune novelle legislative in materia di lavoro agile ordinario, che hanno delineato gli attuali confini della materia. In particolare, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, nel definire il contenuto del cd. PIAO, all'articolo 4, comma 1, lett. b), ha previsto che all'interno della sezione "*Organizzazione e Capitale umano*" sia presente la sottosezione "*Organizzazione del lavoro agile*", all'interno della quale "[...] sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'Amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta".

Si segnala, infine, che l'art. 4 del **D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105**, entrato in vigore il 13 agosto 2022, ha modificato l'art. 3-bis della legge n. 81/2017, riconoscendo priorità, nell'accesso al lavoro agile, alle seguenti categorie:

- lavoratori con disabilità grave accertata o che siano *caregivers* di disabile grave ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età (in luogo dei tre anni prima previsti) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave.

La successiva, mancata proroga della possibilità per i dipendenti pubblici dichiarati fragili di utilizzare la modalità di lavoro agile secondo la previgente normativa – dovuta al mancato inserimento di tali lavoratori nel Decreto Milleproroghe approvato con DL 132/2023 – ha comportato il rientro nel regime ordinario anche di questa tipologia di dipendenti.

Ciò ha richiesto l'emanazione di un apposita Direttiva da parte del Ministro della Pubblica Amministrazione (del 29.12.2023) che invita la PA a sensibilizzare i Dirigenti, cui compete la eventuale sottoscrizione degli accordi individuali con i dipendenti, a garantire a coloro che attestano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche derogando al principio – ormai consolidato – della prevalenza dell'attività in presenza.

Ciò rende ancora più determinante la definizione di una regolamentazione interna che tenga conto di tutte le possibili priorità definite sia normativamente che contrattualmente, al fine di garantire l'adozione di misure organizzative coerenti ed efficaci.

3.2.2 Organizzazione del lavoro agile ordinario: avvio, sviluppo e finalità

La Città metropolitana di Reggio Calabria, già prima della pandemia, aveva adottato un "*Regolamento per l'adozione del lavoro agile*", approvato con deliberazione sindacale n. 23 del 5 marzo 2020.

L'esperienza maturata in sede di prima applicazione del lavoro agile cd. emergenziale - agli esordi dell'emergenza pandemica - aveva fatto emergere la necessità di provvedere ad una compiuta regolamentazione dell'istituto per l'avvio e il consolidamento di progetti di *smart working*, al fine di garantire in modo efficace la continuità dell'azione amministrativa ed al tempo stesso porre le basi per un cambiamento, capace di generare effetti positivi anche negli anni a venire.



A seguito del venir meno della normativa di carattere emergenziale disciplinante il lavoro agile, alla luce delle novelle legislative e della disciplina contrattuale sopravvenuta si è reso necessario aggiornare il citato Regolamento del 2020.

A seguito di incontri con la parte sindacale e con la partecipazione dei diversi attori coinvolti nella stesura è stato approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 82 del 28/06/2024, il "*Regolamento per la disciplina del lavoro agile*" emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Il ricorso allo *smart working* deve consentire di introdurre ed incentivare nuove modalità di organizzazione della prestazione lavorativa - anche con possibilità di conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro - in connessione con gli obiettivi e le esigenze organizzative dell'Ente.

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, dunque, non deve pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione delle prestazioni a favore degli utenti, nei servizi che hanno contatti con il pubblico, nè ridurre l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa in genere.

Inoltre, il lavoro agile deve consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazioni e di risultati non inferiori a quelli realizzati presso la sede dell'Amministrazione e che la sua introduzione deve rispondere alle seguenti finalità, da realizzare, anche nel lungo periodo, secondo le tre fasi del programma di sviluppo (fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato):

- a) attuare le finalità istituzionali dell'ente ed i relativi obiettivi, in un'ottica di una maggiore efficienza, incentivando l'autonomia e l'assunzione di responsabilità dei lavoratori, valorizzando le risorse umane, rafforzando le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- b) sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, al conseguimento di risultati misurabili e ad un incremento di produttività del lavoro pubblico;
- c) promuovere una più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- d) ridurre le assenze dal lavoro;
- e) riprogettare lo spazio ed il tempo-lavoro;
- f) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano;
- g) dare continuità al regolare funzionamento dell'ente, con mantenimento di adeguati livelli di qualità dei servizi, nel caso di eventi calamitosi, ovvero di emergenze diffuse, anche di ordine sanitario;
- h) razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche, da un lato ripensando la distribuzione dei collaboratori e l'uso dei locali, dall'altro assegnando dispositivi portabili e senza duplicazioni, consentendo, altresì, una riduzione di alcune voci di costo a carico dell'Amministrazione (es. le utenze, ...).

3.2.3 Gli attori coinvolti

Già il Decreto emanato il 19 ottobre 2020 dal Ministero della Funzione Pubblica aveva introdotto novità in merito all'organizzazione del Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione. In particolare, all'articolo 3 (Modalità organizzative), la norma individuava in ciascun dirigente la figura responsabile della più efficace applicazione del Lavoro Agile attraverso l'organizzazione dei propri uffici su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, e attraverso la rotazione del personale anche tenendo conto delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti.

Alla dirigenza, nell'ambito delle direttive di Ente, compete:

- l'individuazione delle attività lavorabili da remoto e del contingente di personale assegnato;
- l'adozione di soluzioni organizzative e di processo per semplificare l'accesso ai servizi e la digitalizzazione;
- la valutazione della compatibilità del Lavoro Agile con le potenzialità organizzative e con la qualità del servizio erogato in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la programmazione di un'adeguata attività di formazione e addestramento alla modalità da remoto;



- la pianificazione di un'equa rotazione sulla modalità agile per i lavoratori che manifestino la volontà di aderire;
- lo sviluppo di forme di programmazione, monitoraggio e valutazione dei risultati, in linea con le priorità dell'Ente e dei cicli di performance.

Accanto al dirigente, il lavoratore agile assume una rilevanza maggiore rispetto al passato: responsabilizzazione ed autonomia diventano due aspetti imprescindibili. Dal lavoratore agile ci si aspetta che abbia piena consapevolezza dei contenuti e degli effetti della modalità di lavoro a distanza, che conosca la normativa di riferimento sia nazionale che di Ente (Regolamento, Informativa sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, sull'uso dei dispositivi tecnologici e sulla tutela dei dati e delle informazioni), che abbia una padronanza operativa dei servizi e delle applicazioni digitali e che partecipi attivamente alla formazione continua proposta, specifica per il ruolo e non solo.

È fondamentale il supporto di Organismi interni di consultazione e supporto su ambiti specifici. In particolare:

- il CUG (*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) per il supporto allo sviluppo di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al benessere individuale e organizzativo;
- l'OdV (*Organismo di Valutazione*) per la valutazione degli impatti sulla *performance* di Ente, che assume un ruolo ancora più importante nella misurazione dei risultati conseguiti e degli impatti organizzativi della modalità di lavoro mista (da remoto e in presenza);
- il RTD (*Responsabile della Transizione al digitale*) che ha il compito di definire un modello per l'adeguamento tecnologico, lo sviluppo del digitale e la cultura tecnologica, necessari a supportare i cambiamenti organizzativi per lo sviluppo del Lavoro Agile.

Imprescindibile è anche il confronto con le rappresentanze sindacali.

Un nuovo ruolo viene anche attribuito al cittadino (considerato sia individualmente che nella forma associativa) e al mondo produttivo. L'Amministrazione, infatti, anche ai fini del monitoraggio, è impegnata ad assicurare un'adeguata, periodica, informazione sul lavoro agile e a garantire la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni pervenute.

3.2.4 Contenuto della sottosezione

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro, in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In questa sottosezione del PIAO l'Amministrazione definisce e conferma:

- i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto;
- gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer satisfaction*), facendo riferimento alle modalità attuative e alle condizioni abilitanti. Nell'arco di un triennio, l'Amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati;
- i percorsi formativi per il personale;
- gli strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati;
- il monitoraggio;
- la disciplina.



3.2.5 I fattori abilitanti

Nel programmare l'avvio del programma di organizzazione del lavoro agile a regime, si parte dall'analisi dei fattori abilitanti, intesi come i presupposti che rendono il lavoro agile una misura organizzativa con maggior probabilità di successo.

Precondizione necessaria alla diffusione e allo sviluppo dello strumento del lavoro agile è stata l'introduzione, da parte dell'Amministrazione, di un sistema di accesso sicuro alle risorse riservate dell'intranet dell'Ente, tramite servizio VPN e l'attivazione dell'ambiente collaborativo *Google Workspace*, che permette ai dipendenti di accedere alla propria postazione di lavoro da qualunque dispositivo.

L'Ente ha investito risorse in *devices* tecnologici con l'obiettivo di dotare i dipendenti ed i dirigenti in lavoro agile di una postazione di lavoro mobile.

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità sono:

- flessibilità dei modelli organizzativi;
- autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- responsabilizzazione sui risultati;
- benessere del lavoratore;
- utilità per l'Amministrazione;
- tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- equilibrio in una logica "*win-win*" (*id est*, l'Amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "*work-life balance*").

Nella tabella che segue sono individuati i fattori abilitanti già presenti nell'Ente, quelli da aggiornare e quelli ancora da attivare.

FATTORE ABILITANTE	PRESENTE	DA AGGIORNARE	DA ATTIVARE
CONDIZIONI AMMINISTRATIVE			
Regolamento del Lavoro Agile	X		
Format accordo individuale	X		
CONDIZIONI GESTIONALI			
Programma formativo		X	
Rilevazione benessere (questionario)			X
Programma di digitalizzazione	X		
Mappatura processi	X		
Mappatura attività	X		
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI			
Sistema di programmazione e controllo strategico			X
Sistema di controllo di gestione	X		
Sistema di valutazione della <i>performance</i>		X	
Indagini di soddisfazione del cliente			X

3.2.6 Percorsi formativi per il personale

Come più volte ricordato, durante la prima fase della pandemia da Covid-19 il legislatore ha imposto il ricorso allo *smart working* come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. In tale contesto, la Città metropolitana di Reggio Calabria ha



investito sulla formazione in materia di lavoro agile, sia al fine di adeguarsi a quanto previsto dalla normativa legata allo stato di emergenza, sia allo scopo di accompagnare i lavoratori in questo epocale cambiamento delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Gli *smart workers* per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile hanno fruito di percorsi formativi, in modalità *e-learning*, sul funzionamento delle applicazioni di office automation in ambiente *google workspace*. Il percorso formativo aveva lo scopo di rafforzare le *soft skills* necessarie per lavorare in modalità agile, nonché di fornire una serie di indicazioni pratiche da seguire per lavorare in sicurezza nel nuovo contesto di lavoro (principalmente domestico).

Nell'ambito del PON "Governance e Capacità istituzionale 2014/2020" - Asse I, azione 1.3.5 *Interventi per la razionalizzazione delle amministrazioni pubbliche, per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della gestione del Personale*, il Dipartimento per le Pari Opportunità, in qualità di Amministrazione beneficiaria e il Dipartimento della Funzione Pubblica, in qualità di Organismo Intermedio, il 28 luglio 2016 hanno stipulato una convenzione avente ad oggetto l'attuazione del progetto "Lavoro agile per il futuro della PA" - Pratiche innovative per la conciliazione vita-lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha pubblicato in data 11 aprile 2017 apposito avviso di manifestazione di interesse volto a sperimentare pratiche innovative per la conciliazione vita-lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 34 del 6 giugno 2017 si è preso atto del citato avviso volto a sperimentare pratiche innovative per la conciliazione vita lavoro nelle amministrazioni pubbliche nell'ambito del progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", cofinanziato dal PON "Governance e Capacità istituzionale 2014/2020" e l'Ente ha manifestato la volontà di partecipare alla sperimentazione pilota per l'attivazione di percorsi di lavoro "agile" di cui al progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", a valere sul PON "Governance e Capacità istituzionale 2014/2020", indicando a tal fine entrambe le modalità di lavoro, sia *smart working* che *co-working* – come da allegato alla delibera *de quo*.

La Città Metropolitana ha così avviato la sperimentazione e si è dotata di un Regolamento che riassume le caratteristiche di detta sperimentazione in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione (tempi, modalità di accesso, destinatari, *governance*, ecc.).

In aggiunta, saranno previste specifiche attività formative in modalità auto apprendimento per i lavoratori che accedono per la prima volta allo *smart working* e che non hanno partecipato ai percorsi formativi svoltisi durante il periodo emergenziale (ad esempio perché neoassunti), in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

Al fine di supportare la transizione digitale e il lavoro agile è, altresì, di fondamentale importanza l'attività formativa obbligatoria organizzata per i dipendenti in materia di cybersicurezza e *privacy*. Inoltre, è volontà dell'Amministrazione favorire l'accesso al lavoro agile attraverso percorsi formativi specifici per lo sviluppo delle competenze digitali necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "smart".

Sul sito intranet sono disponibili percorsi formativi ed ulteriore materiale per favorire la formazione costante (Pillole per la Consapevolezza sulla *Cybersecurity* ed *Alert* di *Cybersicurezza* di interesse).

Si richiama quanto già indicato nella sezione 2.2.4 con riferimento ai percorsi formativi rivolti ai dipendenti sul tema dell'accessibilità, nell'ambito del progetto previsto dalla Misura 1.4.2. – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali, nell'ambito dell'attuazione del PNRR, Missione 1, Componente 1, Asse 1, in collaborazione con AgID.

Per una descrizione più dettagliata del Piano della Formazione del personale della Città Metropolitana di Reggio Calabria si rinvia alla sottosezione 3.3 SOTTOSEZIONE di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale, § 3.3.7 Il programma della formazione del personale del presente PIAO 2024-2026.

3.2.7 Gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile

Con l'assorbimento all'interno del PIAO, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) individuato dall'art. 14, comma 1, della legge n. 145/2015 quale strumento di programmazione delle modalità di attuazione del lavoro agile, diviene lo strumento di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile di ciascuna Amministrazione.

Il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, all'art. 63, comma 2, afferma che "Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti [...]".

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 ridisegna i confini del lavoro a distanza, suddividendolo in lavoro agile, che mantiene la caratteristica di non avere vincoli di tempo e spazio e lavoro da remoto con vincoli di tempo e spazio, che si suddivide in lavoro da remoto presso il proprio domicilio, presso i *coworking* o presso i centri satellite.



In questa sezione del PIAO dedicata al lavoro agile e alle altre forme di lavoro a distanza, «sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione» (art. 4, comma 1, lett. b) del DPCM n. 132/2022).

In altri termini, la sezione del PIAO dedicata all'organizzazione del lavoro agile contiene la programmazione degli obiettivi e dei risultati attesi in materia di lavoro agile [con l'indicazione delle tempistiche di attuazione, delle responsabilità individuali/organizzative connesse all'attuazione, degli indicatori di risultato, del valore di partenza (*baseline*) e dei *target* attesi].

Per la Città Metropolitana di Reggio Calabria il lavoro agile è una delle leve fondamentali per conciliare il benessere dei propri lavoratori con il miglioramento della *performance* e dei risultati dell'Ente, stimolando l'autonomia e la responsabilità delle persone con riferimento al luogo ed alla gestione del proprio orario di lavoro. In particolare, coerentemente con gli obiettivi strategici del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale (2021)¹⁶, gli obiettivi che la Città Metropolitana di Reggio Calabria persegue per il triennio 2024-2026, attraverso lo sviluppo della modalità organizzativa del lavoro agile, si configurano come azioni a supporto di una strategia di potenziamento dell'Amministrazione e, più precisamente, sono:

- 1) una nuova cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi, più performante e capace di superare gli stereotipi legati al lavoro nella pubblica amministrazione, mediante la formazione specifica dei lavoratori, la digitalizzazione e l'efficientamento dei processi interni;
- 2) il maggior benessere organizzativo;
- 3) l'aumento della produttività e della qualità del lavoro, al fine di migliorare i servizi erogati nei confronti della Città e dei suoi cittadini;
- 4) il minor impatto ambientale per la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- 5) una migliore conciliazione fra vita privata e professionale;

Gli obiettivi di efficienza e di efficacia ed i correlativi indicatori prescelti si sviluppano, in continuità con la precedente programmazione lungo tre fasi, successive alla fase di avvio svolta nell'annualità 2023; fase di sviluppo (annualità 2024), fase di sviluppo avanzato (annualità 2025), fase di consolidamento del sistema (annualità 2026).

Per ogni obiettivo sono indicati: (I) denominazione, (II) *owner*, (III) soggetti coinvolti, (IV) attività, (V) azioni per ciascuna annualità del triennio 2024-2026.

Nell'arco di un triennio, l'Amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "*a scorrimento*", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Riguardo agli obiettivi dell'Amministrazione, si specifica che l'adozione del lavoro agile **deve essere oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale**, aggiornando le schede di valutazione dei dipendenti, con l'inserimento di elementi utili alla valutazione ed al miglioramento delle competenze digitali e, nel contempo, implementando la scheda dei dirigenti, per valutare maggiormente il governo del cambiamento digitale.

3.2.8 Strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati

Il lavoro agile, che rappresenta una modalità lavorativa orientata al raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Amministrazione, definiti annualmente nel PIAO, si ispira ad una cultura manageriale e a modelli organizzativi fondati sulla definizione di processi e indicatori ovvero sulla programmazione e sul perseguimento di obiettivi, nonché sulla misurazione dei risultati piuttosto che sul numero delle ore lavorate e sulla mera prestazione. Si rende, pertanto, necessario lo sviluppo di una maggiore autonomia e capacità decisionale da parte dei lavoratori e di una responsabilità sul risultato e, quindi, di una maggiore motivazione.

A tal fine, risulta rilevante la comunicazione e la condivisione delle informazioni e dei sistemi tecnologici ed organizzativi che privilegiano, nella logica del consumo collaborativo (*sharing economy*), l'accesso agli strumenti e ai dati condivisi piuttosto che la titolarità della postazione di lavoro (l'assegnazione di una scrivania fissa).

Sulla necessità di verificare il risultato della prestazione si deve evidenziare che il lavoro agile intende superare la tradizionale logica di controllo sulla presenza, ponendosi quale patto fiduciario tra dirigente, in qualità di datore di lavoro pubblico e il lavoratore, basato sul principio guida "lontano ma vicino".

¹⁶ Siglato in data 10/03/2021 - <https://www.governo.it/it/articolo/firma-del-patto-innovazione-del-lavoro-pubblico-e-la-coesione-sociale/16372>.



La collaborazione tra dirigente e lavoratore è, infatti, orientata alla creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che il dipendente sceglie per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione di appartenenza. Pertanto, la verifica sarà orientata al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi che quantitativi, in relazione agli obiettivi assegnati al/dal dirigente.

La funzione del dirigente assume, pertanto, un ruolo centrale: ad esso è affidata la gestione del personale che svolge la prestazione in modalità agile, nonché l'individuazione delle attività che è possibile/opportuno svolgere in tale modalità, definendo per ciascun dipendente obiettivi e priorità. Fondamentale è sia l'individuazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance* che la correlazione della *performance* agli impatti esterni, in ordine alla dimensione organizzativa, ambientale, sociale ed economica.

L'obiettivo ultimo e prioritario del presente processo di innovazione culturale-organizzativa è il cittadino, sia esso singolo destinatario dei servizi dell'Amministrazione pubblica oppure una comunità di persone organizzate su un territorio (o sulla base di interessi comuni) o ancora lo stesso personale che nell'Ente lavora.

3.2.9 Monitoraggio

Occorre considerare l'anno 2024 quale anno utile al reale monitoraggio del lavoro agile. Di conseguenza solo i dati raccolti al termine di questo primo anno di validità degli accordi individuali di lavoro agile costituiranno il definitivo *benchmark* per le future misurazioni¹⁷.

Gli indicatori oggetto di monitoraggio saranno misurati sulla base di criteri oggettivi, come l'estrazione di dati, e soggettivi, come la somministrazione di sondaggi ai dipendenti e ai responsabili degli stessi.

Si riportano, qui di seguito, gli indicatori per la misurazione degli obiettivi di stato di salute delle risorse dell'Ente.

Indicatore	Baseline	Modalità di misurazione	Target atteso 2024	Target atteso 2025	Target atteso 2026
Aggiornamento della Regolamentazione del lavoro agile ai sensi degli artt. 64, 65, 66 e 67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021 (SI-NO)	Regolamento non aggiornato al CCNL 2019-2021	Albo on line	SI	SI	SI
Totale unità di lavoro in lavoro agile/totale dipendenti	n.d.	Estrazione dati	(*)	(*)	(*)
% lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo/totale lavoratori agili potenziali	n.d.	Estrazione dati	(*)	(*)	(*)
% lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo per fasce d'età	n.d.	Estrazione dati	(*)	(*)	(*)
% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	n.d.	Sondaggio	(*)	(*)	(*)
<i>customer satisfaction</i> di utenti serviti da dipendenti	n.d.	Sondaggio	(*)	(*)	(*)

(*) Il target atteso potrà essere definito dopo l'aggiornamento del Regolamentazione del lavoro agile ai sensi degli artt. 64, 65, 66 e 67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021

Totale numero dipendenti al 31.12.2024	364			
Totale unità di lavoro in lavoro agile/totale dipendenti	55/364			
% lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo/totale lavoratori agili potenziali	100%			
% lavoratori che hanno sottoscritto l'accordo per fasce d'età	da 30 a 40 anni 6%	da 41 a 50 anni 15%	da 51 a 60 anni 26%	da 61 a 67anni 8%

3.2.10 Disciplina

Ad integrazione del presente documento di Organizzazione del lavoro agile si rinvia, per la disciplina di dettaglio, al Regolamento del lavoro agile e all'allegato schema di accordo individuale.

¹⁷ Presso l'Ente per tutta la durata dell'anno 2023 sono stati ammessi allo svolgimento del lavoro in modalità agile, in assenza di regolamentazione, solo i soggetti dichiarati fragili.



3.3 SOTTOSEZIONE di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Obiettivi di stato di salute professionale delle risorse dell'Ente

Il DECRETO 30 giugno 2022, n. 132, all'art. 4, comma 1, lett. c), recita «*Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*

- 1) *la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la 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;*
- 3) *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) *le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) *le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali».*

Nelle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a loro volta, con riguardo alla presente sottosezione, si legge «*Gli elementi della sottosezione sono:*

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** *alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;*
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** *il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.*

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- *capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- *stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;*
- *stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:*
 - *alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);*
 - *alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;*
 - *ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.*

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'Amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** *un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:*
 - *modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;*
 - *modifica del personale in termini di livello/inquadramento;*
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** *Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:*
 - *soluzioni interne all'Amministrazione;*



- *mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;*
- *meccanismi di progressione di carriera interni;*
- *riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);*
- *job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;*
- *soluzioni esterne all'Amministrazione;*
- *mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);*
- *ricorso a forme flessibili di lavoro;*
- *concorsi;*
- *stabilizzazioni.*
- **Formazione del personale**
 - *le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
 - *le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;*
 - *le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);*
 - *gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo».*

Il "Piano triennale del fabbisogno di personale", ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;

3.3.1 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale

Il Dirigente del Settore che amministra le risorse umane, con nota prot. 29214 del 4 aprile 2025, tra l'altro:

A) ha quantificato:

- la Spesa di personale (al netto dell'IRAP) - Art. 2, lett. a) (ultimo rendiconto approvato);
- la Spesa di personale (al netto dell'IRAP) - Art. 5, c. 1 (Spesa di personale registrata nel 2019);
- le Spese di personale escluse ai sensi del DL n. 104/2020 art. 57, c. 3-septies;
- la "Spesa del personale 2025-2027", ai fini del monitoraggio del rispetto delle norme sul contenimento della "Spesa del personale" (*id est*, media della spesa di personale del periodo 2011-2013) di cui all'art. 1, comma 557 ss., della L. n.



Città Metropolitana di Reggio Calabria

296/2006 (seguendo le puntuali indicazioni della Corte dei Conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR), dalla quale si evince il rispetto del limite della "Spesa di personale del periodo 2011-2013";

- la "Spesa del lavoro flessibile 2025-2027", ai fini del monitoraggio del rispetto delle norme sul contenimento della spesa per lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78/2010, dalla quale si evince il rispetto del limite della "Spesa del lavoro flessibile 2009;
- ai fini del rispetto del Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", con riferimento alle annualità 2025, 2026 e 2027:
 - ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, la spesa di personale riferita alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, che non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del richiamato Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento e che in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia, non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
 - le somme accertate per "comandi in uscita";
 - gli "incentivi per funzioni tecniche";
 - ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del Decreto-legge n.36/2022, gli "oneri per rinnovi contrattuali";
 - ai sensi dell'art. 2, lett. a), del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, la "Spesa di personale" al netto dell'IRAP, registrata nel rendiconto di gestione approvato con riferimento alle annualità 2019 e 2022, nonché quella riportata nel "Bilancio di previsione finanziario 2025-2027" per le annualità 2025, 2026 e 2027;
 - ha aggiornato l'elenco del personale cessato/cessando nel periodo 2025-2027 (e connesso calcolo del risparmio derivante dal turnover);

B) ha attestato:

- che sono stati rispettati i limiti di spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019;
- il rispetto dei vincoli di cui all'art. 3, comma 5-ter, del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide;
- il n. di unità di personale, distinte per area, reclutate, nelle annualità 2020 e 2021, tramite "Progressione di carriera", ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, precisando che nelle annualità 2023 e 2024 non sono stati effettuati reclutamenti allo stesso titolo;
- ai fini delle assunzioni obbligatorie, che l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68;

3.3.2 La dichiarazione di non eccedenza del personale

Il Dirigente del Settore che amministra le risorse umane, con la medesima nota prot. n. 29214 del 4 aprile 2025, ha dichiarato ed attestato che la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall'art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata effettuata, relativamente all'anno corrente, con esito negativo.

3.3.3 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio

Il Dirigente del Settore 4, con nota prot. 15099 del 20 febbraio 2025:

- ha quantificato, ai sensi dell'art. 2, lett. b), del Decreto 11 gennaio 2022 le «entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata», nonché quelle riportate nel "Bilancio di previsione finanziario 2025-2027";



- ha quantificato, il FCDE assestato 2024 e previsto 2025-2027;
- ha attestato che l'Ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del Decreto-legge 26 aprile 2014, n. 66, convertito nella Legge 23 giugno 2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185;
- ha attestato che l'Ente è in regola con le disposizioni in materia di pareggio di bilancio, ai sensi della Legge n. 208/2015 e della Legge n. 232/2016 (art. 1, comma 476);
- ha attestato che, ai sensi della Legge n. 160/2016, che prevede il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto), l'Ente risulta in regola rispettivamente con:
 - l'approvazione del "*Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2025-2027*" ordinariamente fissato al 31 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e dell'art. 151, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il cui termine è stato differito al 28/2/2025 con Decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 24 dicembre 2024, pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 2 del 03-01-2025 (convocazione Consiglio Metropolitan per l'approvazione del "Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2025-2027" il 28/2/2025. Approvazione in via definitiva con deliberazione consiliare n. 11 dell'11.3.2025);
 - l'approvazione del "*Rendiconto di gestione*", fissato al 30 aprile dell'anno in corso (in riferimento all'esercizio precedente, DCM di "approvazione del Rendiconto 2023" n. 73 del 14/8/2024) e in riferimento all'esercizio precedente, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e artt. 151, comma 7 e 227, comma 2 del Tuel);
 - l'approvazione del bilancio consolidato, il cui termine è fissato al 30 settembre di ogni anno (in riferimento all'esercizio precedente, approvato con DCM n. 88 del 4/10/2024), o entro i termini previsti in caso di previsione normativa (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e art. 151, comma 8, del Tuel);
 - l'invio dei relativi dati entro 30 giorni dalla loro approvazione alla "*Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni*" di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011), compresi i dati aggregati per voce del "*Piano dei conti integrato*";
 - che vengono rispettati i commi 470 e 508 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e del Decreto-legge n. 113/2016, rispettivamente in materia di trasmissione della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio e di trasmissione delle informazioni relativi ai patti di solidarietà eventualmente stipulati;
- ha attestato che l'Ente ha conseguito, nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica nell'anno precedente, gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs. n. 118/2011), dal TUEL e all'art. 1, commi 821- 823, della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (legge di bilancio 2019);
- ha attestato che l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha attestato che l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. n. 185/2008.

3.3.4 Il rispetto dei limiti di spesa

Si allega (Allegato 10) il Prospetto analitico relativo a:

- (All. 10.1) Rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006;
- (All. 10.2) Rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili;
- (All. 10.3) Cessati/ndi 2025-2027;
- (All. 10.4) Turnover;
- (All. 10.5) Capacità assunzionale 2025-2027 calcolata ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019;
- (All. 10.6) Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027.



3.3.5 Le assunzioni a tempo indeterminato programmate

Vedi All. 10.6 "Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027".

3.3.5.1 Determinazione del fabbisogno di personale necessario per la "realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica" (art. 12, comma 5, del DL n. 25/2025)

L'art. 12, comma 5, del recente decreto-legge n. 25/2025 (conv. con modifiche dalla L. 69/2025), che ha inserito, dopo la lettera c), la lettera d) all'art. 6, comma 2, del decreto-legge n. 80/2021, prevede «5. All'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo la lettera c), è inserita la seguente: «c-bis) in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica».

In relazione alle caratteristiche (dimensione demografica e entità dei dati trattati) e finalità di questa amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica, in aggiunta alla dotazione di personale del Settore 3 "Innovazione digitale – Partecipate", nel triennio 2025-2027 è prevista l'assunzione di n. 5 unità di personale, di cui:

- n. 2 con il profilo professionale di "Specialista informatico digitale" e n. 1 di "Specialista area informatica" (Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione);
- n. 2 con il profilo professionale di "Istruttore informatico" (Area degli istruttori).

L'Ente, in continuità con il PIAO relativo agli anni precedenti, rinforzerà l'attività di formazione nelle materie di cui trattasi nei confronti di tutto il personale in servizio e laddove necessario si avvarrà delle prestazioni di aziende specializzate nel settore.

3.3.6 Le assunzioni a tempo determinato programmate

Per le esigenze temporanee ed eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione stipulerà contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e potrà avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa.

Anno	Qualifica/Area	Modalità di Accesso	Numero di posti
2025	Dirigenziale (da assegnare ai Settori vacanti, in attuazione di specifico atto d'indirizzo sindacale)	Art. 110, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di durata quinquennale	5
2025	Dirigenziale (da assegnare a Settore 11 "Pianificazione – Leggi special")	Art. 110, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000, avvalendosi (in quanto ente incaricato dell'attuazione di interventi finanziati con le risorse del PNRR) della facoltà, prevista dall'art. 8, comma 1, del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, di incrementare i posti in dotazione organica dei dirigenti assunti ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, al 50% e della facoltà, prevista dall'art. 5, c. 9, del d.l. 95/2012, di conferire incarichi dirigenziali di durata non superiore a due anni, non prorogabili né rinnovabili, a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza.	1
2025	Collaboratore amministrativo	Comando obbligatorio, previsto da disposizioni di legge (D.Lgs. 151/2001, art. 42-bis)	2
2025	Portavoce (art. 7 L. n. 150/2000)	Art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	1

3.3.7 La dotazione organica (al 1° maggio 2025)

Area CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Posti Coperti	Posti Programmati	Totale
Funzionari ed EQ	Specialista Area Amministrativa	39	17	56
	Funzionario Amministrativo	2		2
	Specialista in Attività Contabile	1		1



Città Metropolitana di
Reggio Calabria

	Specialista Area Economico-Finanziaria	14	10	24
	Specialista Area Amministrativo-Contabile			
	Specialista economico-statistico		4	4
	Funzionario Statistico	1		1
	Funzionario Docente	1		1
	Specialista Docente	2		2
	Funzionario Tecnico Informatico	2		2
	Specialista Area Informatica	1	8	9
	Specialista informatico digitale		2	2
	Specialista Assistente Sociale			
	Specialista Tecnico		4	4
	Specialista Area Tecnica - Architetto	6	4	10
	Specialista Area Tecnica - Ingegnere	8	12	20
	Specialista Area Tecnica – Geologo	1		1
	Specialista Area Tecnica - Geometra	1		1
	Specialista Area Tecnica – Agronomo			
	Specialista Area Tecnica	8	2	10
	Specialista Area Tecnica Biologo	2		2
	Specialista Area Tecnica Chimico	1		1
	Funzionario Avvocato	1		1
	Specialista In Attività Vigilanza Vice Comandante	1		1
	Specialista In Attività Vigilanza	3	1	4
	Specialista Area Legale – Avvocato	3	3	6
	Giornalista			
	Project Manager			
	Sub-Totale	98	67	165

Istruttori	Istruttore Amministrativo	53	16	69
	Istruttore Contabile	9	5	14
	Istruttore Amministrativo-Contabile		1	1
	Istruttore Informatico	5		5
	Istruttore Tecnico	43	10	53
	Istruttore Agrotecnico			
	Agenti di Polizia Metropolitana	18	0	18
	Sub-Totale	128	32	160

Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	9	3	12
	Operatore Amministrativo	30	5	35
	Operatore Tecnico	5	1	5
	Operatore Autista	6	0	6
	Operatore Capo Cantoniere	3		3
	Operatore Centralino	2		2
	Collaboratore Autista	1		1
	Cantoniери	3		3
	Collaboratore Centralino	1		1
	Operatore Centralinista	2		2



	Sub-Totale	62	9	71
--	-------------------	-----------	----------	-----------

Operatori	Ausiliario	49		49
	Sub-Totale	49		63

TOTALE GENERALE	337	108	437
------------------------	------------	------------	------------

Totale assunzioni 2025	98
-------------------------------	-----------

Totale assunzioni 2026	10
-------------------------------	-----------

Cessati/ndi	2025	2026	2027	Totale
Totale	6	17	8	31

Si riportano, qui di seguito, gli indicatori per la misurazione degli obiettivi di stato di salute delle risorse dell'Ente.

Indicatore	Baseline	Target atteso 2025	Target atteso 2026	Target atteso 2027
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	76	12	-

3.3.8 Il programma della formazione del personale

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile e di garanzia tra quelli che più si prestano ad implementare il sistema di prevenzione del rischio corruttivo, anche attraverso la diffusione capillare dei principi e delle norme contenute nel "Codice di comportamento", ma, altresì, *"la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento"*, come indicato nella "Premessa" della recente direttiva del 16 gennaio 2025, avente ad oggetto *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo.

Secondo il Ministro Zangrillo, come riporta la direttiva sopracitata, *"Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale."*

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno"

La formazione è, pertanto, un obiettivo di *performance* concreto e misurabile, che ogni dirigente deve garantire, assumendo un ruolo chiave come gestore del personale e promotore dello spirito di squadra.

La formazione, come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini, costituisce una delle determinanti della creazione di "valore pubblico"; quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso.

La nuova direttiva punta, in sintesi, a:

- Promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico;



- Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti con un obiettivo concreto: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue. Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità.

Ciò premesso, in considerazione dell'importanza della misura di che trattasi e delle indicazioni fornite al riguardo dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, questa Città metropolitana ha realizzato e proseguirà anche nel triennio 2025-2027, in linea di continuità con le iniziative già intraprese, ad attivare interventi formativi *ad hoc*, con particolare riguardo alle tematiche concernenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza e a garantire, nel contempo, interventi di formazione da erogare anche in modalità *e-learning*, specie in quei settori nei quali l'acquisizione delle competenze tecnico-giuridiche e dei relativi aggiornamenti è necessaria per lo svolgimento di un'efficace azione di presidio e di tutela nell'interesse della collettività territoriale (es. formazione specifica in materia di affidamenti pubblici, con particolare riguardo alle novità introdotte dal D. Lgs. 36/2023, recante il Codice dei contratti).

Saranno ancora favorite iniziative proposte e/o organizzate dai diversi Settori e dalle diverse Strutture dell'Ente, sulla base delle specificità dell'attività svolta, nei limiti della disponibilità finanziaria.

Al riguardo saranno valutati i percorsi formativi avviati negli anni da alcuni Settori dell'Ente, che potranno proseguire anche nel triennio 2025-2027, stante l'interesse delle tematiche trattate.

Ulteriori esigenze formative, che emergeranno successivamente e che si aggiungono a quelle evidenziate in esito alle rilevazioni all'uopo condotte, saranno raccolte e analizzate dall'Ufficio Formazione, d'intesa con l'R.P.C, ai fini della programmazione dei conseguenti percorsi, atteso che la formazione, vieppiù nell'ambito del P.I.A.O., si configura come una delle più rilevanti misure di prevenzione della corruzione.

La formazione del personale rappresenta, pertanto, uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane, fondamentale per consentire all'Ente di affrontare il processo di innovazione e ammodernamento che sta attraversando il settore pubblico.

La Città Metropolitana, consapevole della assoluta e sempre crescente importanza delle risorse umane, quale patrimonio indispensabile per l'attuazione dei propri obiettivi istituzionali assegnati dalla legge, propone e attua da diverso tempo un programma di iniziative formative per il proprio personale, al fine di migliorare ed accrescere, attraverso la formazione, il proprio patrimonio di risorse umane per poter meglio operare e rispondere efficacemente ai bisogni della collettività.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, infatti, allo stesso tempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni organizzativi e di lavoro dell'Ente e quindi dei servizi indirizzati al territorio metropolitano.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata a:

- acquisire competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione, favorendo una maggiore consapevolezza nell'assunzione di decisioni, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole;
- migliorare i processi organizzativi e i servizi erogati;
- ridurre i rischi di sanzioni amministrative e rendere più competitiva l'organizzazione dello stesso Ente.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere, altresì, condotte alla luce delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, si sono succedute per favorire la predisposizione dei piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Nel merito, facendo un breve *excursus*, ricordiamo:

- il D.Lgs. n. 165/2001 art. 1, comma 1 lett. c), che prevede la "*migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*";
- il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. n. 82/2005, che all'art. 13 disciplina la formazione informatica dei dipendenti pubblici;



- il D.Lgs. n. 81/2008, coordinato con il D.Lgs. n. 106/2009, T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro, che all'art. 37 impone al datore di lavoro l'obbligo di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- la legge n. 190/2012 e successivi decreti attuativi che impongono l'obbligo di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.P.R. n. 62/2013, art. 15, comma 5, in base al quale *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza ed integrità che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento"*;
- il *"Regolamento generale sulla protezione dei dati UE"* n. 2016/679, art. 32, che prevede un obbligo di formazione per i responsabili del trattamento e della Protezione Dati, oltre che degli autorizzati del trattamento;
- le Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- il Decreto Ministro Pubblica Amministrazione n. 132/2022, contenente le indicazioni per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- l'art. 4, comma 1, lett. b), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (con., con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79), che modifica il comma 7 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 prevedendo *"lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio (...) sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico"*;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione intesa come *"leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo"*;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 *"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"*, che aveva, tra l'altro, stabilito che, entro la fine dell'anno 2024, le Pubbliche amministrazioni avrebbero dovuto garantire attività di formazione ad almeno il 55 % del personale e raggiungere la quota del 75% nel 2025. Cuore della formazione sarà la digitalizzazione di servizi e procedure, ma gli insegnamenti andranno dedicati anche alla transizione ecologica e all'innovazione amministrativa. Tale Direttiva ha mirato, altresì, a fornire indicazioni metodologiche e operative alle Amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e ha definito le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:
 - lo sviluppo delle competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle pubbliche amministrazioni promosse dal PNRR;
 - la strutturazione dei percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, comprensivi di processi di *mentoring* a supporto dell'apprendimento;
 - la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla *leadership*, al lavoro in *team*, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
 - la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei;
- la L. 21 giugno 2023, n. 74 di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44 recante *"Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche"*, che all'articolo 1, comma 14-*sexies*, prevede che tra i contenuti necessari del Piano integrato di attività e organizzazione le amministrazioni indichino gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale, individuando al proprio interno i dirigenti e funzionari per realizzare le attività di formazione;



- la Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale";
- la sopracitata Direttiva del Ministro Zangrillo del 16 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione del personale della PA sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (art. 6 del D.L. n. 80/2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate "al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" (art. 6, comma 2, lett. b).

Le amministrazioni devono sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa, nello specifico:

- in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. "formazione iniziale";
- nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni;
- nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità";
- in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro;
- continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (*life-long learning*).

In questa prospettiva la formazione costituisce sia un **diritto che una necessità del lavoratore**, al quale è richiesto di formarsi in funzione dell'impegno a dare un proficuo **apporto alla produttività e all'efficienza organizzativa** degli uffici della Pubblica Amministrazione.

Secondo la normativa vigente, e come contemplato anche dalla nuova Direttiva, sono **obbligatorie, nell'ambito formativo**, le seguenti materie:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs n. 81 del 2008, art. 37);
- prevenzione della corruzione (L.n. 190 del 2012, art. 5);
- etica, trasparenza e integrità;
- contratti pubblici;
- lavoro agile;
- pianificazione strategica.

La Direttiva Zangrillo declina, altresì, il sistema di offerta formativa evidenziando la possibilità di **accedere ai programmi messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica**, come:

- la piattaforma *Syllabus*;
- i corsi di formazione erogati dalla SNA, rivolti a dirigenti e funzionari delle P.A.;
- l'iniziativa "PA 110 e lode";
- i canali formativi attivi per la P.A. (Portale Learning@MIUR, piattaforma didattica FNA – PNRR Academy, portale Acquisti in rete, piattaforma Open Formez, ecc.).

Le aree strategiche da implementare per lo "**sviluppo del capitale umano**", attraverso gli interventi formativi sono:

- leadership;
- competenze manageriali e *soft skills* di dirigenti e dipendenti, transizione amministrativa, transizione digitale ed ecologica;
- valori e principi delle amministrazioni pubbliche.



Occorre, altresì, evidenziare che secondo la nuova Direttiva Zangrillo riveste carattere di obligatorietà "in quanto necessaria", la formazione negli ambiti di **competenze promosse dal PNRR**, declinate nelle seguenti aree:

- *leadership e soft skill*, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

3.3.8.1 Focus sulla formazione erogata con illustrazione dei percorsi realizzati e da realizzare

La formazione del personale deve essere considerata innanzi tutto, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. Deve essere progettata e realizzata con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione. Le organizzazioni che danno priorità alla formazione e allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, infatti, sono sempre meglio posizionate nell'alimentare costantemente la cultura dell'innovazione, promuovendo un ambiente di apprendimento che incoraggia le persone a pensare in modo critico, esplorare nuove idee e affrontare i problemi creativamente.

Allo stesso tempo, la formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Affrontare una sola di queste tre dimensioni e trascurare le altre riduce l'efficacia della formazione e dei relativi investimenti.

Nel merito, nella Città metropolitana di Reggio Calabria, nell'annualità 2024 sono stati svolti dei percorsi strutturati su due livelli al fine di creare una cultura dell'integrità e dell'eticità dell'azione amministrativa, valorizzate, modalità formative finalizzate a costruire consapevolezza e corresponsabilizzazione degli Operatori e dei diversi Responsabili operanti nelle aree di rischio.

Sono state, inoltre, dedicate alla trasparenza delle giornate aperte ai referenti delle varie unità organizzative.

Il monitoraggio, strumento efficace per valutare le misure adottate e raggiungere il più possibile gli attesi risultati, è stato eseguito costantemente nelle avviate attività basiche e specialistiche.

Si riportano di seguito, i dati del monitoraggio scaturiti dalla piattaforma *Syllabus*, relativi alla Città Metropolitana di Reggio Calabria, per il secondo semestre 2024, su un numero totale di dipendenti in servizio presso l'Ente pari a n.340, di cui n.15 personale dirigente:

- n.232 dipendenti abilitati alla piattaforma *Syllabus* e registrati, di cui n.133 uomini e n.99 donne;
- Il numero totale delle ore di formazione proposta è stato, nel corso dell'anno 2024, pari a 6487,4 (Coim Idea – Syllabus-Approfondimenti normativi-formazione obbligatoria): numero 277 dipendenti hanno partecipato ad almeno un'attività di formazione, che corrisponde alla soglia del 75% su un totale complessivo di 340 dipendenti;
- ore erogate a distanza pari a n.119 + 150 ore piattaforma digitale Myo.

Inoltre, la formazione in piattaforma *Syllabus* si è arricchita nel corso del 2024 della conoscenza dei temi dello sviluppo sostenibile e degli strumenti operativi e culturali, necessari per affrontare le sfide che la transizione ecologica pone in una logica multilivello: territoriale, nazionale e globale, con il programma "Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile", nella cui tematica proposta si esprime la volontà di innovare le competenze degli enti territoriali, e fornire supporto nel processo di territorializzazione dell'Agenda 2030 e di attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

L'offerta formativa, per il triennio 2025-2027, seguirà le direttrici derivanti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi rappresentati dai Settori e Strutture dell'Ente e prevedrà la programmazione di specifici interventi, volti a soddisfare le esigenze di tipo tecnico/specialistico rappresentate e definite in relazione ai vari profili del personale interessato, parte di questa vuole proseguire il percorso già intrapreso negli anni precedenti.

Un ruolo di estrema rilevanza spetta alla formazione per lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze trasversali e i processi di lavoro, che ha l'obiettivo di fornire al personale gli strumenti utili per sviluppare e aggiornare le competenze e le capacità



operative e gestionali necessarie a ricoprire responsabilmente le posizioni e i ruoli assegnati o quelli di successiva assegnazione, a seguito di mutamento di incarico, o rotazione all'interno della Pubblica Amministrazione.

La formazione su piattaforma *Syllabus* del Dipartimento della Funzione Pubblica, attivata in data 16 marzo 2023, è organizzata secondo tre dimensioni principali: ambito, macroarea di competenza e competenza, che è l'elemento principale sul quale si basa l'esperienza formativa. A ciascuna competenza, infatti, è associato un percorso formativo.

Allo stato attuale sono disponibili percorsi formativi inerenti alle seguenti competenze digitali:

- 1) Gestire dati, informazioni e contenuti digitali;
- 2) Produrre, valutare e gestire documenti informatici;
- 3) Conoscere gli Open Data;
- 4) Comunicare e condividere all'interno dell'Amministrazione;
- 5) Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA;
- 6) Proteggere i dispositivi;
- 7) Proteggere i dati personali e la privacy;
- 8) Conoscere l'identità digitale;
- 9) Erogare servizi on-line;
- 10) Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale;
- 11) Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale;
- 12) Il nuovo codice dei contratti pubblici.

Per l'anno 2025, la Città metropolitana intende proseguire quanto impostato con il Piano di formazione 2024-2026 ed implementare, accanto alla formazione utile a rafforzare le conoscenze tecniche, anche percorsi formativi per il triennio 2025-2027 mirati a:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale attraverso una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenze;
- garantire una formazione permanente, atteso che il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici e completa il processo della transizione digitale dell'Ente con il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Amministrazione;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- valutare i corsi erogati su tre dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'Ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Strutture, Settori e U.O.A..
- sostenere le misure previste dalla Sottosezione del PIAO 2025-2027 "Rischi corruttivi e trasparenza";
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.

Altro canale formativo già utilizzato dall'Ente è rappresentato dall'adesione all'avviso "Valore PA", promosso e finanziato integralmente ed esclusivamente dall'INPS, con l'individuazione di dipendenti da coinvolgere in base al lavoro svolto, su indicazione dei diversi Settori /U.O.A. e Strutture e in sinergia con gli atenei collegati. Le proposte di iniziative formative di complessità media (primo livello) vengono svolte con lezioni in presenza, quelle di alta formazione (secondo livello) attraverso attività di progetto sul campo e prove pratiche di verifica.



A decorrere dall'anno 2022, l'Ente ha partecipato al bando individuando, anche per l'anno 2025, le seguenti aree tematiche del comparto amministrativo di sviluppo della P.A.: "Semplificazione, Trasformazione /Partecipazione, Internalizzazione della PA ed Efficienza".

Per l'anno 2025 prosegue, altresì, l'attività formativa, il cui servizio è stato affidato alla Società COIM Idea, con determinazione del Segretario Generale RG. n. 4299 del 30 dicembre 2022, e prorogato per il triennio 2023-2025, con determinazione del Segretario Generale, RG. n.559 del 12 febbraio 2024, che consentirà ai dipendenti dell'Ente, partecipanti ai corsi, l'acquisizione di un quadro generale delle novità normative che si aggiungono agli obblighi, adempimenti, funzioni e attività ordinarie e straordinarie cui le diverse professionalità presenti nell'Ente devono rapportarsi ed espletare, con adeguato bagaglio di conoscenze tecniche e aggiornamento.

L'offerta della Società COIM Idea prevede l'erogazione di attività di formazione, nel corso dell'anno 2025, dal 31 marzo al 23 maggio 2025, per n.18 giornate, per un totale di 126 ore, in presenza o tramite *webinar*, e comunque finalizzata a garantire che ogni dipendente possa essere impegnato in attività di formazione per almeno 40 ore lavorative nel corso del corrente anno, sui temi dell'etica, legalità e trasparenza.

A questi temi si aggiungono quelli che nel corso dell'anno si renderanno necessari a fronte di novità legislative, giurisprudenziali e/o di prassi.

L'ente stimolerà, in primo luogo dando corso alla tempestiva informazione sulla rete intranet dell'Ente, la partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, inoltre, attiverà -d'intesa con Coim Idea ed in aggiunta a quelle prima indicate- iniziative di formazione *cd in house* che coinvolgeranno tutto il personale dipendente, iniziative che potranno essere realizzate anche in modo associato con enti limitrofi.

Le giornate di formazione ed i moduli formativi si concluderanno, di norma, con la verifica del grado di apprendimento attraverso quiz a risposta multipla, a cui i singoli dipendenti potranno aderire su base volontaria.

La presente sottosezione dedicata alla formazione del personale dipendente della Città metropolitana costituisce un documento dinamico capace di adattarsi alle nuove necessità che dovessero emergere nel corso del triennio a seguito di nuove assunzioni, cessazioni non previste o modifiche delle norme attualmente vigenti nelle materie di competenza dell'Ente. Per tali motivi le azioni formative, le metodologie didattiche e le destinazioni potranno essere aggiornate in base alle esigenze che sorgeranno in itinere.

Si riportano, qui di seguito, gli indicatori per la misurazione degli obiettivi di stato di salute delle risorse dell'Ente.

Indicatore	Baseline	Target raggiunto 2024	Target atteso 2025	Target atteso 2026
Totale corsi di formazione	93	100	100	100
Totale corsi a distanza (% sul totale corsi di formazione)	88 (94,6%)	75%	75%	75%
Totale ore di formazione erogate	107	126	126	126
% di dipendenti (compresi i dirigenti) che hanno partecipato a corsi di formazione nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	90,3% (355/393)	95%	95%	95%
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione (%)	17/107 (15,8%)	40%	50%	50%
Gradimento espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	61%	65%	70%	75%

Nell'ambito delle tematiche della sicurezza informatica, oggi più che mai attuali, l'Ente mira a potenziare la sua postura di sicurezza, focalizzandosi sull'incremento del livello di maturità desiderato per ridurre le vulnerabilità. Formazione e sensibilizzazione, diversificate per tipologia di utenza, rappresentano elementi chiave nella lotta alle minacce informatiche.

Pertanto, in aggiunta all'attività di formazione continua già erogata dal Settore 3 Innovazione Digitale in favore dei dipendenti dell'Ente mediante pubblicazione di contenuti informativi in "pillole" sull'area Intranet, al fine di promuoverne la consapevolezza nei riguardi delle minacce informatiche, si intende fornire la possibilità di ulteriori approfondimenti predisponendo attività di formazione e sensibilizzazione, diversificate per tipologia di utenza e focalizzate sul tema generale delle minacce informatiche, con particolare riguardo a quelle nei confronti della PA.

In particolare, nell'ambito del Progetto "CMDRC SECURITY", finanziato con fondi PNRR dall'Agenzia per la Cybersicurezza



Nazionale in esito ad Avviso Pubblico n.8/2024, sono stati previsti alcuni percorsi formativi sia generalisti che specialistici, mirati a far acquisire le conoscenze necessarie per identificare e reagire in modo appropriato alle diverse minacce informatiche e ridurre il rischio di incidenti.

Nel primo caso, la formazione di tipo generalista sarà rivolta ad un'ampia pletera di dipendenti e mirerà a ricapitolare ed approfondire le principali tematiche inerenti minacce informatiche e strumenti di risposta. La consapevolezza sarà anche perfezionata attraverso una serie di attacchi simulati di Phishing al fine di mantenere alta l'attenzione degli utenti ed individuare eventuali criticità nella comprensione e gestione delle minacce.

Inoltre, con l'obiettivo di innalzare ulteriormente il livello di attenzione e consentire maggiore proattività e reattività sui temi della cyber security, data protection e continuità operativa, si intende favorire ulteriore consapevolezza da parte dei dipendenti su temi di particolare rilevanza al fine di raggiungere la compliance con le direttive NIS2 (Direttiva UE 2022/2555) e CER (Critical Entities Resilience) mediante formazione specialistica con riguardo ai temi della continuità operativa.

Pertanto, si intende avviare una serie di attività di formazione specialistica rivolta al personale IT in materia di:

- Security, Privacy by Design e by Default, NIS2, CER, Auditor ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27005, Auditor UNI EN ISO 22301;
- procedure di risposta in caso di incidenti informatici anche mediante sessioni di tipo Table Top Exercise per testare le procedure di emergenza;
- tecnologie atte a supportare la piena supervisione ed il governo dei processi (Sistemi SIEM, XDR, Threat Intelligence, Vulnerability Management);
- gestione degli accessi privilegiati (PAM), per aumentare il livello di consapevolezza in riferimento all'uso improprio degli accessi privilegiati;
- tecnologie NGFW, WAF e MDR/XDR per aumentare il livello di consapevolezza nell'ambito di applicazioni, dati e reti.

Attraverso detti programmi di formazione mirati, i dipendenti possono acquisire le competenze e la consapevolezza necessarie per identificare le minacce e rispondere in modo appropriato, riducendo il rischio di incidenti di sicurezza causati da errori umani.

4. MONITORAGGIO¹⁸

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'Amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.Lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO della Città metropolitana di Reggio Calabria sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (*performance* organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse);
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/*target* con gli obiettivi strategici e di mandato, che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico, tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e, quindi, del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti (incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti), nonché i soggetti responsabili.

¹⁸ DL 80/2021

Art. 6, comma 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione *degli utenti stessi* mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *nonché le modalità di monitoraggio* dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

DM 132/2022

Art. 5. Sezione Monitoraggio

1. La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.



Il monitoraggio delle sottosezioni " *Valore pubblico*" e " *Performance*", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009, mentre il monitoraggio della Sezione " *Rischi corruttivi e trasparenza*", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione " *Organizzazione e capitale umano*" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di *performance* viene effettuato su base triennale dall'OdV.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento e le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

- I risultati dell'attività di valutazione della *performance*;
- I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano triennale della prevenzione della corruzione;
- I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
- I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati dell'attività di rilevazione della *customer satisfaction*;
- I risultati delle attività svolte in lavoro agile/da remoto;
- I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.

Ambito	Oggetto di monitoraggio	Indicatore	Modalità/Strumento	Risultato atteso	Scarto
Valore pubblico	Risultati attesi per gli Obiettivi strategici	Stato di attuazione degli obiettivi	Software gestionale	90%	
Performance	Risultati attesi per gli Obiettivi operativi (obiettivi e indicatori di <i>performance</i> di efficienza e di efficacia)	Stato di attuazione degli obiettivi	Software gestionale	90%	
	Soddisfazione utenti	Risposte ai questionari con esito positivo	Form on-line per la rilevazione della soddisfazione	70%	
			Piattaforme social		
Schede cartacee per la rilevazione della soddisfazione					