



Città Metropolitana di
Reggio Calabria

Segreteria-Direzione Generale

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025



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 2023-2025*")
- 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 Contenuto della sottosezione
- 3.2.4 I fattori abilitanti
- 3.2.5 Requisiti di accesso al lavoro agile
- 3.2.6 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto
- 3.2.7 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto
- 3.2.8 Misure organizzative e modalità attuative
- 3.2.9 I contenuti dell'accordo individuale
- 3.2.10 Percorsi formativi per il personale
- 3.2.11 Gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile
- 3.2.12 Strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati
- 3.2.13 Monitoraggio
- 3.2.14 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 delle assunzioni flessibili
- 3.3.5 Le assunzioni a tempo indeterminato programmate
 - 3.3.5.1 Le assunzioni a tempo determinato programmate
- 3.3.6 La dotazione organica
- 3.3.7 Il programma della formazione del personale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

PREMESSA

Il "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione*" (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 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).



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 10
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 2023-2025</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 efficienza e di efficacia) 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 e Settore 9 (ambito Patrimonio)
2.2.5 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Referente: Settore 1 e 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
2.3.8 La mappatura dei processi	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione"), sulla base dei dati trasmessi da tutti i Settori
2.3.9 Le aree a rischio corruzione	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione"), con il coinvolgimento di tutti i Settori
2.3.10 I fattori abilitanti del rischio corruttivo	Referente: RPC (Servizio "Prevenzione della corruzione"), con il coinvolgimento di tutti i Settori
2.3.11 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)
3.2.6 I requisiti di accesso al lavoro agile	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.7 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
3.2.8 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.9 Misure organizzative e modalità attuative	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane) e Settore 3, con il coinvolgimento di tutti i Settori
3.2.10 I contenuti dell'accordo individuale	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.11 Percorsi formativi per il personale	Referente: Segreteria Generale (Ufficio "Formazione") e Settore 3
3.2.12 Gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile	Referente: Direzione Generale (Servizio "Programmazione e controllo") e Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.13 Strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.14 Monitoraggio	Referente: Settore 2 (ambito Risorse Umane)
3.2.15 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



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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 518.978 abitanti (dato ISTAT al 1° gennaio 2022) 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 3.210,30 km², con una densità abitativa di 161,66 ab./km² e conta 97 comuni.

Al 1° gennaio 2023 la Città Metropolitana di Reggio Calabria conta n. 376 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 17 dirigenti (n. 3 reclutati ex art.110 del D.Lgs. n. 267/2000).

L'assetto organizzativo prevede la suddivisione di attività e servizi in diciotto strutture organizzative (ivi comprese Direzione Generale e Segreteria Generale) di massima dimensione, denominate Settori, Unità Organizzative Autonome e Unità di Progetto Speciale, a loro volta articolati in strutture più semplici denominate Servizi ed Uffici.

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



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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 quelle 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 e si caratterizza per la 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 Metropolitan".

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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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. 105 del 29 settembre 2022, con la quale sono state apportate le ultime 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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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	518.978 abitanti (ISTAT- Tuttitalia.it al 1° gennaio 2022)
Superficie totale del territorio	3.210,32 km ²
Densità	161,66 a\b./km ²
Capoluogo	Reggio Calabria: 171.800 abitanti (ISTAT – Tuttitalia.it al 1° gennaio 2022)
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° gennaio 2023

Dirigenti	17 (di cui 3 ex art. 110 D.Lgs. 267/2000)
Dipendenti	386 (di cui 359 a tempo indeterminato)
Età media personale dipendente	55,57

Dati economico-tributari

(estratti dall'ultimo consuntivo approvato, relativo all'anno 2021)

Rigidità strutturale di bilancio	31,95 %
Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	95,96 %
Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	57,87 %
Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	29,42 %
Spesa di personale pro-capite	36,55 €
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	3,12 %
Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	33,98 %
Investimenti complessivi pro-capite	64,35 €
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	8,89 gg
Indebitamento pro-capite	114,76 €



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.

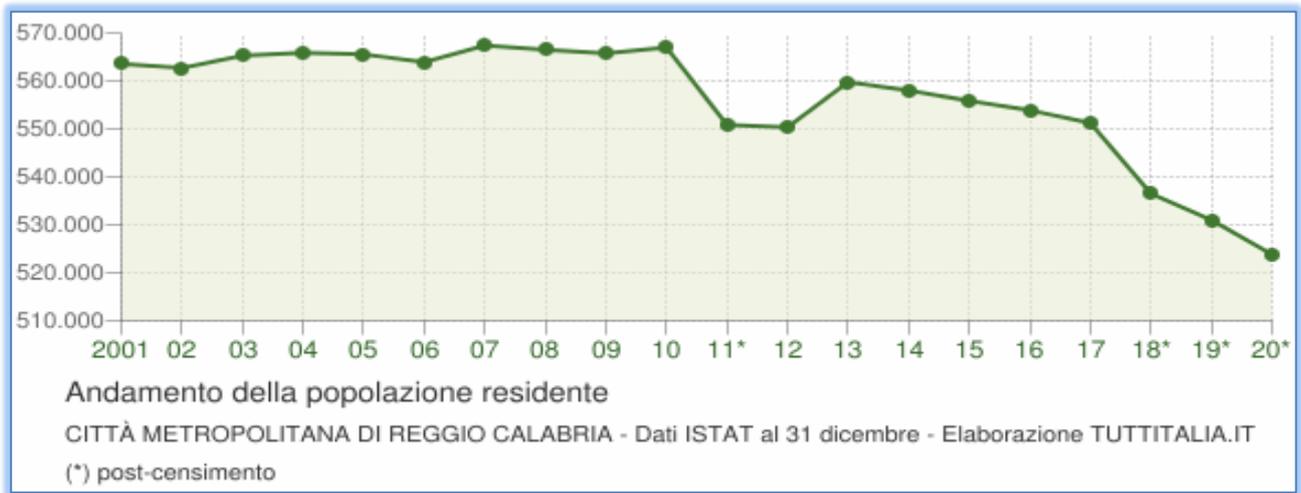
Popolazione residente nei comuni della Città Metropolitana di Reggio Calabria al 1° gennaio 2022

(dati aggiornati al 01/01/2022 (Fonte Istat – Tuttitalia.it))

Comune	abitanti	Comune	abitanti	Comune	abitanti
Africo	2.748	Fiumara	850	Roccella Ionica	6.074
Agnana Calabra	471	Galatro	1.408	Roghudi	943
Anoia	2.029	Gerace	2.391	Rosarno	14.533
Antonimina	1.190	Giffone	1.589	Samo	734
Ardore	4.775	Gioia Tauro	19.089	San Ferdinando	4.420
Bagaladi	952	Gioiosa Ionica	6.712	San Giorgio Morgeto	2.948
Bagnara Calabra	9.378	Grotteria	2.845	San Giovanni di Gerace	420
Benestare	2.458	Laganadi	348	San Lorenzo	2.246
Bianco	4.168	Laureana di Borrello	4.652	San Luca	3.432
Bivongi	1.167	Locri	11.810	San Pietro di Caridà	1.008
Bova	398	Mammola	2.462	San Procopio	495
Bova Marina	4.054	Marina di Gioiosa I.	6.240	San Roberto	1.529
Bovalino	8.662	Maropati	1.378	Santa Cristina d'A.	771
Brancaleone	3.274	Martone	501	Sant'Agata del Bianco	590
Bruzzano Zeffirio	1.034	Melicuccà	855	Sant'Alessio in A.	330
Calanna	782	Melicucco	4.860	Sant'Eufemia d'A.	3.756
Camini	749	Melito di Porto Salvo	10.553	Sant'Ilario dello Ionio	1.348
Campo Calabro	4.440	Molochio	2.241	Santo Stefano in A.	1.078
Candidoni	413	Monasterace	3.315	Scido	843
Canolo	701	Montebello Jonico	5.609	Scilla	4.594
Caraffa del Bianco	454	Motta San Giovanni	5.619	Seminara	2.443
Cardeto	1.325	Oppido Mamertina	4.831	Serrata	789
Careri	2.129	Palizzi	2.015	Siderno	17.527
Casignana	707	Palmi	17.808	Sinopoli	1.875
Caulonia	6.739	Pazzano	492	Staiti	186
Ciminà	529	Placanica	1.028	Stignano	1.212
Cinquefrondi	6.213	Platì	3.696	Stilo	2.390
Cittanova	9.782	Polistena	9.924	Taurianova	14.837
Condofuri	4.638	Portigliola	1.065	Terranova Sappo Minulio	457
Cosoleto	796	Reggio Calabria	171.800	Varapodio	1.989
Delianuova	3.110	Riace	1.825	Villa San Giovanni	12.852
Feroleto della Chiesa	1.496	Rizziconi	7.613		
Ferruzzano	777	Roccaforte del Greco	367		



Andamento demografico della popolazione residente nella **Città Metropolitana di Reggio Calabria** dal 2001 al 2020. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



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



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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%	(v)	(v)

(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 con interruzione della serie storica

(v) dato in corso di validazione

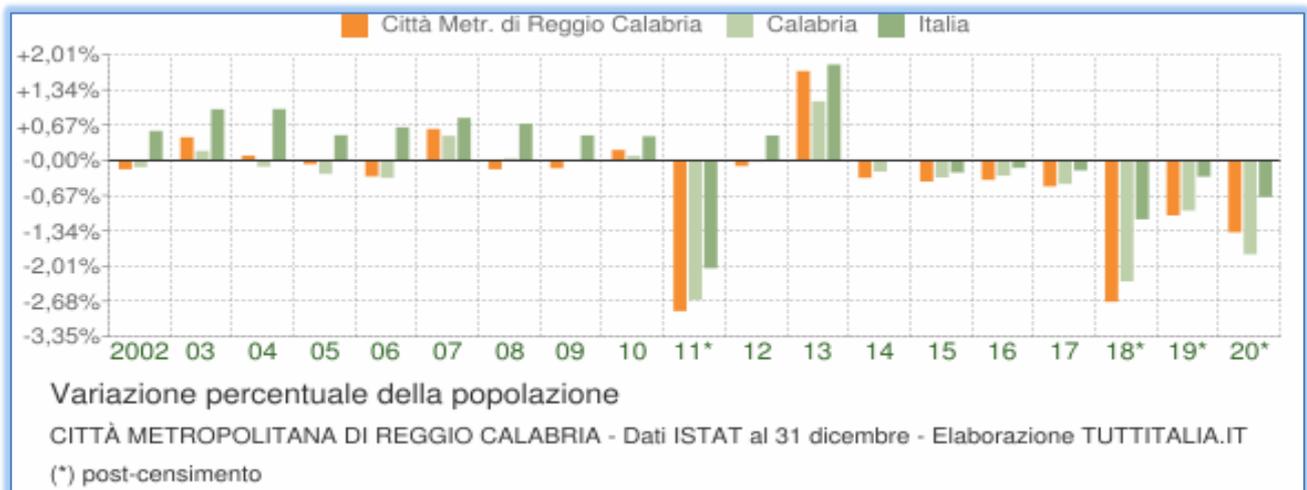
Dal 2018 i dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario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

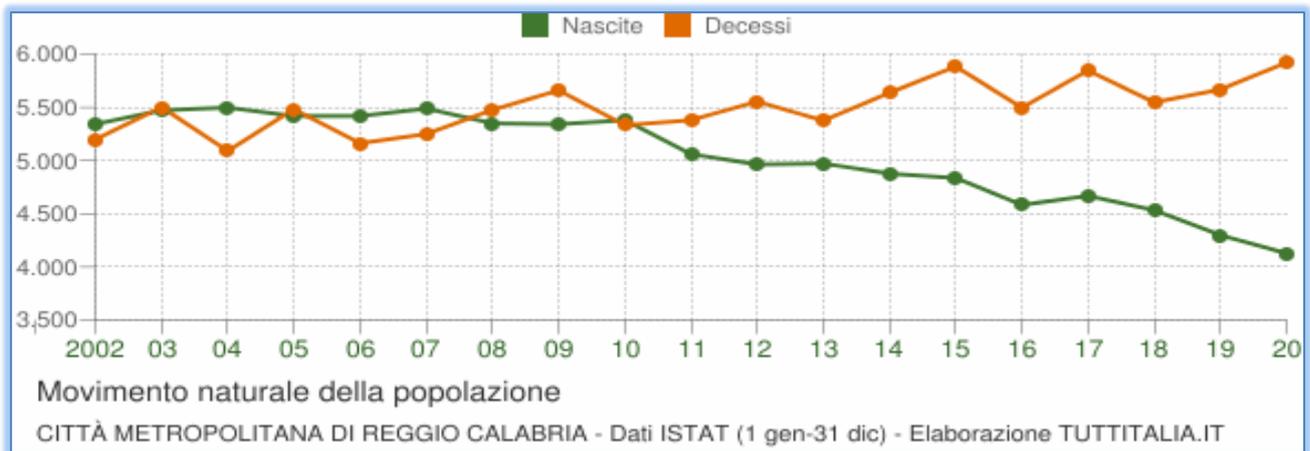
Variazione percentuale della popolazione

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.



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 2020. 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

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

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

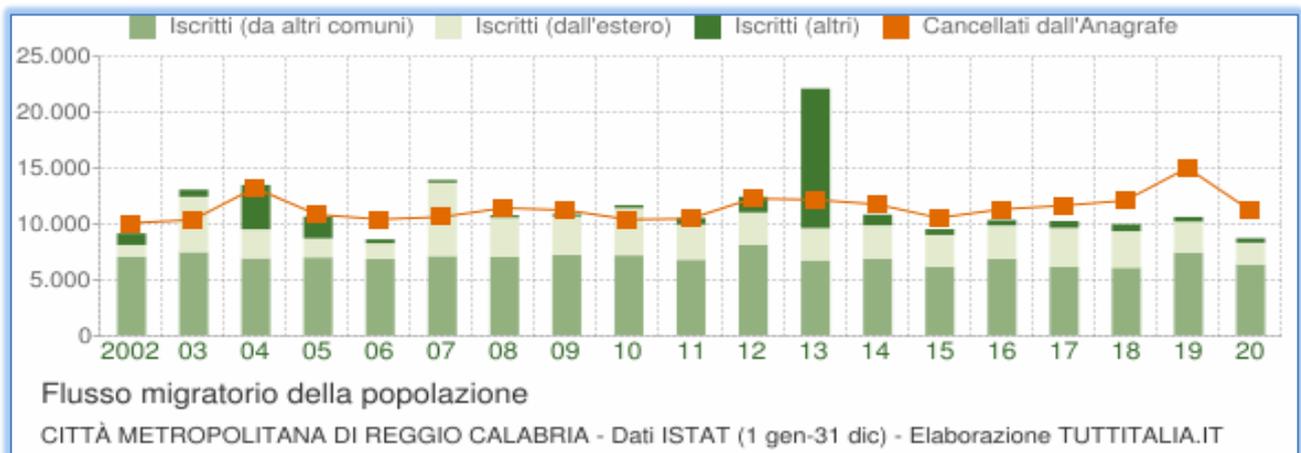
(³) bilancio demografico 2011 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica

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).



La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2020. 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

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

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

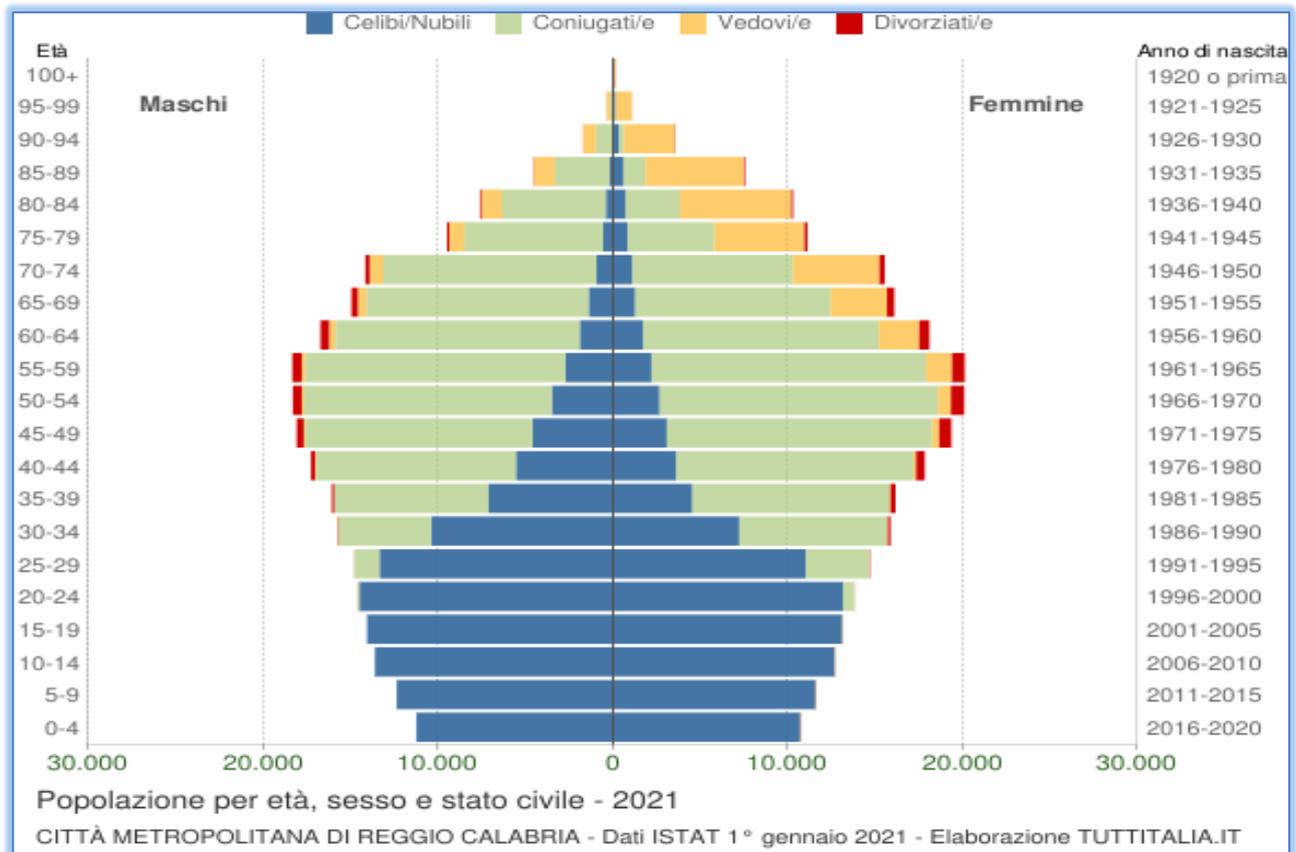
(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

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

(*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica

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 2021.

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.

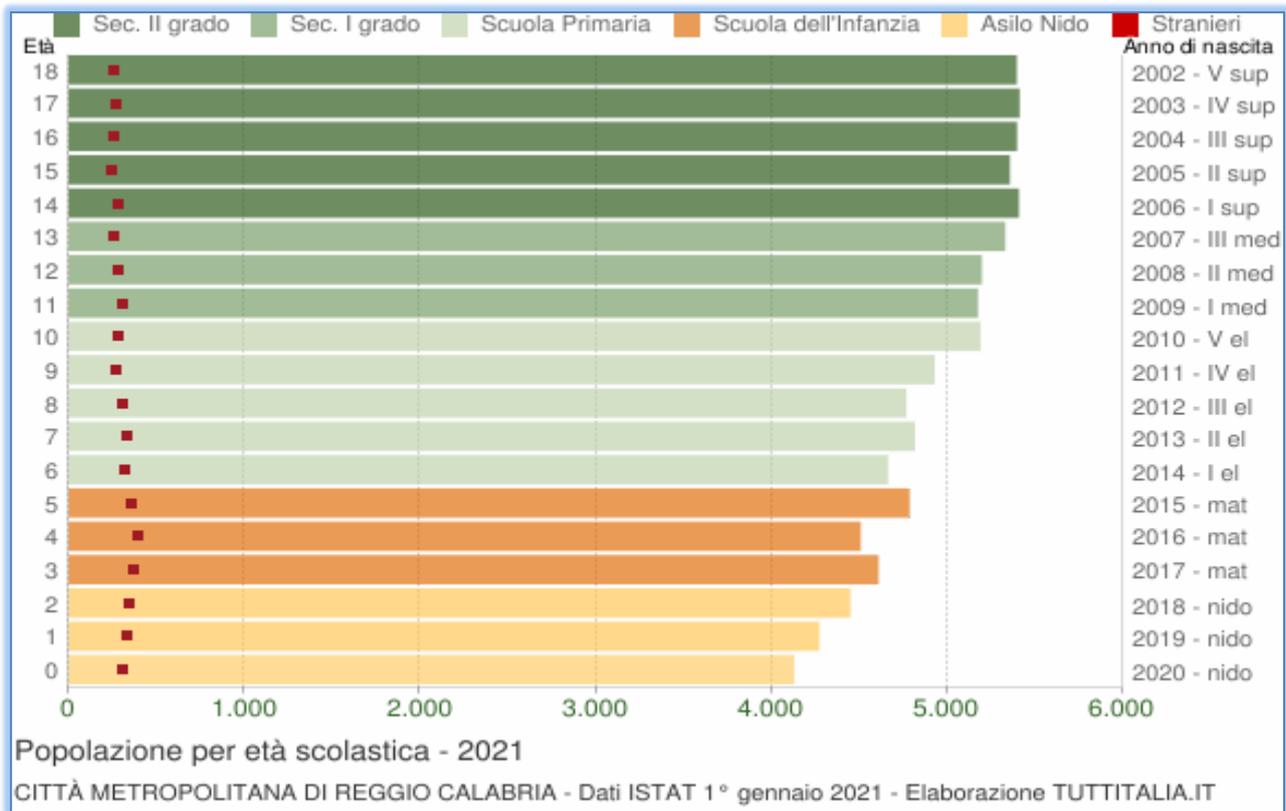


In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi. In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli 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 2021

Distribuzione della popolazione nella Città Metropolitana di Reggio Calabria per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2021. 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 2021/2022 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.



Distribuzione della popolazione per età scolastica 2021

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M + F	%
0	2.098	2.029	4.127	154	154	308	7,5%
1	2.166	2.105	4.271	173	167	340	8,0%
2	2.279	2.170	4.449	184	168	352	7,9%
3	2.385	2.223	4.608	181	190	371	8,1%
4	2.321	2.186	4.507	203	197	400	8,9%
5	2.509	2.277	4.786	205	162	367	7,7%
6	2.427	2.236	4.663	175	155	330	7,1%
7	2.481	2.333	4.814	176	167	343	7,1%
8	2.457	2.310	4.767	173	145	318	6,7%
9	2.506	2.422	4.928	138	132	270	5,5%
10	2.723	2.465	5.188	151	140	291	5,6%
11	2.715	2.458	5.173	162	145	307	5,9%
12	2.638	2.557	5.195	160	127	287	5,5%
13	2.751	2.578	5.329	137	129	266	5,0%
14	2.799	2.608	5.407	141	141	282	5,2%
15	2.731	2.625	5.356	120	131	251	4,7%



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

16	2.827	2.569	5.396	135	122	257	4,8%
17	2.823	2.588	5.411	146	126	272	5,0%
18	2.785	2.610	5.395	155	106	261	4,8%

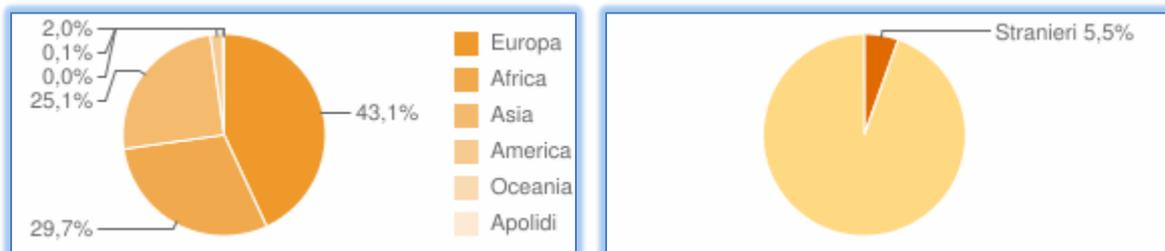
Cittadini stranieri 2021 - Città Metropolitana di Reggio Calabria

Popolazione straniera residente nella città metropolitana di Reggio Calabria al 1° gennaio 2021. 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.

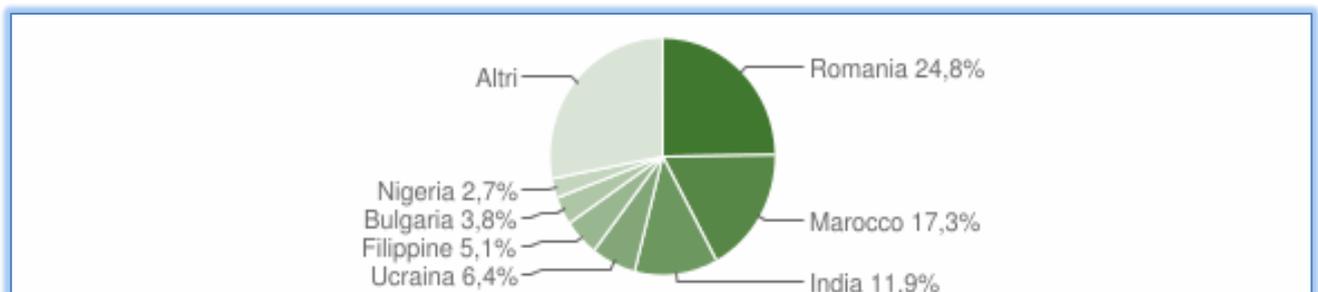


Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti nella città metropolitana di Reggio Calabria al 1° gennaio 2021 sono 28.733 e rappresentano il 55 % della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 24,8% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Marocco (17,3%) e dall'India (11,9%).



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.

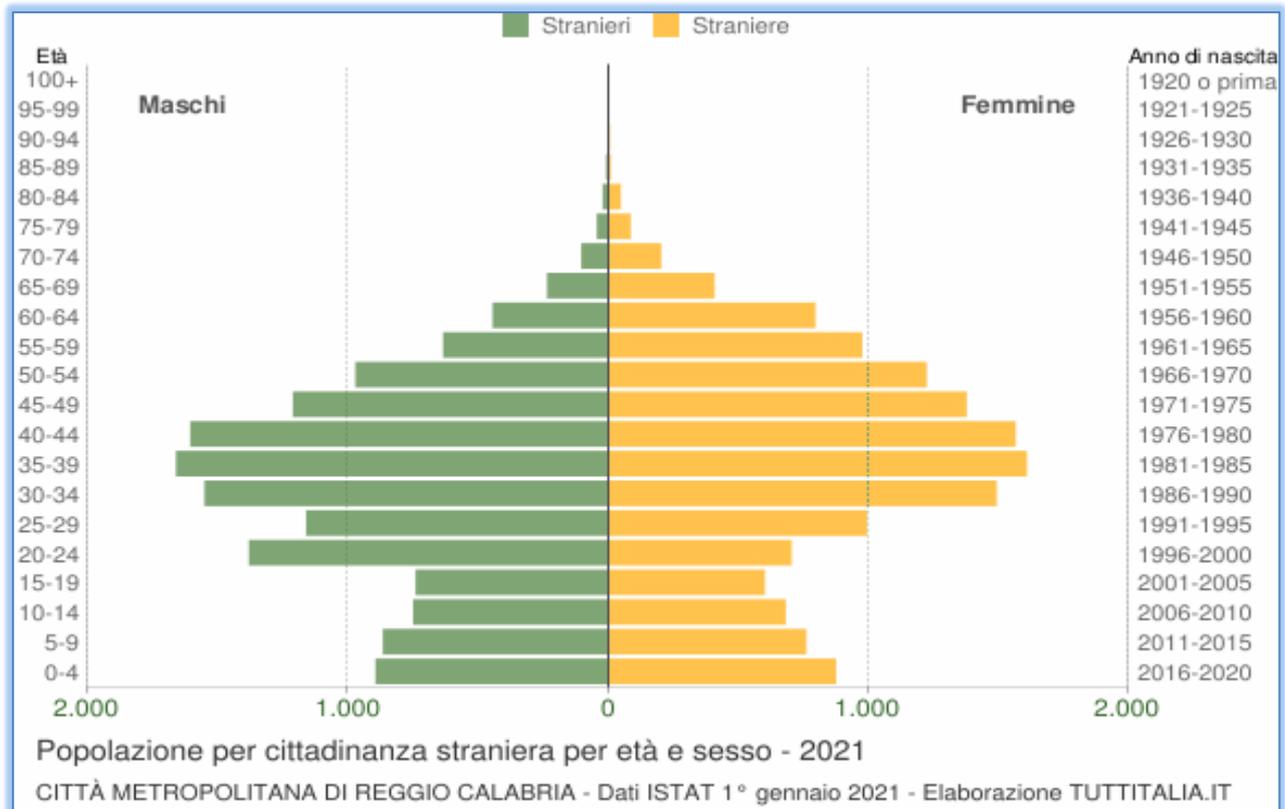


Continente	Maschi	Femmine	Totale	%
Europa	4.392	8.006	12.398	43,15%
Africa	5.534	2.989	8.523	29,66%
Asia	4.177	3.025	7.202	25,07%
America	191	396	587	2,04%
Oceania	9	11	20	0,07%
Apolidi	2	1	3	0,01%
TOTALE STRANIERI	14.305	14.428	28.733	100%

(*) 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 2021 su dati ISTAT.





Età	Stranieri			
	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	895	876	1.771	6,2%
5-9	867	761	1.628	5,7%
10-14	751	682	1.433	5,0%
15-19	741	602	1.343	4,7%
20-24	1.382	705	2.087	7,3%
25-29	1.162	995	2.157	7,5%
30-34	1.553	1.493	3.046	10,6%
35-39	1.662	1.609	3.271	11,4%
40-44	1.607	1.566	3.173	11,0%
45-49	1.213	1.378	2.591	9,0%
50-54	972	1.224	2.196	7,6%
55-59	635	976	1.611	5,6%
60-64	445	797	1.242	4,3%
65-69	236	409	645	2,2%
70-74	104	204	308	1,1%
75-79	44	86	130	0,5%
80-84	22	48	70	0,2%
85-89	8	9	17	0,1%
90-94	4	6	10	0,0%
95-99	1	2	3	0,0%
100+	1	0	1	0,0%
Totale	14.305	14.428	28.733	100%

Distribuzione della popolazione straniera per area geografica

Classifica dei comuni della Città Metropolitana di Reggio Calabria per popolazione straniera residente.

<i>stranieri</i> Comune	<i>stranieri</i> Comune	<i>stranieri</i> Comune
10.902 Reggio Calabria.	154 Camini	35 Varapodio
1.299 Gioia Tauro	149 Oppido M.	33 Galatro
1.142 Rosarno	148 Roghudi	32 Anoia
840 Locri	138 Sant' Eufemia d'A.	32 Candidoni
813	136	31



Villa San G.	Cinquefrondi	Bivongi
813 San Ferdinando	134 Stignano	27 Laganadi
725 Siderno	133 Scilla	27 Scido
714 Melito Porto Salvo	129 Santo Stefano in A.	26 Sant'Agata del Bianco
694 Cittanova	98 Palizzi	25 Stilo
652 Taurianova	91 Benestare	23 Santa Cristina d'A.
621 Palmi	66 Portigliola	21 Bova
587 Bovalino	65 Maropati	21 Terranova Sappo Minulio
521 Rizziconi	65 Sant'Alessio in A.	20 Caraffa del B.
416 Polistena	62 Cosoleto	19 Casignana
370 Condofuri	61 Ferruzzano	19 Placanica
367 Caulonia	55 Bruzzano Zeffirio	18 Samo
359 Bova Marina	55 Careri	18 Sinopoli
344 Ardore	54 Melicuccà	16 Martone
327 Gioiosa Ionica	52 Fiumara	15 Pazzano
317 Monasterace	51 Molochio	14 Ciminà
314 Brancaleone	47 Calanna	13 Agnana Calabria
287 Bianco	47 Grotteria	13 San Giorgio M.
254 Marina di Gioiosa I.	46 Seminara	12 Cardeto
252 Motta San G.	44 Mammola	10 Platì
230 Montebello J.	43 Bagaladi	7 Giffone
229 Riace	43 San Roberto	7 San Luca
222 Roccella I.	42 Gerace	6 Canolo
216 Melicucco	41 Feroletto della Chiesa	6 Roccaforte del Greco
193	41	3



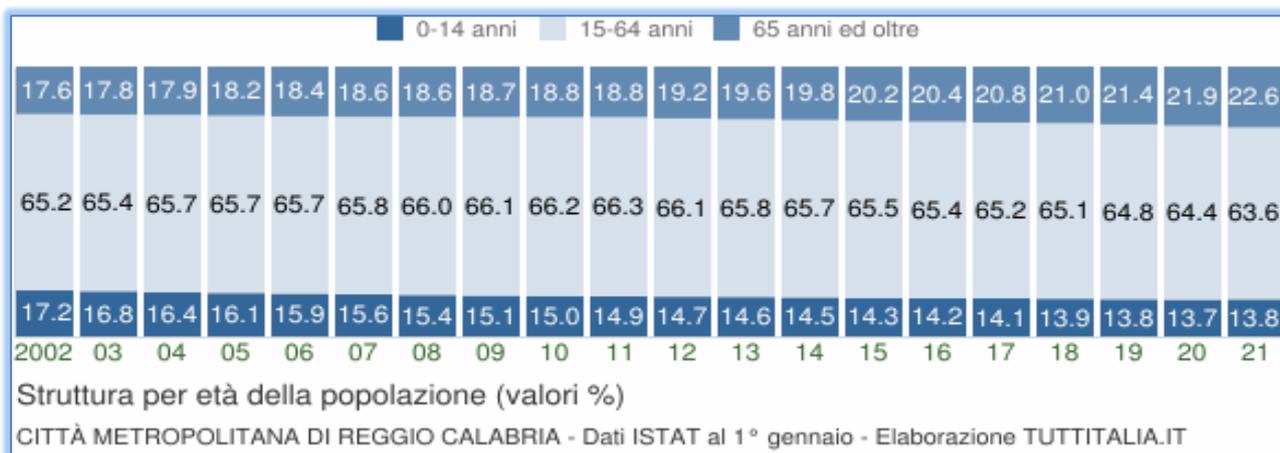
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Laureana di B.	Serrata	Staiti
190 Campo Calabro	39 Antonimina	2 San Giovanni di Gerace
181 Bagnara Calabra	37 Delianuova	1 San Procopio
179 Sant'Ilario dello Ionio	35 Africo	
175 San Lorenzo	35 San Pietro di Caridà	

Struttura della popolazione dal 2002 al 2021

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

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



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



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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

(*) 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
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	-	-



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;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- **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

L'emergenza pandemica mondiale scoppiata a febbraio 2020 continua a produrre effetti sullo scenario macroeconomico internazionale, reso ancora più teso dal sopraggiungere, all'inizio dell'anno in corso, del grave conflitto bellico fra Russia e Ucraina. È necessario, quindi, riconsiderare ogni aspetto della situazione economica globale, anche alla luce del conflitto bellico fra Russia ed Ucraina e delle ripercussioni sulle economie e sulle scelte politiche Europee e Internazionali. Come sostenuto da autorevoli economisti è inevitabile una nuova mappa di priorità, di scelte politiche e di destinazioni di risorse da investire. Le note vicende della crisi energetica e le tensioni con la Russia si pongono come ostacolo ad ogni prospettiva di politica economica espansiva e impegnata all'attuazione di programmi di riforme e investimenti infrastrutturali per la crescita e lo sviluppo globale.

Le sanzioni contro la Russia ed il blocco delle importazioni di risorse energetiche, oltre che la sospensione di ogni rapporto di interscambio commerciale con la Russia, hanno determinato un indebolimento della economia italiana come di quella europea. L'attuazione tempestiva del PNRR e l'approvazione delle riforme hanno risentito delle tensioni geo-politiche attuali.

Fra i molteplici fattori che rallentano la ripresa, dopo la crisi generata dalla pandemia e caratterizzano il contesto macroeconomico internazionale, emerge, in tutta la sua gravità, la ripresa dell'inflazione su scala globale.

Questo andamento è stato ulteriormente intensificato dagli eventi della guerra tra Russia e Ucraina e dal corollario di sanzioni internazionali verso la Federazione Russa. Tutte questa situazione ha contribuito a elevare i prezzi non solo delle fonti energetiche,



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

ma anche quelle delle materie prime di cui entrambi i Paesi in conflitto sono tra i principali produttori, soprattutto a riguardo delle derrate agricole, dei metalli pregiati, delle produzioni industriali.

Si è assistito nel corso del 2022 ad una impennata dei costi delle fonti di approvvigionamento energetico che ha destato notevole preoccupazione e incertezza in tutta l'Europa per la dipendenza delle forniture di gas e di petrolio dalla Russia. I prezzi delle fonti energetiche, dopo bruschi innalzamenti, hanno subito un ridimensionamento anche grazie alla capacità produttiva inutilizzata di alcuni Paesi Opec ed alle riserve petrolifere strategiche detenute da altri, pur tuttavia facendo rimanere le economie globali in un contesto di alta inflazione globale.

Le stime del Fondo Monetario Internazionale (FMI), contenute nel *World Economic Outlook* di aprile 2022, ci indicano che l'evoluzione delle condizioni macroeconomiche alla luce della crisi pandemica e il deterioramento dei rapporti internazionali fra gli stati occidentali e i Paesi dell'Est, prospetterà per il 2023 una significativa decelerazione del PIL globale stimato al +3,6%, con un'inflazione che potrebbe risultare superiore rispetto alle stime.

Gli effetti si riflettono in Europa e nei Paesi in via di sviluppo per la forte dipendenza degli approvvigionamenti alimentari. Nell'Eurozona le previsioni del FMI indicano un aumento della ricchezza prodotta nel 2022 (+2,8%), inferiore al novero delle economie avanzate (+3,3%). Le ripercussioni del conflitto saranno inoltre evidenti anche nel 2023, quando il PIL dell'Eurozona decelererà ulteriormente (+2,3%), riducendo sensibilmente i consumi privati (+1,6%).

Diversa è la prospettiva per gli Stati Uniti che, sia pure con un'inflazione alta per il caro prezzi energetici, secondo le stime degli analisti, nel 2023 avrà una crescita del PIL a un passo più ridotto (+2,3%), ma nel contempo una riduzione dell'inflazione (2,9%), molto vicina a quella obiettivo del 2% fissato della Federal Reserve.

Il Giappone, altra colonna del mercato mondiale, avrà una crescita del PIL, soprattutto legata ai consumi privati (+2,2%), nel corso del 2023 (+2,3%).

La stima della FMI per la Cina, invece, indica quindi un rallentamento della dinamica del PIL nel 2022 (+4,4%), con una crescita nel corso del 2023 (+5,1%).

Per l'Italia per il biennio 2022-2023 le ultime proiezioni elaborate da Commissione Europea, FMI, Prometeia, Centro Studi Confindustria e Governo, indicano un consistente ridimensionamento della dinamica del PIL nel 2022, rispetto alla scala di crescita contenuta negli obiettivi programmatici del Governo; quest'ultimo – partendo da un quadro tendenziale del +2,9% – mira a incrementare la crescita nel corrente anno a +3,1%, attraverso una politica di bilancio espansiva utilizzando gli spazi di finanza pubblica – quantificabili in 4,5 miliardi di euro, che si aggiungono ai 10 già messi in campo in precedenza – e secondariamente, attraverso il contenimento del rialzo dei costi delle opere pubbliche, il sostegno alle filiere produttive penalizzate dal conflitto e ai settori economici maggiormente colpiti dalla pandemia, oltre che attraverso l'accoglienza dei rifugiati dall'Ucraina.

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 socio sanitario, 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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

In questo contesto, alla luce dell'abbassamento della previsione di indebitamento netto tendenziale al 5,1% del PIL, l'Italia, che aveva deciso di confermare per il 2022 l'obiettivo di rapporto tra deficit e PIL al 5,6%, nel 2023 auspica di avere un'ulteriore diminuzione sia del deficit sia del debito in rapporto alla ricchezza nazionale prodotta (rispettivamente al 3,9% e al 145,2%).

Nella Nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza (NADEF), che rivede e integra quella approvata il 28 settembre 2022, si attesta che *"le tendenze recenti dell'economia sono state più positive del previsto, giacché nel terzo trimestre il PIL è aumentato dello 0,5 per cento sul periodo precedente, smentendo le aspettative dei previsori e portando la crescita acquisita per quest'anno (sulla media dei dati trimestrali) al 3,9 per cento. Inoltre, mentre l'inflazione al consumo è purtroppo aumentata, il prezzo all'ingrosso del gas naturale è recentemente sceso sia a livello europeo, sia, in maggior misura, sul mercato italiano, così da implicare un temporaneo sollievo all'economia nell'immediato futuro. D'altra parte, le aspettative di imprese e famiglie, e le stime dei previsori domestici e internazionali sul futuro andamento dell'economia, sono notevolmente peggiorate. Il rischio di una flessione del ciclo è accresciuto dai corposi rialzi dei tassi-guida da parte delle principali banche centrali in risposta a dati dell'inflazione, i quali impattano sui bilanci delle famiglie e dell'impresa"*.

Lo scenario delineato nella NADEF ci indica che *"Secondo le ultime stime rilasciate dall'Istat, la crescita del PIL ha decelerato nel terzo trimestre dell'anno ma, al contrario di quanto atteso dalla totalità dei previsori, si è mantenuta positiva. Infatti, dopo l'incremento congiunturale dell'1,1 per cento registrato nel secondo trimestre, nel trimestre estivo il PIL è aumentato dello 0,5 per cento rispetto al trimestre precedente. La tenuta dell'economia nei mesi estivi è risultato di un forte apporto dei servizi, mentre l'industria manifatturiera e le costruzioni hanno subito una moderata contrazione del valore aggiunto. Grazie al buon andamento dell'attività nel terzo trimestre, la crescita acquisita per l'anno in corso risulta pari al 3,9 sulla media dei dati trimestrali, 4 decimi di punto percentuale in più rispetto al dato disponibile in occasione della Nota di Aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2022 (NADEF). Nonostante il permanere di rilevanti rischi al ribasso per la parte finale dell'anno, legati all'intensificarsi delle tensioni inflazionistiche e all'indebolimento del ciclo economico internazionale, peraltro già delineati nella NADEF di settembre, la previsione di crescita del PIL per il 2022 sale al 3,7 per cento, dal 3,3 per cento prospettato nella NADEF del 28 settembre"*.

Ed ancora prosegue la nota indicando che *"il sorprendente, positivo andamento dell'attività economica nel terzo trimestre si inserisce, tuttavia, in un contesto macroeconomico gravato dal peggioramento degli indicatori qualitativi, già prefigurato nella NADEF a fine settembre: le informazioni provenienti dalle indagini Istat sul clima di fiducia delle imprese e dei consumatori continuano a delineare un quadro dominato dall'incertezza e dal deteriorarsi delle aspettative, colto anche dall'evoluzione degli indici PMI, che si collocano al di sotto della soglia di espansione da luglio"*.

Si precisa nella NADEF aggiornata che *"La politica di bilancio 2023, volta ad assicurare il supporto a famiglie e imprese al fine di contenere l'impatto dell'elevata inflazione sull'attività economica, implica un effetto positivo sulla crescita del PIL, valutabile in 0,3 punti percentuali di crescita aggiuntiva in confronto allo scenario tendenziale nel 2023 e di 0,1 punti percentuali nel 2024. Il livello più alto del PIL, raggiunto nel 2024, unitamente all'esaurirsi degli effetti espansivi della manovra delineata porterebbero ad una dinamica dell'attività economica meno accentuata nel 2025. In particolare, i provvedimenti di politica fiscale sono orientati a fronteggiare il caro energia e l'aumento delle bollette. Nello scenario programmatico il tasso di crescita del PIL reale risulta pari allo 0,6 per cento nel 2023, per poi passare all'1,9 per cento nel 2024 e all'1,3 per cento nel 2025. Rispetto alla stima a legislazione vigente, la più elevata crescita nel 2023 è principalmente trainata dai consumi delle famiglie che, favoriti da un aumento del reddito disponibile nominale e dall'attenuazione dell'inflazione al consumo indotta dalle misure di calmierazione dei prezzi, si espandono dell'1,0 per cento nel 2023 e dell'1,6 per cento nel 2024. Le misure volte a contenere gli effetti dei rincari dei beni energetici contribuirebbero a moderare la crescita dell'inflazione al consumo nel 2023 e di conseguenza quella interna, misurata dal deflatore del PIL. Il venir meno di queste misure contribuirebbe ad un successivo recupero dei livelli dei prezzi prospettati nello scenario tendenziale con un'accelerazione del deflatore dei consumi privati nel 2024. Tuttavia, questo avverrebbe in un contesto più favorevole, in cui i prezzi delle materie prime energetiche, coerenti con i prezzi futures, risulterebbero in riduzione apportando un contributo negativo all'inflazione. Il deflatore del PIL risulta crescere del 4,1 per cento nel 2023, per poi successivamente rallentare al 2,7 per cento nel 2024 e al 2,0 per cento nel 2025. L'effetto congiunto della maggiore crescita reale e della dinamica dei prezzi appena descritta contribuiscono a rivedere al rialzo il profilo del PIL nominale di 0,2 punti percentuali nel 2023 e di 0,4 punti percentuali nel 2024. Nel 2025 l'effetto di moderazione della crescita reale di due decimi di punto si trasmette anche nella dinamica del PIL nominale. Anche gli investimenti fissi lordi beneficerebbero delle misure adottate, contribuendo positivamente alla maggiore crescita dell'attività economica e raggiungendo il 22 per cento circa del PIL a fine periodo"*.

Scenario macroeconomico locale

Essendo al momento in fase di definizione il DEFR 2023/2025 da parte della Regione Calabria, un quadro della situazione attuale può essere desunto dal DEFR 2022/2024 approvato dalla Regione Calabria con Delibera - n. 8 del 14 dicembre 2021.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Secondo il DEFR 2022/2024 della Regione Calabria "la pandemia lascia in eredità alla nostra regione la peggiore recessione mai sperimentata in tempo di pace, con una caduta del PIL nel 2020 di circa 9 punti percentuali, un dato sostanzialmente in linea con il resto del Paese. La SVIMEZ, a tal proposito, stima un calo del PIL nel 2020 relativamente omogeneo a livello territoriale, con una flessione dell'8,2 per cento nel Mezzogiorno, nella media delle regioni meridionali, e di 9,1 per cento nel Centro-Nord.

L'economia calabrese, già contraddistinta da una fase di sostanziale stagnazione, si è trovata a dover subire, quindi, i pesanti colpi inferti dalla crisi pandemica sin dal mese di marzo 2020, allorquando sono stati accertati i primi casi di infezione da COVID-19, con la conseguente adozione di drastici provvedimenti di contenimento del contagio, tra cui le chiusure parziali delle principali attività produttive o le misure di distanziamento fisico o la limitazione della mobilità dei cittadini. Inevitabile, a fronte di ciò, un crollo senza precedenti della domanda interna laddove si consideri che sulla base dei dati Istat e Prometeia, a fronte di un valore di PIL in termini reali ancora inferiore di 14 punti percentuali rispetto ai livelli del 2007, gli indicatori disponibili ne rilevano per il 2020 un'ulteriore caduta.

In attesa dei dati ufficiali Istat relativamente all'andamento del PIL territoriale 2020, è possibile consultare i dati riportati nel rapporto SVIMEZ 2021 che consentono di avere una stima del PIL che evidenzia un sostanziale calo del Prodotto Interno Lordo nel 2020 su tutto il paese. In particolare, si stima una perdita del -8,2% nella media delle regioni meridionali e del -9,1% nel Centro-Nord, con una punta del -9,4% nel Nord-Est e una dinamica al Centro in linea con la media nazionale (-8,9%).

Il Pil regionale calabrese del 2020 registra un -9,6% rispetto all'anno precedente, una perdita superiore a quanto registrato nelle altre regioni meridionali (Campania -8,4, Puglia -8,2, Basilicata -9,0, Sicilia -6,5). Le chiusure parziali delle attività economiche e le misure di distanziamento, insieme al clima di paura che ha caratterizzato il 2020, hanno avuto pesanti ricadute sul PIL regionale. Secondo quanto riportato da Banca d'Italia (rapporto 2021) la caduta dell'attività economica è stata particolarmente ampia nel primo semestre dell'anno, mentre, le aperture estive hanno contribuito ad ammorbidire, anche se di poco, le difficoltà economiche.

Già negli anni precedenti la crescita era molto più rallentata rispetto alle altre regioni meridionali; nel periodo 2001-2007 il tasso di crescita annuale cumulato del PIL è stato del 3,1%, inferiore a quello del Mezzogiorno (+4,0%) e delle altre ripartizioni territoriali e della media nazionale che ha registrato un incremento del 8,1%. La crisi economica ha affondato l'andamento del PIL regionale segnando una flessione tra il 2008 ed il 2014 del 14,3% (la media nazionale è stata di -8,5%), sensibilmente superiore anche rispetto al Mezzogiorno (-12,6%). Segnali positivi erano emersi nel periodo 2015-2018, dove la Calabria registrava, seppur di poco, valori positivi (+0,6%); un dato non confortante se confrontato con il resto del paese, significativamente inferiore al Mezzogiorno (+2,5%) e all'Italia (+4,8%).

Se nel 2019 l'economia italiana sembrava tornare in una fase di sostanziale stagnazione, il PIL calabrese aveva invece raggiunto un significativo +0,9%, registrando la performance migliore del Sud e delle altre ripartizioni geografiche. Il 2020 è stato, come più volte detto, segnato dagli effetti del Covid-19, determinando una flessione del PIL del -9,6%, valore superiore a quella del Mezzogiorno (-8,2%) e delle altre ripartizioni territoriali (-8,9% l'Italia).

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



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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.

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.

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'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 al primo semestre 2019, le assunzioni previste nel periodo gennaio-marzo sono state 4.170, mentre nel trimestre aprile- giugno il dato si è assestato a poco più di 4.800.

La maggior parte delle entrate riguarda il settore dei servizi e, in particolar modo, i servizi di alloggio e ristorazione ed il commercio. All'interno del sistema produttivo reggino, particolarmente diffuse sono le ditte individuali; esse rappresentano più del 50% delle imprese totali. Si tratta di organizzazioni aziendali molto diffuse ma anche poco solide; una fragilità che trova riscontro dall'analisi della nati/mortalità. Le ditte individuali nascono come "alternativa" ad un mercato del lavoro debole, spesso al fine di trovare soluzione alle problematiche inerenti alla ricerca di lavoro. Il 61,3% delle imprese della Città Metropolitana di Reggio Calabria si trova ad operare in tre soli settori: commercio, agricoltura e costruzioni.

Si riscontra, positivamente, la crescita delle nuove leve dell'imprenditoria (imprese femminili, giovanili e straniere), che contribuiscono alla crescita del sistema produttivo territoriale, come si può vedere dai tassi di crescita di anno in anno registrati. Tra le tre, le imprese femminili rappresentano ancora la categoria più rilevante quanto ad incidenza sullo stock complessivo di quelle registrate.

Alla composizione del tessuto economico della provincia hanno contribuito anche le imprese straniere, ossia le imprese in cui la partecipazione di persone non nate in Italia risulta complessivamente superiore al 50%. Gli imprenditori stranieri detengono la titolarità di circa il 10% delle imprese reggine, in crescita, quindi, rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti al 2018.

L'export non è di certo la chiave di volta del sistema economico del territorio della Città Metropolitana; eppure, il verificarsi di piccoli miglioramenti fa ben sperare in un futuro caratterizzato da una maggiore apertura al commercio internazionale. Infatti, già a partire dal III trimestre 2017, le *performance* esportative della Città Metropolitana di Reggio Calabria sono migliorate sensibilmente e, nel I trimestre 2018, il saldo della bilancia commerciale ha raggiunto il valore massimo di 26,1 milioni di euro. La lieve flessione delle esportazioni riportate nel 2019, che ha portato il saldo commerciale ad assumere un valore nuovamente negativo non deve far perdere di vista questo obiettivo, soprattutto alla luce delle grandi potenzialità delle produzioni locali. Il 93,6% del valore delle merci esportate deriva dalle attività manifatturiere. Il primato spetta al settore della chimica che rappresenta più della metà (il 52,7%) dell'export locale. A seguire, quanto a significatività del valore delle esportazioni, vi sono i beni della filiera alimentare pari al 35,0% delle esportazioni reggine e agricola (il 2,5%). Il principale mercato di sbocco è quello statunitense; a seguire il mercato francese, quello tedesco e a quello inglese. Rilevanti anche le quote export indirizzate verso Cina e, rimanendo all'interno dei confini europei, verso l'Austria.

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



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- 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 Greca, 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 D.Lgs. 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 2021 approvato con Delibera di Consiglio Metropolitanano 57 del 28 Giugno 2022.

Nella tabella che segue si fornisce la dimostrazione circa eventuali cause strutturali di dissesto elaborate in base al rendiconto di gestione 2021. Da tale dimostrazione risulta che 6 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 2021, pertanto, l'Ente NON è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitario.

P1	Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 41,00%		NO
P2	Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 21,00%		NO
P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0,00%		NO
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 15,00%		NO
P5	Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%		NO
P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1,00%	SI	
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 2023 - 2025.

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 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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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 1 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 1, comma 418, della legge n. 190 del 2014 e all'articolo 1, 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 1 dell'articolo 1 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 1 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)". Di seguito si riporta lo stralcio del "Piano analitico di riparto" su menzionato, iscritto nel "Bilancio di Previsione 2023-2025" a titolo di Fondi e di contributo alla finanza pubblica per la Città Metropolitana di Reggio Calabria:

Anno 2023

Denominazione Ente	Tipologia Ente	Fondi e contributi di parte corrente 2023 da scrivere in entrata (a)	Risorse aggiuntive 2023 da scrivere in entrata (b)	Concorso netto alla finanza pubblica residuale 2023 (c)	Spesa da iscrivere in bilancio 2023 (d=a+b-c)
Reggio di Calabria	Città Metropolitana	36.896.160,06	1.118.662,90	1.440.026,40	-36.574.796,56

Anno 2024

Denominazione Ente	Tipologia Ente	Fondi e contributi di parte corrente 2024 da scrivere in entrata (a)	Risorse aggiuntive 2024 da scrivere in entrata (b)	Concorso netto alla finanza pubblica residuale 2024 (c)	Spesa da iscrivere in bilancio 2024 (d=a+b-c)
Reggio di Calabria	Città Metropolitana	36.896.160,06	1.454.261,77	1.742.346,39	-36.608.075,44

Posto che per gli esercizi successivi al 2024 non è stato adottato ancora alcun Decreto Ministeriali e stante, comunque, l'assegnazione del contributo per il finanziamento e lo sviluppo delle funzioni fondamentali delle province e delle Città Metropolitane nelle misure stabilite dal comma 784 della citata legge, che per l'anno 2025 risulta superiore a quello del 2024 in misura complessiva, prudenzialmente sarà stimato un contributo nella misura uguale a quella stabilita dal DM del 26/04/2022.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Risorse impieghi e sostenibilità economico finanziaria

Il progetto di bilancio 2023-2025 verrà 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 2023 vengono mantenute le attuali aliquote previste per il 2022 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 2020*	Accertamenti 2021	Previsioni Assestate 2022	Previsioni 2023/2025
Imposta provinciale di trascrizione	10.752.654,88	12.729.640,84	11.900.000,00	11.900.000,00
Imposta sulle assicurazioni R.C. auto	17.869.004,04	18.011.444,04	18.500.000,00	18.500.000,00
TEFA	4.755.037,41	1.788.542,97	2.200.000,00	2.100.000,00

*Gli accertamenti 2020, condizionati dall' emergenza pandemica, non tengono conto delle risorse ex art. 106 del DI 34/2020.

I fabbisogni di spesa

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

TITOLI E MACROAGGREGATI DI SPESA		Previsioni dell'anno 2023	Previsioni dell'anno 2024	Previsioni dell'anno 2025
		Totale	Totale	Totale
	TITOLO 1 - SPESE CORRENTI			
101	Redditi da lavoro dipendente	21.147.480,11	20.998.643,36	20.604.617,28
102	Imposte e Tasse a carico dell'ente	1.604.080,00	1.575.784,00	1.546.494,00
103	Acquisto di Beni e Servizi	14.347.060,48	14.411.180,36	14.084.722,48
104	Trasferimenti Correnti	41.985.724,08	41.759.002,96	41.759.002,96
105	Trasferimenti di Tributi	0,00	0,00	0,00



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

106	Fondi Perequativi	0,00	0,00	0,00
107	Interessi Passivi	2.269.835,69	2.216.333,40	2.118.143,62
108	Altre Spese per Redditi da Capitale	0,00	0,00	0,00
109	Rimborsi e Poste Correttive delle Entrate	399.500,00	377.000,00	377.000,00
110	Altre Spese Correnti	5.402.128,09	5.371.030,56	5.326.330,95
100	Totale Titolo 1	87.155.808,45	86.708.974,64	85.816.311,29

Il fabbisogno stimato di spesa corrente per il 2023 posto a base del progetto di bilancio ammonta a € 87.155.808,45 mln di euro al di sotto delle entrate correnti previste per il 2023 pari a € 89.539.762,28 mln di euro e si riduce progressivamente nel triennio. La spesa di personale attualmente stimata seppur nei limiti normativi imposti garantisce la realizzazione del PTFP 2022 - 2024.



Finanziamento ed indebitamento

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

Evoluzione indebitamento			
Anno	2020	2021	2022
Nuovi prestiti (+)	2.000.000,00	0,00	0,00
Ammontare debito residuo	65.076.577,21	63.558.809,48	61.627.533,74

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	2020	2021	2022	2023
Oneri finanziari	2.323.092,56	2.349.388,97	2.283.063,52	2.269.835,69
Quota capitale	2.103.262,11	1.517.767,73	1.931.275,74	1.480.213,83
Totale fine anno	4.426.354,87	3.867.156,70	4.214.339,26	3.750.049,52

Il finanziamento delle opere ed investimenti pubblici programmati nel triennio 2023-2025 avrà luogo, oltre che giovandosi dei trasferimenti ministeriali e regionali anche con utilizzo di entrate correnti e per il 2023 e per gli anni successivi la Città Metropolitana di Reggio Calabria non prevede di assumere nuovi mutui. Occorre comunque rammentare che nel corso dell'anno 2022 la Città Metropolitana di Reggio Calabria ha aderito alla proposta di rinegoziazione dei mutui di Cassa Depositi e Prestiti di cui alla Circolare n. 1302 del 20/9/2022 con Delibera di C.M. n. 100 del 17/10/2022. Con tale operazione l'Ente ha potuto usufruire di un minore esborso in termini di quota capitale e interessi pari a circa € 2 Ml per le rate semestrali del periodo 31/12/2022 – 30/6/2024 per effetto della riduzione di tre annualità del periodo di durata del finanziamento. Non sono stati oggetto di rinegoziazione i mutui finanziati dalla Regione Calabria.

La stessa rinegoziazione ha un effetto finanziario di minor costo per le casse dell'Ente e nel contempo un beneficio in termini economici, in quanto ha permesso di liberare spazi per la copertura di spese. Si evidenzia che il comma 2 dell'art. 7 del D.L. n. 78/2015, come modificato da ultimo dal comma 5-octies dell'art. 3 del D.L. n. 228/2021, prevede la possibilità per gli enti locali, per gli anni dal 2015 al 2024, di utilizzare senza vincoli di destinazione, e quindi anche per la spesa corrente, le risorse derivanti da operazioni di rinegoziazione di mutui nonché dal riacquisto dei titoli obbligazionari emessi. Tuttavia, l'Ente, nonostante sia vigente la citata norma di cui all'art. 7, comma 2, del dl. n. 78 del 2015 ha destinato le economie prevalentemente alla copertura di spese di investimenti. Si rimanda per un maggior dettaglio degli investimenti programmati nel triennio 2023 - 2025 a quanto indicato nel piano triennale opere pubbliche che costituisce apposito allegato al DUP sezione operativa.

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 e 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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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.

La gestione del patrimonio

Il Patrimonio della città Metropolitana (attivo patrimoniale) è particolarmente consistente e viene rappresentato dal conto del Patrimonio alla data del 31.12.2021, risultante dall'ultimo rendiconto di gestione approvato e di seguito riportato:

Attivo	Importo	Passivo	Importo
Immobilizzazioni Immateriali	235.900,54	Patrimonio netto	563.808.372,11
Immobilizzazioni materiali	514.084.096,60	Fondo rischi ed oneri	25.953.308,30
Immobilizzazioni finanziarie	603.960,00	Debiti	149.058.254,74
Rimanenze	0,00	Ratei risconti	2.320.862,51
Crediti	252.270.337,28	Contributi agli investimenti	167.036.568,87



Attivo finanziario non immobilizzato	1.300.000,00		
Disponibilità liquide	139.719.796,81		
Ratei e risconti attivi	32.275,00		
Totale	908.249.366,53	Totale	908.249.366,53

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 2023 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 2022 per ulteriori immobili da regolarizzare o riclassificare.
- Rilascio di concessioni stradali: la valorizzazione degli immobili riguarderà anche le strade metropolitane per via delle concessioni stradali che verranno rilasciate: le concessioni del sottosuolo e del soprasuolo da parte di terzi, non a caso attribuite alla competenza del Settore Patrimonio, il cui utilizzo da parte di terzi, se conforme alle norme contenute nel Codice della Strada, proseguirà nel corso del 2023, si configura come obiettivo strategico annuale e pluriennale, in quanto pur comportando un impegno in termini di risorse umane per via del rilascio del parere tecnico propedeutico al rilascio, comporta anche un introito per l'Ente attraverso la riscossione dei canoni concessori, oggi Canone Unico Patrimoniale, in vigore dal 2021, approvato con Delibera di C.M. n. 10 del 27 aprile 2021 su impulso del Settore 9 Patrimonio. In tal modo le strade, da beni strumentali finalizzati a garantire la mobilità dei cittadini, sono valorizzate come fattore di produttività economica del Patrimonio dell'Ente.
- Razionalizzazione delle spese di gestione degli immobili soprattutto in materia di utenze elettriche: la scelta di un contraente per la gestione delle utenze elettriche, voce di spesa corrente con specifico riferimento alla gestione delle funzioni fondamentali anche con riferimento alla qualità dei servizi resi e degli obiettivi da realizzare, grava su tutti gli immobili in uso alla Città Metropolitana, (strade, scuole e uffici) a qualunque titolo detenuti dall'Ente. Gli interventi già posti in essere dal Settore Patrimonio hanno consentito all'Ente l'uscita dal mercato di salvaguardia, che comportava una spesa maggiorata del costo della componente energia, conseguendo dei risparmi di spesa già a partire dal 2021, e l'eliminazione massiva dell'arretrato in materia di energia elettrica per porre fine al contenzioso giudiziario con le banche e in qualche caso prevenendolo; in tal modo si è evitato di sostenere, per gli anni a venire, l'ulteriore spesa derivante dal pagamento degli interessi moratori maturati sulla sorte capitale ed evitato all'Ente di sopportare l'ulteriore aggravio delle spese legali derivanti dal contenzioso. L'eliminazione dell'arretrato e la scelta del nuovo contraente rappresentano un obiettivo strategico annuale e pluriennale, incidendo notevolmente sul risparmio delle spese correlate alle funzioni fondamentali dell'Ente, anche in vista della scadenza del contratto in essere a giugno 2022, data entro la quale si prefigge l'obiettivo di predisporre gli atti per la scelta del nuovo contraente ed avviare la procedura per l'affidamento del contratto al nuovo fornitore in modo da assicurare il risparmio della spesa di gestione dell'energia elettrica anche per il 2023. È necessario considerare ogni aspetto legato al conflitto bellico fra Russia ed Ucraina e alle ripercussioni sull'economia nazionale e locale che ha determinato la crisi energetica e il conseguente riflesso sui costi dell'energia elettrica.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

L'incremento del costo dell'energia elettrica peserà sul bilancio 2023/2025 in misura leggermente superiore a quello del 2022, già notevolmente incrementato, appunto nel corso di tale esercizio, in modo specifico per quanto riguarda l'illuminazione degli istituti scolastici. Solo per quest'ultima voce la previsione iniziale 2022 è stata di € 1.300.000 mentre la voce assestata definitiva 2022 ha raggiunto € 2.271.000,00. Per il triennio 2023/2025 il progetto di bilancio prevede uno stanziamento per ciascun anno di € 2.350.000,00.

Il "Piano delle alienazioni e valorizzazione del patrimonio immobiliare della Città Metropolitana di Reggio Calabria 2023-2025"

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.130 del 16 novembre 2022 è stato approvato il "Piano delle alienazioni per il triennio 2023-2025". 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:

Elenco dei fabbricati proposti per l'alienazione nell'anno 2023						
n.	Denominazione	Fg. n.	Particella n.	Consistenza	Comune/ubicazione	Importo alienazione
1	Ex Casa Cantoniera Provinciale	24	37 sub 3	F2 Unità Collabente	Contrada Campomalo Laureana di Borrello	€ 9.800,00
2	Ex caserma carabinieri	34	169	2.108 mc - 424 mq.	Via V. Lombardi, 19 Bova Marina	€ 115.600,00
3	Cantoniera ex Anas	12	16 sub 1	4 vani	Nucarelle Bagaladi	€25.500,00
4	Cantoniera ex Anas Marasa	37	90 sub 1 e sub 2	Sub 1 mq 164 sub 2 n. 5 vani	Contrada Marasa Mammola	€16.900,00
5	Fabbricato	RC/125	54 sub 10	7,5 - mq 169	Via Possidonea, n. 20/D piano 1 Reggio Calabria	€177.700,00

Totale introito (presunto) alienazioni fabbricati per l'annualità 2023 = € 285.500,00

Elenco dei terreni proposti per l'alienazione nell'anno 2023						
n.	Denominazione	Fg. n.	Particella n.	Consistenza	Comune/ubicazione	Importo alienazione
6	Terreno	6	641	mq 760	Agnana Calabria	€ 12.900,00
7	Terreno	36	266	mq 1070	San Lorenzo	€ 4.300,00
8	Terreno	5	1428	Mq 1420	Reggio Calabria Frazione Gallina	€ 25.560,00

Totale introito (presunto) alienazioni Terreni per l'annualità 2023 = € 42.760,00

Totale introito complessivo (presunto) alienazioni dei fabbricati e dei terreni per l'annualità 2023 = € 328.260,00



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Elenco dei fabbricati proposti per l'alienazione nell'anno 2024						
n.	Denominazione	Fg. n.	Particella n.	Consistenza	Comune/ubicazione	Importo alienazione
1	Ex Casa Cantoniera Provinciale	3	Particella 53 sub 1, 2	6.5 vani 129 mq 6.5 vani 125 mq	SP 85 Siderno /Callà Siderno	€ 16.300,00
2	Casa Cantoniera ex Anas	18	Particella 95 sub 1, 2 - 104	F2 Unità Collabente Rudere	SS 281 Limina/Mammola /Ghirò Mammola	€ 8.400,00
3	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)	€ 8.500,00
4	Casa Cantoniera ex Anas	17	Particella 167 sub 1, 2	5,5 + 4,5 mq 161	C.da Trodio San Lorenzo	€ 27.200,00

Totale introito (presunto) alienazioni fabbricati per l'annualità 2024 = € 60.400,00

Elenco dei terreni proposti per l'alienazione nell'anno 2024						
n.	Denominazione	Fg. n.	Particella n.	Consistenza	Comune/ubicazione	Importo alienazione
5	Terreno	25	1225	Mq 28	Seminara /Barritteri	€ 1.800,00
6	Terreno	5	337	Mq 2.090	Agnana Calabria	€ 5.800,00

Totale introito (presunto) alienazioni terreni per l'annualità 2024 = € 10.480,00

Totale introito complessivo (presunto) alienazioni dei fabbricati e dei terreni per l'annualità 2024 = € 70.880,00

Elenco dei fabbricati proposti per l'alienazione nell'anno 2025						
n.	Denominazione	Fg. n.	Particella n.	Consistenza	Comune/ubicazione	Importo alienazione
1	casa cantoniera ex Anas	20	167 sub 1 e 3	3 vani /mq 76	SS 501 Mongiana-c/da Catalisano Grotteria	€ 20.500,00
2	Ex Cantoniera Provinciale	44	485/ 1-2	4 vani / 4 vani	C.da Cirello/Rizziconi	€ 41.600,00

Totale introito (presunto) alienazioni fabbricati per l'annualità 2025 = € 62.100,00



Elenco dei terreni proposti per l'alienazione nell'anno 2025						
n.	Denominazione	Fg. n.	Particella n.	Consistenza	Comune/ubicazione	Importo alienazione
3	Terreno	8	568	Mq 3.150	Siderno	€ 6.300,00
4	Terreno	38	43	Mq 390	Laureana di Borrello	€ 10.530,00

Totale introito (presunto) alienazioni terreni per l'annualità 2025 = € 16.830,00

Totale introito complessivo (presunto) alienazioni dei fabbricati e dei terreni per l'annualità 2025 = € 78.930,00

I beni immobili

I beni immobili che fanno capo al patrimonio della Città Metropolitana sono così identificati:

- n. 1 Palazzo Istituzionale "*Corrado Alvaro*" sede della Città Metropolitana;
- n. 1 Palazzo della Cultura "*Pasquino Crupi*";
- n. 4 Immobili/Appartamenti (via Fata Morgana, via Possidonea e 2 via Giulia);
- n. 5 Immobili adibiti a sedi Istituzionali: Via Aschenez – S. Anna – Via Cimino e i Circondari di Locri e Palmi;
- n. 1 Planetario "*Pythagoras*";
- n. 1 Palazzo Ducale "*Ruffo di Calabria*";
- n. 21 Edifici scolastici di proprietà;
- n. 36 Edifici scolastici in comodato d'uso per effetto della L.23/1996;
- n. 7 Caserme di cui n. 2 operative (Fiumara e Stilo) e n. 5 dismesse dall'Arma dei C.C.;
- n. 28 ex Case Cantoniere;
- n. 6 Deposito attrezzi;
- n. 6 Palestre e Impianti Sportivi;
- n. 11 ex Strade Statali;
- n. 97 Strade della Città Metropolitana (ex Provincia);
- n. 21 Immobili assegnati dall'Agenzia Nazionale beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC).

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. 105 del 29 settembre 2022 e ss.mm.ii., si articola in 12 Settori, 3 Unità Organizzative Autonome (U.O.A.), oltre le strutture Direzione Generale e Segreteria Generale e precisamente:

- Direzione Generale
- Segreteria Generale
- Settore 1 - Affari Generali
- Settore 2 - Affari Istituzionali - Sviluppo Economico - Risorse Umane
- Settore 3 - Innovazione digitale
- Settore 4 - Servizi Finanziari – Tributi – Partecipate
- Settore 5 - Formazione professionale
- Settore 6 - Istruzione e Sport



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- Settore 7 - Politiche sociali
- Settore 8 – Agricoltura - Caccia - Pesca
- Settore 9 - Edilizia
- Settore 10 – Pianificazione - Valorizzazione del Territorio - Leggi speciali
- Settore 11 – Viabilità
- Settore 12 – Tutela del Territorio e dell’Ambiente
- U.O.A. “Avvocatura”
- U.O.A. “Stazione Unica Appaltante Metropolitana”
- U.O.A. “Polizia Metropolitana”

A capo dei Settori sono individuati Dirigenti di ruolo a tempo indeterminato ad eccezione del Settore 4 “*Servizi Finanziari – Tributi - Partecipate*”, 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 primo di gennaio 2023 il personale in organico, a tempo indeterminato, compresi i dirigenti di ruolo, è costituito da n. 376 unità.

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 31 dicembre 2021, 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;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- di autorizzare la permanenza della Città Metropolitana di Reggio Calabria nella partecipazione al "Patto Territoriale dello Stretto" spa, P.IVA 02023770809;
- 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;

Con Delibera di Consiglio Metropolitan n. 53/2021 del 5 agosto 2021, la Città Metropolitana ha deliberato l'acquisto del 48,97% di quote sociali della CASTORE S.P.L. S.R.L., per un valore pari a € 950.000,00.

In data 13 Luglio 2022 è stato sottoscritto l'atto notarile di acquisto delle predette quote. Si riportano i valori del bilancio di esercizio anno 2021 della società CASTORE S.P.L. S.r.l..

Ragione Sociale	Quota di partecipazione	Totale attivo al 31/12/2021	Ricavi delle vendite e prestazioni al 31/12/2021	Patrimonio netto al 31/12/2021
CASTORE S.P.L. S.r.l.	48,97%	4.067.473,00€	3.793.935,00€	527.393,00€

2.1.3 Valore Pubblico e coerenza con i documenti di programmazione finanziaria (le "Linee programmatiche di mandato 2021-2026" e il "DUP 2023-2025")

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 2023-2025" (approvato con deliberazione del Consiglio metropolitan n. 1 del 4 gennaio 2023), 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 2023-2025			
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 Obiettivi di valore pubblico intesi in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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».

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 2023-2025" (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 2023-2025			
Sezione strategica (SeS)				Sezione operativa (SeO)			
Area strategica d'azione	Obiettivo di valore pubblico (outcome) ³	Stakeholders	Obiettivo strategico	Missione	Programma	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	cittadini, imprese, enti pubblici, associazioni	1 - Promuovere la cultura della legalità, della trasparenza e della partecipazione, migliorando la comunicazione (interna ed esterna)	01	11	2023 S01 Op03	Settore 1
				01	05	2023 S09 Op01	Settore 9
				11	01	2020 POL Op02	UOA PM
				03	01	2020 POL Op01	UOA PM
				03	01	2020 POL Op03	UOA PM
			01	02	2023 SEG Op 02	Segreteria Generale	
			01	10	2023 SEG Op 01	Segreteria Generale	
			01	05	2023 S09 Op02	Settore 9	
			2 - Migliorare l'accountability	01	11	2023 DIR Op01	Direzione Generale
				01	11	2023 DIR Op01	Direzione Generale
	15	02		2023 UST Op01	Ufficio Studi e Ricerche		
	3 - Innovare l'organizzazione, i processi e le tecnologie per	01		01	2023 S01 Op01	Settore 1	
		01		10	2023 S02 Op01	Settore 2	
		01	10	2023 S02 Op02	Settore 2		
				01	08	2023 S03 Op01	Settore 3

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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

	Maggiore informazione sulle attività e sulla vita della Città Metropolitana ⁶ Miglioramento della qualità della vita di cittadini, imprese, istituzioni ed associazioni ⁷		assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi	01	08	2023 S03 Op02	Settore 3
				01	08	2023 S03 Op03	Settore 3
				01	08	2023 S03 Op04	Settore 3
				01	08	2023 S03 Op05	Settore 3
				01	03	2023 S04 Op02	Settore 4
				01	03	2023 S04 Op03	Settore 4
				01	03	2023 S04 Op04	Settore 4
				01	04	2023 S04 Op01	Settore 4
				16	01	2023 S08 Op01	Settore 8
				16	01	2023 S08 Op03	Settore 8
				16	02	2023 S08 Op02	Settore 8
				01	09	2023 S10 Op02	Settore 10
				09	02	2023 S12 Op01	Settore 12
				09	02	2023 S12 Op02	Settore 12
				01	09	2023 AVV Op01	UOA Avvocatura
				01	09	2023 AVV Op02	UOA Avvocatura
				01	09	2023 AVV Op03	UOA Avvocatura
01	11	2023 AVV Op05	UOA Avvocatura				
01	10	2023 SUA Op02	UOA SUAM				
01	11	2023 SUA Op01	UOA SUAM				
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	14	01	2023 S02 Op05	Settore 2
				07	01	2023 S02 Op03	Settore 2
				07	01	2023 S02 Op06	Settore 2
				15	02	2023 S05 Op01	Settore 5
				15	02	2023 S05 Op02	Settore 5
				15	02	2023 S05 Op03	Settore 5
				17	01	2023 S09 Op03	Settore 9
				09	02	2023 S10 Op01	Settore 10
				09	02	2023 S10 Op03	Settore 10
				10	02	2023 S11 Op03	Settore 11
				09	01	2023 S12 Op03	Settore 12
				10	05	2023 S11 Op01	Settore 11
			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	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,	12
	12	03				2023 S07 Op02	Settore 7
	12	05				2023 S07 Op03	Settore 7
	12	05				2023 S07 Op04	Settore 7

⁶ Incremento del benessere economico e sociale.

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

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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Valorizzazione e promozione della storia, della cultura e della solidarietà umana ¹³	ottimizzando i servizi erogati											
								2 - Migliorare la programmazione della rete scolastica	04	06	2023 S06 Op01	Settore 6
									04	06	2023 S06 Op02	Settore 6
									04	02	2023 S09 Op05	Settore 9
								3 - Promuovere la cultura	05	01	2023 S01 Op02	Settore 1
									05	01	2023 S02 Op07	Settore 2
								4 - Promuovere lo sport e il tempo libero	06	01	2023 S06 Op03	Settore 6
									06	01	2023 S09 Op04	Settore 9

Per le schede di dettaglio relative agli obiettivi (strategici, operativi e individuali) di *Performance* per il triennio 2023-2025, 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 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:



¹³ Incremento del benessere sociale ed educativo.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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 8 2 in Goal 11 1 in Goal 16	

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal
(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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 2023-2025" (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 2023-2025, 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 2023-2025; il quadro completo viene riportato nella tabella che segue unitamente al relativo cronoprogramma:

Procedura	2021	2022	2023	2024	2025
Accesso agli atti	Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione		
Albo Unico Metropolitano 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	
Concessioni demaniali		Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Rilascio pareri idraulici		Attivazione istanza on line	Consolidamento 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	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio concessioni stradali a privati, Enti, società di servizi		Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio concessioni per accessi carrabili ad impianti di distribuzione carburante		Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio licenza per autotrasporto di cose in conto proprio		Attivazione istanza on line	Consolidamento 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	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio autorizzazioni centri di revisione fino a 3,5 t.		Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Attività Palazzo della Cultura P. Crupi		Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione	
Rilascio Autorizzazione al trattamento di rifiuti speciali			Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione
Estrazione di materiale litoide			Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed eventuale semplificazione
Esami per il conseguimento delle abilitazioni di			Attivazione istanza on line	Consolidamento istanza on line	Riesame delle funzionalità ed



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

Nel corso del 2023 si prevede, altresì, di consolidare la reingegnerizzazione di procedure interne nell'ambito dei servizi di conservazione digitale, oltre a concentrarsi nella progressiva diffusione della metodologia BIM per le procedure di gestione delle opere pubbliche e nell'utilizzo di tecnologie informatiche interoperabili per il monitoraggio del piano delle opere pubbliche.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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.

Per le schede di dettaglio relative agli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione per il triennio 2023-2025, si rinvia a **2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance** (Settore 3 - Scheda Obiettivo Operativo n. 2 e n. 5) **(Allegato 1)**.

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 la presentazione di un progetto comune volto al perfezionamento delle condizioni di accessibilità di alcuni servizi digitali erogati.

Con riferimento alla misura 1.3.2, denominata "Sportello Digitale Unico", che mira a facilitare l'implementazione dello "Sportello Digitale Unico" (*Single Digital Gateway*), ovvero supportare l'attuazione del regolamento europeo che ha l'obiettivo di uniformare l'accesso ai servizi digitali in tutto i Paesi membri dell'UE.

Lo "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 e CIE, 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.

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

La nuova edizione presenta una revisione del contesto normativo/strategico, l'adeguamento degli obiettivi e delle linee di azione per gli anni 2022-2024, 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 da perseguire nel biennio 2023-2024:

COMPONENTE TECNOLOGICA	AZIONE	SCADENZA
SERVIZI	Le PA pubblicano, entro il 23 settembre 2023, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, una dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili - CAP1.PA.LA28	Settembre 2023/Settembre 2024



	Le PA risolvono gli errori relativi al criterio di successo "2.1.1 Tastiera (Livello A)", come rilevato nel campione di siti web monitorato da AGID nel 2021 - CAP1.PA.LA22	Dicembre 2023
	Le PA comunicano ad AGID, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale - CAP1.PA.LA23	Dicembre 2023
	Le PA competenti rendono accessibili le informazioni, spiegazioni e istruzioni, di cui agli art. 2, 9 e 10 del Regolamento EU 2018/1724, secondo le specifiche tecniche di implementazione - CAP1.PA.LA24	Dicembre 2023
	Le PA competenti per i dati necessari all'esecuzione dei procedimenti amministrativi ricompresi nelle procedure di cui all'Allegato II del Regolamento UE 2018/1724, mettono a disposizione dati strutturati ovvero dati non strutturati in formato elettronico secondo ontologie e accessibili tramite API nel rispetto delle specifiche tecniche del Single Digital Gateway. Nel caso di PA che rendono disponibili i dati non strutturati, le stesse amministrazioni predispongono la pianificazione di messa a disposizione degli stessi dati in formato strutturato prevedendo il completamento dell'attività entro dicembre 2025 - CAP1.PA.LA25	Dicembre 2023
	Le PA competenti per i procedimenti amministrativi relativi alle procedure di cui all'Allegato II del Regolamento UE 2018/1724 adeguano i propri procedimenti amministrativi alle specifiche tecniche di implementazione del Single Digital Gateway - CAP1.PA.LA32	Dicembre 2023
	Le PA effettuano test per l'integrazione delle applicazioni in uso (ad esempio il protocollo) sul nuovo sistema. Per tali integrazioni si raccomanda alle amministrazioni di utilizzare al meglio i fondi PNRR alla data disponibili - CAP1.PA.LA33	Dicembre 2023
DATI	Le PA pubblicano i loro dati aperti tramite API nel catalogo PDND e le documentano anche secondo i riferimenti contenuti nel National Data Catalog per l'interoperabilità semantica - CAP2.PA.LA15	Da marzo 2023
PIATTAFORME	Le PA aderenti a pagoPA e App IO assicurano per entrambe le piattaforme l'attivazione di nuovi servizi in linea con i target fissati nel Piano triennale e secondo le modalità attuative definite nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - CAP3.PA.LA21	Dicembre 2023
	Le PA centrali e i Comuni, in linea con i target previsti dal Piano triennale e secondo la roadmap di attuazione prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dovranno integrarsi alla Piattaforma Notifiche Digitali - CAP3.PA.LA22	Dicembre 2023
LE LEVE PER L'INNOVAZIONE	Le Province e le città metropolitane costituiscono "Centri di competenza" per l'innovazione per supportare i processi di transizione al digitale degli enti locali del territorio, in particolare con riferimento a iniziative di formazione e alfabetizzazione digitale - CAP7.PA.LA21	Da Gennaio 2023

L'elenco di dettaglio è riportato nel documento allegato **Allegato 2** al presente PIAO, redatto utilizzando il FORMAT previsto da Agid per la redazione del Piano Triennale.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Con riguardo al Piano Triennale per l'informatica di AgID si evidenzia che uno fra i principali obiettivi da raggiungere 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 2023-2025, 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*.

Anno	Obiettivo	Strumenti	Indicatore	Baseline	Target
2023	OB.4.1 Piano Triennale - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia Cloud Italia e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)	Adesione al PSN o, in alternativa, a servizi Cloud qualificati AgID	Numero di servizi/applicazioni migrate su Cloud	6	8
2024				8	10
2025				10	12

Per la scheda di dettaglio relativa all'obiettivo di digitalizzazione, si rinvia a **2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance** (Settore 3 - Scheda Obiettivo Operativo n. 4) [\(Allegato 1\)](#).

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 2023-2025, volti a migliorare l'accessibilità fisica e digitale degli uffici e dei servizi.

Per quanto concerne **la piena accessibilità fisica** degli uffici, obiettivo prioritario del triennio 2023-2025, è dare attuazione al progetto di rifunzionalizzazione ecosostenibile di tre immobili dell'Ente 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 - Sostituzione impianto ascensore
 - 1.2 Corpo C - Sostituzione impianto ascensore
 - 1.3 Corpo D- Sostituzione di n. 2 impianti ascensore
 - 1.4 Riqualficazione gradini in marmo (scala antistante corpo "A")
2. Palazzo Uffici ubicato in Via Aschenez
 - 2.1 Realizzazione scala di sicurezza antincendio, in acciaio
 - 2.2 Sostituzione ascensore
3. Palazzo Uffici ubicato in Via S. Anna II° Tronco, loc. Spirito Santo
 - 3.1 Riqualficazione area parcheggi adiacente la strada di accesso



3.2 Realizzazione percorso ciclopedonale e passeggiata a verde

Per le schede di dettaglio relative agli obiettivi di **piena accessibilità fisica**, si rinvia a **2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance** (Allegato 1).

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)

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 includeranno, oltre all'intero personale della Città Metropolitana di Reggio Calabria, anche 15 unità di personale della società partecipata al 100% SVI.PRO.RE e saranno erogate in presenza e in modalità *e-learning*.

Il programma prevede di coinvolgere come destinatari delle azioni formative anche il personale di 95 Comuni del territorio provinciale con due distinte modalità:

- almeno 5 unità di personale per ogni Comune nelle azioni formative da erogare in presenza (di base su accessibilità, per personale di livello dirigenziale e specialistico per dipendenti di profilo tecnico)
- il resto del personale rendendo disponibili moduli di *e-learning* attraverso una piattaforma sviluppata nell'ambito del progetto.

Fasi dell'azione e relativi contenuti

1. Progettazione dei moduli e degli strumenti didattici:
 - a. *assessment* preliminare
 - b. analisi contenuti da sviluppare
 - c. individuazione piattaforma *e-learning open-source*
 - d. personalizzazione piattaforma *e-learning*
2. realizzazione moduli e strumenti didattici
3. erogazione corsi aula+laboratorio:
 - a. anno 2023-24 - Edizione 1 (max 25 partecipanti per modulo – 20 moduli)
 - b. anno 2024-25 - Edizione 2 (max 25 partecipanti per modulo – 12 moduli)
4. Formazione al territorio (sviluppo ed erogazione moduli *e-learning* per i Comuni della Provincia di RC):
 - a. individuazione personale 95 Comuni
 - b. progettazione e sviluppo webinar specialistici finalizzati a fornire strumenti per la gestione dell'accessibilità dei servizi
 - c. erogazione moduli formativi in modalità *e-learning*;
5. *Change Management*
 - a. realizzazione di interventi di predisposizione, integrazione e aggiornamento della documentazione
 - b. realizzazione kit didattici per successive fruizioni dei corsi di formazione erogati

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).



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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 verrà articolata nel corso del triennio in una sequenza di fasi operative puntuali per ognuno dei tre servizi oggetto di intervento:

1. Progettazione e sviluppo degli interventi
 - a. analisi dei requisiti tecnico-funzionali
 - b. progettazione del piano di intervento
 - c. implementazione degli interventi
2. Test e reportistica
 - a. test di accessibilità sui servizi
 - b. collaudo e report finale sul raggiungimento degli obiettivi

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

Nel corso dell'azione verranno individuate le tecnologie assistive necessarie alle postazioni di lavoro dei dipendenti con disabilità e verranno perfezionate 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 che sarà articolata nel triennio 2023-2025 secondo le seguenti fasi:

1. Analisi dei fabbisogni e acquisto tecnologie
 - a. *assesment* tecnologie assistive
 - b. acquisto HW e SW
2. Predisposizione delle postazioni di lavoro
 - a. adattamento e personalizzazione delle postazioni di lavoro
 - b. supporto per l'installazione e addestramento all'uso
 - c. analisi degli impatti/benefici sul benessere dei dipendenti

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 verrà articolata nel corso del 2023 in una sequenza di fasi operative puntuali per ognuno dei due portali interessati valutando l'opportunità di acquisire nuove tecnologie:

1. Progettazione e sviluppo degli interventi
 - a. analisi dei requisiti tecnico-funzionali
 - b. progettazione del piano di intervento
 - c. implementazione degli interventi
2. Test e reportistica
 - a. test di accessibilità sui servizi
 - b. collaudo e report finale sul raggiungimento degli obiettivi



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Per quanto attiene l'accessibilità digitale, l'Ente ha un programma organico articolato sul triennio, che prevede azioni formative e di miglioramento dei servizi, sia nel quadro dell'accordo definito con l'Agenzia per l'Italia Digitale per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali (PNRR - Missione 1 Componente 1 Asse 1), che attraverso azioni dirette con fondi di bilancio.

Gli obiettivi da perseguire nel triennio 2023-2025, definiti nell'ambito dell'accordo con l'Agenzia per l'Italia Digitale, sono:

- assicurare che almeno il 50% delle tecnologie assistive richieste venga messo a disposizione di tutti i lavoratori con disabilità;
- erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
- ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente.

Tali obiettivi saranno perseguiti attraverso una molteplicità di strumenti e strategie quali:

- test di usabilità;
- utilizzo di strumenti di validazione accessibilità;
- supporto tecnico specialistico;
- formazione, comunicazione e disseminazione;

Anno	Obiettivo	Strumenti	Indicatore	Baseline	Target
2023-2025	Assicurare che almeno il 50% delle tecnologie assistive richieste venga messo a disposizione di tutti i lavoratori con disabilità	Analisi tipologie richieste (elenco prodotti da Allegato 3 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	20 utenti/dispositivi
			Adeguamento tecnologie assistive ICT	0	3 utenti/dispositivi
2023-2025	Erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità	Progettazione ed erogazione di attività di formazione frontale (supporto tecnico specialistico)	Numero utenti cui erogare formazione in aula+laboratorio	0 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
2023-2025	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



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Altri obiettivi di breve periodo, nel quadro degli obblighi di pubblicazione previsti dalle Linee Guida Agid, sono stati previsti per l'anno 2023 e pubblicati sul portale <https://form.agid.gov.it/> entro il 31/03/2023.

Anno	Obiettivo	Strumenti	Indicatore	Baseline	Target
2023	Sito web istituzionale - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software (per migliorare l'accessibilità)	Strumenti di validazione accessibilità (MAUVE++ e similari);	Riduzione di almeno il 50% degli errori di accessibilità	CHECKPOINT TYPES WITH RESULT "ERROR" 15	CHECKPOINT TYPES WITH RESULT "ERROR" 7

Per le schede di dettaglio relative agli obiettivi di **piena accessibilità digitale**, si rinvia a **2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance** (Allegato 1).

2.2.5 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 (convertito in Legge n. 79/2022) il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'introduzione, all'interno del PIAO della programmazione degli obiettivi per le politiche di genere rappresenta un ulteriore passo verso la valorizzazione concreta e piena delle competenze e dei talenti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in chiave di parità di genere.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato nominato con determinazione del Dirigente del Settore 2 "Affari istituzionali e Risorse umane" (RG n. 3200 del 14 dicembre 2018 e RG n. 1332 del 22 maggio 2019). Il C.U.G. sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del Piano, che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale, sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità, mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del *welfare* aziendale integrativo;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante:
 - a) la partecipazione al processo decisionale;
 - b) la programmazione delle riunioni di lavoro;
 - c) l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
 - d) la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Si riportano, di seguito, alcuni indicatori utili per la misurazione degli obiettivi di salute delle risorse dell'Ente con riferimento al presente ambito:

- Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico;
- Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati);
- % donne vs % uomini titolari di part-time;
- % donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale;
- % donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale;
- n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria);
- Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale;
- Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no);
- Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di *mobbing*, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso;
- l'istituzione della Consiglieria di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere hanno ottenuto il previsto parere, sia da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) che della Consiglieria di parità della Città metropolitana di Reggio Calabria in data 15 maggio 2023.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "*a scorrimento*", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per le schede di dettaglio relative agli obiettivi e alle azioni per il miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione si rinvia a **2.2 SOTTOSEZIONE di programmazione – Performance** (Allegato 1).

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.

In conclusione, l'elaborazione della relativa scheda-obiettivo, in ottemperanza al richiamato art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge n. 13/2023, deve essere rinviata alla definizione, da parte del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze «della base di calcolo e delle modalità di rappresentazione degli indicatori» ai «fini del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi della Riforma di cui al comma 1».



3.3 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 sottosezione è 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, ai sensi della legge n. 190/2012 e del Decreto legislativo n. 33/2013 (integrati dal Decreto legislativo n. 97/2016) ed approvati con la deliberazione consiliare n.9 del 22 febbraio 2023, avente ad oggetto "*Linee di indirizzo per l'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 - aggiornamento 2023 (sezione prevenzione della corruzione e trasparenza del PIAO)*", che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

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. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono 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, individuati i rischi corruttivi vengono programmate le misure sia "*generali*" che "*specifiche*" per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'anticiclaggio. 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. Vengono 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.

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. Con specifico riferimento 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.

Preliminarmente, occorre precisare che in Italia il termine "*corruzione*" viene usato per indicare non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione, a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Infatti, nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come "*corruttivi*", riconducibili agli artt. 317, 318, 319 del codice penale, ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "*condotte di natura corruttiva*", riconducibili agli artt. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del medesimo codice.

Ciò premesso, con specifico riferimento all'indice di percezione della corruzione nel settore pubblico, elaborata da *Transparency International*, la più grande organizzazione a livello globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione, collaborando, sin dal 1993, con Governi, aziende e con i cittadini di oltre 100 paesi del mondo, mostra come l'Italia stia proseguendo il suo percorso di miglioramento, anche se il *gap* con i paesi più virtuosi è ancora ampio.



L'Italia, nel 2022, ha guadagnato una posizione in classifica, collocandosi al 41° posto del *ranking*, pur realizzando il medesimo punteggio dell'anno precedente, 56 punti.



14

Il punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese attestano la *trend* di miglioramento già registrato negli ultimi anni e confermano l'Italia nel gruppo dei Paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione.

Il risultato è senz'altro frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione, adottate nell'ultimo decennio, tra cui l'adozione del nuovo Codice degli appalti. L'Italia guadagna, infatti, dieci posizioni rispetto al 2020, assestandosi al 41° posto su 180 paesi nel mondo (17° posto sui 27 paesi UE).



15

Un'importante novità registrata nel corso dell'anno 2022 è rappresentata dal nuovo portale di ANAC, presentato il 21 luglio 2022, che prova a quantificare il rischio corruzione nelle varie province italiane. Dalla classifica elaborata dal nuovo sistema di

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

¹⁵ Fonte: <https://www.transparency.it>



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

misurazione dell'ANAC, basato su 70 indicatori che rilevano i livelli di istruzione, benessere economico, capitale sociale e criminalità nelle 106 province italiane, emerge che il rischio corruzione si annida soprattutto nelle province meridionali, Reggio Calabria è sesta; pertanto, risulta elevato il rischio di incorrere in fenomeni di corruzione.

«Gli indicatori possono essere considerati campanelli d'allarme», spiega l'ANAC, «non sono un giudizio, né una condanna».

Tra gli obiettivi del nuovo sistema di misurazione promosso dall'ANAC vi è quello di fornire strumenti alle amministrazioni e alla politica per operare con maggiore precisione nei territori per prevenire e combattere la corruzione, ma anche quello di fornire un'immagine corretta delle varie realtà delle Province del nostro Paese nel mondo, e permettere agli investitori stranieri o di altre regioni d'Italia di valutare le caratteristiche del territorio d'insediamento di nuove attività produttive.

Il radicamento del fenomeno corruttivo inibisce, infatti, l'afflusso di capitali stranieri e incide negativamente sull'occupazione spingendo le imprese a mantenere una dimensione ridotta. Al contrario, la riduzione del livello di corruzione favorisce l'avvio di nuove imprese, il radicamento di capitali e imprese straniere e incide positivamente sull'occupazione giovanile.

In tal senso, risulta, pressoché, confortante quanto riportato¹⁶ dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria, *«Dopo la pandemia del 2020, lo scenario economico ha permesso un rinnovato slancio delle attività imprenditoriali; i dati relativi al 2021 mostrano, infatti, una crescita delle imprese reggine del +1,4% rispetto all'anno precedente, raggiungendo un valore di 54.200 imprese registrate: il saldo anagrafico, pari a 898 unità, è dato dalla differenza tra le 2.352 nuove iscrizioni e le 1.454 cessazioni. Anche nei primi nove mesi del 2022 continua la crescita numerica del tessuto imprenditoriale reggino (54.491 registrate: +0,5% rispetto alla fine del 2021).*

I dati del III trimestre 2022 sembrano evidenziare invece un clima di incertezza; la Città metropolitana di Reggio Calabria ha registrato crescita modesta del numero delle imprese, pari al +0,5% rispetto al 2021, unica realtà provinciale calabrese a registrare comunque un incremento della propria base imprenditoriale.

Strettamente legate all'andamento del sistema imprenditoriale sono le dinamiche del mercato del lavoro. Nel territorio reggino si osserva un aumento del numero di occupati (+2,6%; da 136 mila del 2020 a 140 mila unità del 2021) e di persone in cerca di lavoro (+8,6%; da 26 mila del 2020 a 28 mila del 2021), come conseguenza della ripresa delle attività economiche post pandemia».

L'analisi del contesto esterno, relativa alla sezione "rischi corruttivi" non può prescindere dal tema della sicurezza pubblica, di cui si riportano i dati dell'attività giudiziaria comunicati dal Presidente del Tar della Calabria - Sezione staccata di Reggio Calabria, nella relazione esposta nel corso dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023.

Il numero dei ricorsi depositati al Tar di Reggio Calabria, nel corso dell'anno 2022, è tendenzialmente stabile: in totale sono 651, venti in meno rispetto al 2021. Inoltre, rispetto al 2021, si è ridotto il numero di ricorsi con domanda cautelare, sia collegiale che monocratica. *"Sono stati in tutto – ha spiegato la presidentessa del Tar di Reggio Calabria – 274 i ricorsi accompagnati da una domanda cautelare (nel 2021 erano stati 348)".*

Altro dato significativo, che risulta in controtendenza rispetto anche agli anni scorsi, appare il numero dei giudizi promossi avverso le informazioni interdittive antimafia, che nel 2022 sono stati 15 a fronte dei 79 del 2021. Nel corso della sua relazione, infine, la presidentessa del Tar di Reggio Calabria ha ricordato che celere, rispetto alla tempistica del Paese, è la definizione dei giudizi in materia di appalti pubblici: in media solo 46 giorni per una pronuncia di merito, a fronte di un tempo medio nazionale di 111 giorni.

Inoltre, la Prefettura di Reggio Calabria ha comunicato, con nota prot.n.7628 del 18 gennaio 2022, che il numero dei provvedimenti a contenuto interdittivo antimafia, ex art.84, c.3, del D. Lgs n° 159/2011, formulate nei confronti di soggetti giuridici con sede legale nel territorio metropolitano, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 ed il 31 dicembre 2022 è pari a n.35 e il numero di Consigli Comunali del territorio metropolitano ed altri enti pubblici sciolti per infiltrazioni mafiose, ai sensi dell'art. 143, del D.lgs. n°267/2000, sempre nel suddetto periodo, è pari a n.2, e si tratta dei Comuni di Portigliola e Cosoleto.

Sono stati acquisiti, altresì, dall'UOA "Avvocatura dell'Ente, 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 8;
- Numero di sentenze anno 2022 pari a 97;
- Numero di processi in cui l'Ente si è costituito parte civile, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 ed il 31 dicembre 2022, pari a 16.

¹⁶ Fonte: PIAO 2023 – 2025 Camera di Commercio di Reggio Calabria



La Stazione Unica Appaltante Metropolitana, a seguito della corrispondenza intercorsa con la Prefettura di Reggio Calabria, nel corso dell'anno 2022, ha proceduto alla revisione del "Patto d'Integrità" (Allegato 3), con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici. Parimenti alla trasmissione del Patto d'Integrità revisionato, la dirigente della SUAM ha comunicato che, nel corso dell'anno 2022, è stato formulato n.1 provvedimento a contenuto interdittivo antimafia nei confronti di soggetti giuridici, con sede legale nel territorio metropolitano, che hanno partecipato alle gare di servizi, lavori e forniture.

Infine, partendo dall'assunto che il contesto di riferimento incide sul rischio corruttivo, e che l'analisi del contesto esterno non può prescindere dall'ascolto degli *stakeholders* esterni per elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale, si è proceduto alla pubblicazione, in data 18 gennaio 2023, sull'*home page* del sito istituzionale dell'Ente, di un Avviso corredato di apposito modulo, con il quale i soggetti pubblici, cittadini - singoli o associati o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, sono stati invitati a presentare contributi o suggerimenti e a trasmettere le proprie osservazioni all'RPC, e si è preso atto che né alla scadenza del termine dato, 25 gennaio 2023, né successivamente sono pervenuti riscontri, suggerimenti o osservazioni relative all'aggiornamento della sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza del PIAO.

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, 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./U.P.S., ai Responsabili di Servizio nonché ai Referenti, in data 17 gennaio 2023, di formale richiesta finalizzata alla raccolta di suggerimenti per la stesura di eventuali e/o ulteriori misure specifiche di prevenzione e/o di osservazioni utili per la redazione della sezione *de qua*.

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. Con specifico riferimento all'oggetto della sezione "rischi corruttivi", si evidenzia, preliminarmente, che a seguito dell'approvazione del "Piano triennale Prevenzione della corruzione 2022- 2024", avvenuta con la deliberazione sindacale n.46 del 29 aprile 2022, ai dipendenti dell'Ente è stato formalmente richiesto, tramite pubblicazione sulla pagina *intranet* dell'Ente, ai fini dell'attuazione del sistema di gestione del rischio corruttivo del "Piano" sopraindicato, il rilascio di apposita dichiarazione di responsabilità attestante:

- la presa d'atto del sopracitato "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024" e dei suoi allegati;
- l'attuazione, per quanto di competenza, delle "Misure di Prevenzione Generali e Specifiche", del "Monitoraggio" e delle ulteriori indicazioni previste dal PTPCT 2022-2024;
- l'adempimento degli obblighi prescritti nel codice di comportamento dei dipendenti approvato da questo Ente, con deliberazione sindacale n. 92 del 27 ottobre 2020 e allegato PTPCT 2022-2024.

Come già riportato nella scheda della "Relazione annuale 2023" dell'RPC, pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per l'anno 2022, non sono pervenute segnalazioni 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.

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. Alla data del 31 dicembre 2022 sono attivi n.12 procedimenti disciplinari a seguito di procedimento penale¹⁷.

In riferimento sempre al contesto interno, l'obiettivo del corrente anno è che affinché la figura dell'RPC incida effettivamente all'interno dell'Amministrazione, risulta necessario che alla responsabilità del RPC si affianchi, con maggiore decisione, quella dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPCT, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Un modello

¹⁷ Fonte: Conto annuale 2022 (All. T20)



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

a rete, quindi, in cui l'RPC possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

L'accessibilità dei dati e dei documenti detenuti dall'Ente costituisce un deterrente per l'abuso nell'esercizio di funzioni e poteri degli uffici. Il controllo diffuso che può essere messo in atto dai diversi *stakeholders* contribuisce all'eliminazione di eventuali inefficienze, dovute all'uso privato delle funzioni d'ufficio ovvero di eventuali conflitti di interesse in capo ai responsabili degli uffici e a soggetti titolari di incarichi per conto dell'Ente.

In tale direzione, la regolamentazione dell'istituto dell'accesso documentale, civico e generalizzato, avvenuto con l'approvazione della deliberazione del Consiglio metropolitano del 18 dicembre 2019, costituirà, anche per il corrente anno, una forma di controllo e di tutela dei diritti sociali, atteso che per l'anno 2022 sono pervenute n.14 istanze di accesso civico "generalizzato"¹⁸, come di seguito indicato: n. 2 "Segreteria Generale", n. 1 Settore "Affari Istituzionali, Sviluppo Economico, Risorse Umane", n. 2 Settore "Servizi finanziari - Tributi- Partecipate", n. 1 Settore "Formazione professionale", n. 2 Settore "Istruzione e Sport", n. 1 Settore "Agricoltura", n. 1 Settore "Pianificazione-Valorizzazione del Territorio - Leggi Speciali", n. 2 Settore "Tutela del territorio e dell'ambiente", n. 2 UOA "Stazione Unica appaltante metropolitana".

2.3.3 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Organo di indirizzo politico	<p>Sindaco metropolitano f.f. 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 	<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</p>

¹⁸ Fonte: *Relazione annuale 2023 RPC*



	<p>“Anticorruzione e Trasparenza”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 dell’attività svolta e la trasmette all’organo di indirizzo, all’OdV ed al Collegio dei Revisori. - 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>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 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 	



	<p>trasparenza.</p> <ul style="list-style-type: none">- 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)	<p>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.</p>	<p>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.</p>
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 Posizione Organizzativa (PO) – 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.	



	<ul style="list-style-type: none">- 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 comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.- 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 (art. 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

La "gestione del rischio corruzione" 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.

Come illustrato nel nuovo PNA 2022, 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. Lo stesso concetto di "valore pubblico" è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo 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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

La mappatura 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 del Piano, attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, si conferma, per quanto non espressamente riportato, la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione sindacale n.46 del 29 aprile 2022, ivi compresa la **mappatura dei processi** (Allegato 4).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha promosso, già nel corso del 2019, un'azione di estensione e approfondimento dell'attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi e, proseguendo il lavoro svolto a partire dal 2019, negli anni successivi ha provveduto in particolare a:

- confermare, a fronte di un più approfondito esame, i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare l'attuale documento;
- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio

2.3.5 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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.AC ha operato un distinguo fra "*misure generali*", 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*", che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici, individuati tramite l'analisi del rischio.

Atteso che, laddove il monitoraggio annuale non abbia evidenziato situazioni difformi da attenzionare, ciascun Ente può riproporre l'adozione di misure di prevenzione generiche e specifiche che si sono rivelate efficaci; pertanto, considerata l'efficacia delle misure di prevenzione specifiche già adottate con l'approvazione del PTPCT 2022-2024 (approvato con la DSM n.46 del 29 aprile 2022), riguardanti le **aree obbligatorie di rischio corruzione** individuate dalla normativa e dal PNA (area acquisizione e progressione del personale; area affidamento di lavori, servizi e forniture; area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei



destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario) si confermano, per il triennio 2023-2025, le **misure di prevenzione specifiche**.

Si rinvia alla tabella delle “**Misure di prevenzione generale**” (Allegato 5) e alla tabella delle “**Misure di prevenzione specifiche**” (Allegato 6).

L'ultima fase del processo di gestione del rischio, ossia il trattamento del rischio, è consistita nell'identificazione delle misure da implementare per neutralizzare o, comunque, ridurre quei rischi di fenomeni corruttivi individuati all'esito dell'attività di mappatura e valutazione del rischio.

Le misure minime, individuate dalle Linee guida dell'ANAC, riguardano: codice di comportamento, trasparenza, inconfiribilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali, incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali, attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, formazione, tutela del dipendente che segnala illeciti, rotazione o misure alternative e monitoraggio.

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

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio.

Pertanto, concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPC, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano, con la tempistica indicata, per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPC di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

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.

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 è pienamente conforme allo schema degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni di cui all'allegato 2 della Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016.

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.

Nel presente Piano sono dettagliati gli interventi di sviluppo e integrazione previsti nel triennio per integrare in unico ambiente i flussi di pubblicazione.

Il Responsabile della Trasparenza

Il Responsabile della trasparenza nella Città Metropolitana di Reggio Calabria è il Dirigente del Settore "*Innovazione digitale*", ing. Fabio V. 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.d.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. 241/1990 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, di cui alla "*Tabella obblighi di pubblicità*" (*id est*, griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023-2025) (Allegato 7).

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. n. 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, ove diversi dai responsabili di procedimento. Tale indicazione andrà trasmessa tempestivamente al Responsabile per la Trasparenza, anche al fine di aggiornare le profilazioni necessarie a gestire i flussi di pubblicazione attraverso le applicazioni in uso.

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'art. 1, comma 32, della L. n. 190/2012, vengono inseriti dai referenti delle varie Unità Organizzative e confluiscono nella tabella riassuntiva inviata annualmente all'ANAC. Tale modalità decentrata garantisce una tempestività di aggiornamento delle informazioni e risulta particolarmente utile anche in relazione alla pubblicazione del dato relativo al resoconto della gestione finanziaria dei contratti inseriti sul profilo del committente.

Analoga gestione è prevista per la pubblicazione dell'"*albo beneficiari*", che consente, da parte di ciascun referente, l'inserimento dei dati relativi alla concessione di sovvenzioni, contributi e vantaggi economici.

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 di valutazione e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, i quali



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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. n. 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 dall'allegato "*Tabella obblighi di pubblicità*".

Obiettivi strategici in materia di trasparenza 2023-2025

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

Obiettivo	Indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Ulteriori informazioni
Miglioramento accessibilità del sito web istituzionale attraverso verifiche da effettuarsi con il coinvolgimento di almeno 5 utenti e con l'utilizzo di un sistema automatico d'analisi	Realizzazione Analisi Implementazione/utilizzo sistema automatico d'analisi	31/12/2023	Correzione di almeno il 50% degli errori		Individuato come strumento automatico MAUVE++
Implementazione forme automatiche di raccolta e pubblicazione dei dati attraverso l'uso di servizi di scambio per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente	Attivazione flusso automatico pubblicazione	2 flussi di pubblicazione attivi entro il 31/12/2023	Ulteriori 2 flussi di pubblicazione attivi entro il 31/12/2024		

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 SOTTOSEZIONE di programmazione - Struttura organizzativa

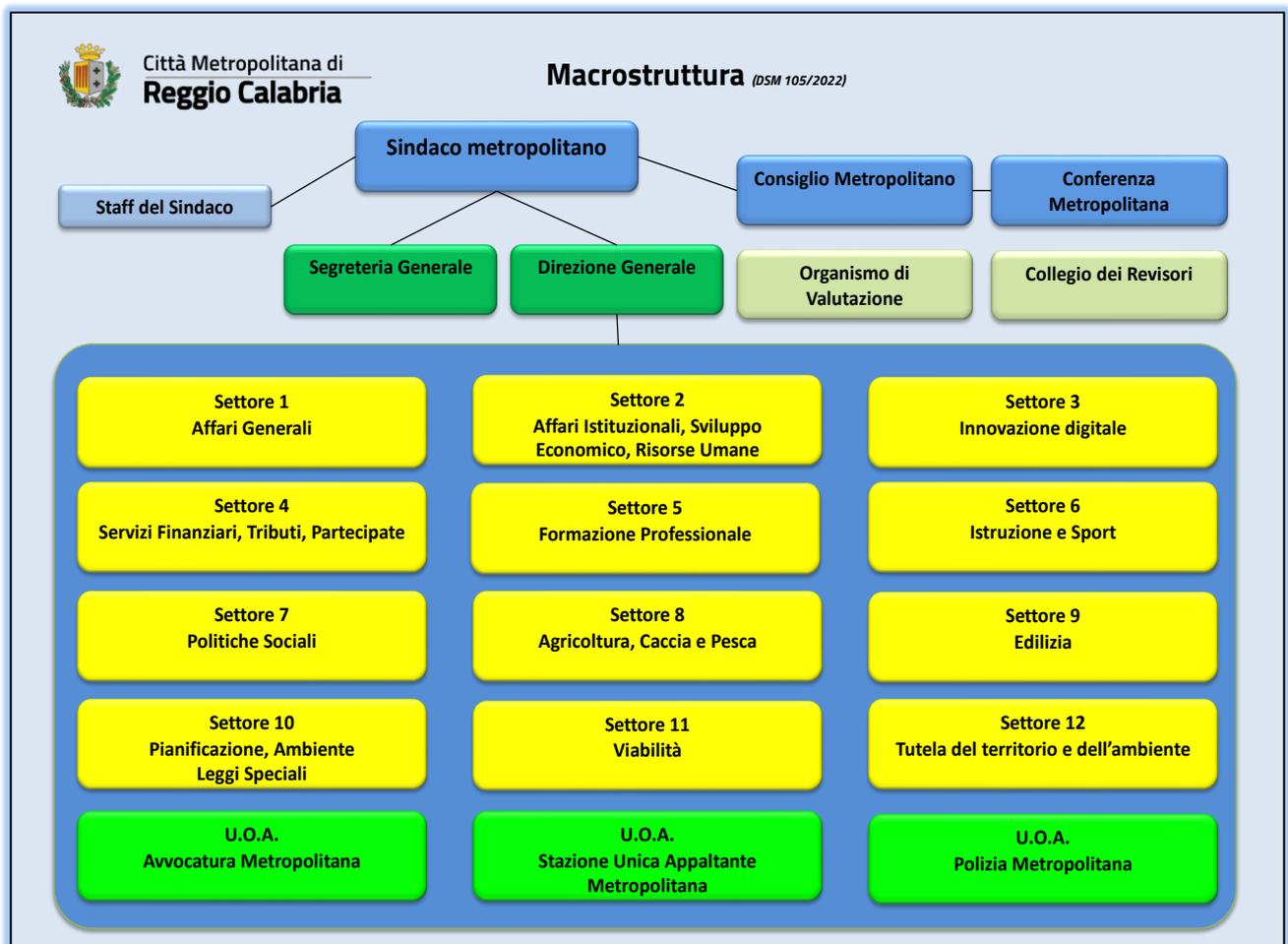
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente

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. 105 del 29 settembre 2022 (Allegato 8).

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 15 strutture organizzative apicali, di cui n. 12 Settori e n. 3 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 *staffa* supporto alle funzioni del Sindaco Metropolitan.



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa

Nell'ambito delle strutture organizzative apicali, con deliberazione sindacale n. 37/2020 (aggiornata con successiva deliberazione n. 125/2022), sono state istituite n. 42 Posizioni Organizzative (oggi EQ), articolate in 3 fasce di responsabilità, con relativa graduazione della retribuzione di posizione [\(vedi allegato 9\)](#).

Per quanto attiene all'ampiezza media delle unità organizzative, i grafici che seguono ci aiutano ad analizzare la composizione delle strutture apicali sopra richiamate, in termini di area contrattuale, profilo professionale e numero dei dipendenti.

N.	Struttura apicale	Area contrattuale	Profilo professionale	Totale	Totale per struttura apicale
1	Direzione Generale	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	1	3
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	1	
2	Segreteria Generale	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	4	5
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	
3	Settore 1 Affari Generali	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	5	53
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	
		Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	2	
			Operatore Tecnico	1	
		Operatori Esperti	Autista	5	
			Collaboratore Amministrativo	2	
Operatori	Ausiliario	35			
4	Settore 2 Affari Istituzionali - Sviluppo Economico - Risorse Umane	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	8	40
			Specialista In Attività Contabili	3	
			Funzionario Statistico	1	
			Funzionario Docente	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	11	
		Istruttori	Istruttore Contabile	1	
		Operatori Esperti	Operatori Amministrativi	5	
			Collaboratore Amministrativo	2	
Operatori	Ausiliario	8			
5	Settore 3 Innovazione Digitale	Funzionari EQ	Funzionario Tecnico Informatico	2	15
			Specialista Area Informatica	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	
		Istruttori	Istruttore Informatico	5	
		Istruttori	Istruttore Tecnico	2	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	1	
			Operatore Centralino	2	
Collaboratore Centralino	1				
6	Settore 4 Servizi Finanziari - Tributi - Partecipate	Funzionari EQ	Specialista Area E Contabile	9	26
			Specialista in Attività Amministrativa	1	
		Istruttori	Istruttore Contabile	5	
			Istruttore Amministrativo	4	
		Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	2	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	4	
Operatori	Ausiliario	1			



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

7	Settore 5 Formazione Professionale	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	5	19
			Funzionario Docente	1	
			Specialista Docente	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	10	
			Operatore Amministrativo	1	
		Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1	
8	Settore 6 Istruzione e Sport	Funzionari EQ	Specialista Docente	1	5
			Specialista in Attività Amministrativa	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	
9	Settore 7 Politiche Sociali	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	2	3
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	
10	Settore 8 Agricoltura	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	3	27
			Specialista In Attività Contabili	1	
			Funzionario Amministrativo	1	
			Specialista Area Tecnica	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	4	
			Istruttore Tecnico	7	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	4	
			Collaboratore Capo Cantoniere	1	
		Operatori	Operatore Tecnico	1	
Operatori	Ausiliario	4			
11	Settore 9 Edilizia	Funzionari EQ	Specialista Area Tecnica Architetto	3	21
			Specialista Area Tecnica Ingegnere	1	
			Specialista Area Tecnica	2	
		Istruttori	Istruttore Contabile	2	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	
		Istruttori	Istruttore Tecnico	5	
		Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	2	
			Operatore Amministrativo	2	
Operatore Tecnico	1				
12	Settore 10 Pianificazione e valorizzazione del territorio	Funzionari EQ	Specialista Area Tecnica Architetto	3	17
			Specialista Area Tecnica Ingegnere	1	
			Specialista in Attività Amministrativa	3	
			Funzionario Tecnico	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	4	
			Istruttore Tecnico	4	
			Istruttore Contabile	2	
13	Settore 11 Viabilità	Funzionari EQ	Specialista Area Tecnica Ingegnere	5	37
			Specialista Area Tecnica	1	
			Specialista in Attività Amministrativa	1	
			Specialista Area Finanziaria	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	
			Istruttore Tecnico	15	
		Operatori Esperti	Capo Cantonieri	3	



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

		Operatori	Operatore Amministrativo	5	
			Operatore Tecnico	1	
			Cantonieri	4	
14	Settore 12 Tutela del Territorio e dell'Ambiente	Funzionari EQ	Biologo	2	18
			Chimico	1	
			Specialista Area Tecnica	2	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	2	
			Istruttore Tecnico	11	
15	UOA Avvocatura Metropolitana	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	3	12
			Funzionario Avvocato	1	
			Specialista Area Legale	2	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	4	
		Operatori	Ausiliario	2	
16	UOA Polizia Metropolitana	Funzionari EQ	Specialista In Attività Vigilanza Vice Com.te	1	31
			Specialista In Attività Vigilanza	2	
			Specialista in Attività Amministrativa	3	
			Geologo	1	
			Specialista Area Tecnica- Ingegnere	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	2	
			Agente Di Polizia Locale	18	
		Operatori Esperti	Collaboratore Autista	1	
		Operatori	Operatore Tecnico	1	
			Collaboratore Amministrativo	1	
17	UOA SUAM	Funzionari EQ	Specialista in Attività Amministrativa	1	14
			Funzionario Amministrativo	1	
			Specialista Area Legale	1	
			Specialista Area Tecnica	1	
		Istruttori	Istruttore Amministrativo	6	
		Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	4	



Cat. CCNL 2018-2020	Area CCNL 2019-2021	N.
D	Funzionari ed EQ	
	Specialista in Attività Amministrativa	41
	Funzionario Amministrativo	2
	Specialista In Attività Contabili	1
	Specialista Area Finanziaria	13
	Funzionario Statistico	1
	Funzionario Docente	1
	Specialista Docente	3
	Funzionario Tecnico Informatico	2
	Specialista Area Informatica	1
	Specialista Area Tecnica Architetto	6
	Specialista Area Tecnica Ingegnere	8
	Specialista Area Tecnica	8
	Biologo	2
	Chimico	1
	Funzionario Avvocato	1
	Specialista In Attività Vigilanza Vice Comandante	1
	Specialista In Attività Vigilanza	2
Specialista Area Legale	3	
Geologo	1	
	Sub-Totale	98
C	Istruttori	
	Istruttore Amministrativo	57
	Istruttore Contabile	9
	Istruttore Informatico	5
	Istruttore Tecnico	44
	Agenti i Polizia Metropolitana	18
	Sub-Totale	133
B	Operatori Esperti	
	Collaboratore Amministrativo	10
	Operatore Amministrativo	33
	Operatore Tecnico	5
	Operatore Autista	5
	Operatore Capo Cantoniere	3
	Operatore Centralino	2
	Collaboratore Autista	1
	Cantonieri	3
	Collaboratore Centralino	1
Operatore Centralinista	2	



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

	Sub-Totale	65
A	Operatori	
	Ausiliario	50
	Sub-Totale	50
	Totale	346

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 stato avviato l'iter di modifica della macrostruttura, intervenendo non solo sulle strutture apicali e le Posizioni Organizzative (oggi Elevate Qualificazioni), ma anche sui Servizi e sugli Uffici, aggiornandone, tra l'altro, la metodologia di graduazione e introducendo pure per i Servizi e gli Uffici la graduazione, al fine di determinarne, differenziandolo in funzione della responsabilità/complessità, il connesso compenso per specifiche responsabilità.

La redigenda 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, sarà 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, Unità organizzative Autonome ed Unità di Progetto Speciali.

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.

L'articolazione della redigenda nuova macrostruttura organizzativa (*id est*, Strutture apicali, EQ, Servizi e Uffici), sarà definita, in osservanza degli indirizzi e dei contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ente e dei suoi aggiornamenti, mediante deliberazione del Sindaco metropolitano, su proposta del Direttore Generale.



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 finanziaria¹⁹

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 2023	target 2024	target 2025
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	> 50%	> 55%	> 60%

¹⁹ Sono obiettivi di performance organizzativa di Ente.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

	25%	Rapporto degli impegni di spesa sugli stanziamenti disponibili (ovvero capacità di impegno)	> 36%	>38%	>40%
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 non oltre n. 1 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 1,5%	Fino a 1%	Fino a 0,60%



3.2 SOTTOSEZIONE di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Obiettivi di stato di salute organizzativa 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;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

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.

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, è necessario aggiornare il citato Regolamento, adeguandolo alle disposizioni legislative e contrattuali sopravvenute, nonché alle nuove esigenze organizzative e/o di carattere conciliativo che dovessero emergere, nel rispetto della procedura di confronto con la parte sindacale contrattualmente prescritta.

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.

Nell'ambito delle tre fasi del programma di sviluppo (fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato) è necessario costituire un gruppo di coordinamento interno con il compito di sviluppare, implementare, monitorare e verificare le azioni che l'Amministrazione metterà in campo perché il Lavoro Agile diventi un'efficiente ed efficace modalità di lavoro ordinario.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Il gruppo di coordinamento è costituito da componenti fissi (*id est*, Direzione Generale, Settore che amministra le Risorse umane, Settore che amministra il Patrimonio, Settore Innovazione digitale) e variabili a seconda della dimensione considerata.

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.

La tabella seguente (Tabella A) illustra dal punto di vista operativo il coinvolgimento dei diversi attori nella *governance* del progetto di messa a regime del lavoro agile.

Tabella A: attori coinvolti nella messa a regime del lavoro agile e relative attività previste:

ATTIVITÀ	AZIONI	RISORSE COINVOLTE	2023	2024	2025
Creazione del gruppo di coordinamento per la redazione e il monitoraggio della presente Sezione del PIAO	Individuazione componenti Assegnazione piani di lavoro e ruoli	Componenti fissi (Direzione Generale, Settore che amministra le Risorse umane, Settore che amministra il Patrimonio, Settore Innovazione digitale) e variabili a seconda della dimensione considerata	Creazione gruppo e avvio attività pianificate e, in particolare, avvio aggiornamento del Regolamento per il lavoro agile	Approvazione del Regolamento per il lavoro agile Accompagnamento dei Settori Monitoraggio delle attività Implementazione delle attività Individuazione eventuali azioni correttive	Monitoraggio delle attività Implementazione delle attività Individuazione eventuali azioni correttive

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, in via transitoria, per l'anno 2023, rinviandone la completa disciplina al programmato aggiornamento del Regolamento:

- i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto;
- i requisiti di accesso al lavoro agile;
- i servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto;
- i soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto;
- le misure organizzative e modalità attuative;
- i contenuti dell'accordo individuale;
- 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. Ciò lungo i tre *step* del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. 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;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- 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 I requisiti di accesso al lavoro agile

Possono accedere al lavoro agile, salve le priorità previste dalla normativa vigente, i/le dipendenti che:

- 1) ricoprono un ruolo la cui attività non richieda una presenza fisica costante negli uffici dell'Amministrazione e possa essere oggettivamente svolta da remoto, secondo la Mappatura dei ruoli e delle competenze redatta dal responsabile di riferimento;
- 2) abbiano previamente adempiuto agli obblighi formativi in materia di:
 01. modalità operative dello *smart working* (procedura tecnica per la connessione da remoto);
 02. aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
 03. misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'Amministrazione;
 04. previsioni normative in materia di *privacy* e tutela dei dati personali.
- 3) hanno superato il periodo di prova;
- 4) sono in possesso delle competenze digitali necessarie all'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile.

3.2.7 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto

Con specifico riferimento al primo requisito di accesso al lavoro agile di cui al § precedente, la mappatura dei ruoli e delle competenze è fondamentale per la definizione del grado di smartizzabilità/remotizzabilità del singolo dipendente, da cui deriva la possibilità per lo stesso di accedere o meno al lavoro agile e con quale frequenza attuarlo.

Sono da considerare "smartizzabili" e gestibili da remoto e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione delle attività: attività tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa, con l'uso di strumentazioni tecnologiche idonee, fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa: le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite, attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Più precisamente, solo le attività che presentano un *ranking* su ruoli/attività superiore a 18/35, ed allo stesso tempo un *ranking* sulle competenze superiore a 13/25 punti, possono considerarsi smartizzabili e conseguentemente permettere la sottoscrizione dell'accordo individuale.

Di seguito sono riportate le mappature di ruoli/attività e di competenze, sulla cui base verrà valutato, a cura del Dirigente, il livello di smartizzabilità per ogni dipendente.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

A Mappatura ruoli/attività (complessivi 35 punti)

Pianificabilità del lavoro Max 5 punti	Autonomia del proprio lavoro rispetto alla necessità di interazioni con i colleghi Max 5 punti	Fungibilità Max 5 punti	Attività proceduralizzate (procedure/processi che regolano le attività) Max 5 punti	Utilizzo <i>meeting</i> a distanza Max 5 punti	Uso documenti digitali Max 5 punti	Utilizzo di <i>tool</i> di <i>social collaboration</i> Max 5 punti
---	---	----------------------------	--	---	---------------------------------------	---

(Legenda: 1 punto = valutazione bassa; 5 punti valutazione alta)

B Mappatura competenze (complessivi 25 punti)

Informazione e alfabetizzazione su informazione e dati Max 5 punti	Collaborazione e comunicazione Max 5 punti	Creazione di contenuti digitali Max 5 punti	Sicurezza Max 5 punti	<i>Problem solving</i> Max 5 punti
Navigare, ricercare e filtrare dati, informazioni e contenuti digitali	Interagire con gli altri attraverso le tecnologie	Sviluppare contenuti digitali	Proteggere i dispositivi	Risolvere problemi tecnici
Valutare dati, informazioni e contenuti digitali	Condividere informazioni attraverso le tecnologie digitali	Integrare e rielaborare contenuti digitali	Proteggere i dati personali e la privacy	Individuare bisogni e risposte tecnologiche
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	Collaborare attraverso Le tecnologie digitali (Netiquette)	Programmazione		Utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali
				Individuare i divari di competenze digitali

(Legenda: 1 punto = valutazione bassa; 5 punti valutazione alta)

Sono escluse dal novero delle attività "*smartizzabili*" (gestibili da remoto e/o da svolgere in modalità agile) quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio metropolitano, destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro.

Per completezza, nella tabella seguente si elencano i processi e/o fasi che non risultano gestibili da remoto. Una parte di tali attività, ricomprese in processi potenzialmente digitalizzabili/dematerializzabili, rappresentano altrettanti indicatori di salute digitale dell'Ente da potenziare. Altre fasi di processi descritti si riferiscono, invece, ad attività lavorative che, per livello di complessità, per la rilevante necessità di interazione o per la tipologia specifica delle attività stesse, spesso richiedono di essere svolte in presenza.

Ambito organizzativo	Processi e/o fasi di essi da svolgere necessariamente in presenza
Gestione Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> - gestione ed aggiornamento dei fascicoli personali dei dipendenti (non digitalizzati o dematerializzati e, pertanto, al momento non gestibili da remoto) e loro preparazione per le selezioni interne e la mobilità tra profili; - supporto ai Settori nel reperimento di atti nei fascicoli cartacei; - gestione dei <i>badges</i> per la rilevazione delle presenze del personale dipendente gestione delle procedure legate alla presa di servizio del personale in fase di assunzione nell'Ente: firma del contratto individuale di lavoro e rilascio del <i>badge</i>; - svolgimento della attività formative in presenza; - affiancamento per inserimento nei processi lavorativi per nuove assunzioni e nuove assegnazioni alle strutture organizzative;
Gestione amministrativo-contabile	<ul style="list-style-type: none"> - svolgimento di sedute pubbliche di gara; - predisposizione di atti che richiedono valutazioni altamente specialistiche e d'intesa con altre strutture organizzative; - gestione posta cartacea;
Gestione tecnica	<ul style="list-style-type: none"> - presidio immobili;



	<ul style="list-style-type: none"> - gestione e manutenzione impiantistica; - gestione tecnico-operativa dei servizi logistici; - sopralluoghi; - collaudi; - rilevazione e inventario dei beni mobili; - visite tecniche presso uffici territoriali; - attività ispettive; - relazione con il pubblico (cittadini, utenti, fornitore, ...); - sportelli con il pubblico/imprese in assenza di sportello con back-office digitalizzato;
Ambito giuridico-istituzionale	<ul style="list-style-type: none"> - acquisizione di documentazione, in ambito giuridico-istituzionale, non digitalizzata o dematerializzata e pertanto non gestibile da remoto, non differibile per scadenze di termini cogenti o altrimenti rinviabili; - acquisizione di documentazione, relativa al contenzioso o alle sanzioni, non digitalizzata o dematerializzata e pertanto non gestibile da remoto, non differibile per scadenza di termini cogenti o altrimenti rinviabili; - gestione del protocollo documentale qualora la struttura organizzativa non disponga e/o non utilizzi un piano di fascicolazione aggiornato e un archivio digitale;
Prevenzione e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> - sopralluoghi necessari per il supporto all'organizzazione e gestione della prevenzione dei rischi, della salute e sicurezza sul lavoro dei dipendenti;
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> - conferenze stampa; - briefing, seminari ed eventi di comunicazione istituzionale che non possono essere svolti in remoto;
Digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento configurazione apparati HW e SW; - supporto help desk; - configurazione apparati fonia fissa e mobile; - gestione <i>asset</i> informatici; - supporto video <i>conference</i>; - attività di sviluppo SW che necessitano di coordinamento stringente per complessità o per tempistica.

Resta in ogni caso escluso dall'ammissione al lavoro agile il personale che:

- non possa eseguire la propria attività in modalità digitale, secondo quanto stabilito nel presente PIAO o nel Regolamento;
- svolga in via prevalente mansioni da rendere necessariamente in presenza: in particolare, l'esclusione riguarda: (I) attività di polizia locale; (II) attività di vigilanza e direzione lavori sui cantieri, per la manutenzione degli edifici scolastici, della rete stradale e degli altri lavori di competenza della città metropolitana; (III) attività di notificazione; (IV) attività inerenti il servizio viabilità, nonché eventuali ulteriori attività individuate dai dirigenti come non compatibili con il lavoro agile; (V) sportelli incaricati del ricevimento del pubblico; (VI) il palazzo della cultura, i musei; (VII) attività ispettive;
- sia stato oggetto di procedimenti disciplinari, con irrogazione di sanzione superiore al rimprovero scritto, nei due anni precedenti alla data di presentazione dell'istanza di accesso al lavoro agile, limitatamente a fatti connessi alla presenza in servizio.

Dal punto di vista della dotazione informatica, la Città metropolitana di Reggio Calabria possiede gli strumenti necessari per l'esecuzione delle attività lavorative in modalità agile.

In particolare, il dipendente in *smart working*, per l'esercizio della propria attività lavorativa, accede al Sistema Informatico della Città metropolitana di Reggio Calabria. Il sistema è protetto da un'infrastruttura VPN (Virtual Private Network) gestita mediante *firewall enterprise*, che vincola i dipendenti autorizzati all'inserimento di una prima serie di credenziali per l'ingresso nell'area di lavoro. L'accesso all'area *intranet* riservata, nonché alle applicazioni *web* che permettono l'erogazione dei servizi, è inoltre vincolato ad ulteriore autenticazione, garantendo la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile, come richiesto dal citato D.M.P.A. n. 132 del 30 giugno 2022.

Lo *smart worker* deve disporre di un *personal computer* o *notebook*, di una linea telefonica sulla quale deviare la propria utenza dell'ufficio e di una connessione *internet*. L'Amministrazione fornisce, di norma, un *notebook* in comodato d'uso gratuito ad ogni lavoratore agile ed a richiesta può rilasciare, altresì, uno *smartphone* abilitato al traffico dati, dunque utilizzabile anche come *router*, anch'esso in comodato; è comunque ammesso anche l'uso di *computer* e telefono di proprietà del dipendente.



3.2.8 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto

Com'è noto, l'art. 3-bis della legge n. 81/2017 individua alcune categorie di lavoratori ai quali l'Amministrazione deve riconoscere priorità nell'accesso allo *smart working*, mentre l'inserimento di ulteriori criteri e la "*pesatura*" di questi ultimi è demandato all'Ente, previo confronto con la parte sindacale.

Tale operazione di individuazione e graduazione dei criteri cui concedere priorità è in continua evoluzione, trattandosi da un lato di materia sulla quale è più volte intervenuto il legislatore (basti pensare alle norme in materia di lavoratori fragili ed alla recente riforma dell'art.3-bis della legge n. 81/2017) e, dall'altro, di un argomento riguardo al quale la parte sindacale raccoglie le istanze dei lavoratori, contribuendo a creare un elenco in continuo divenire, anche al fine di meglio adattarlo alle esigenze conciliative dei lavoratori.

In quest'ottica, la Città metropolitana di Reggio Calabria ha scelto di non includere l'elenco tassativo dei criteri di priorità per l'accesso allo *smart working* all'interno del redigendo aggiornamento del Regolamento, preferendo inserirlo tra gli allegati del bando annuale (da predisporre a cura di ciascun Settore sulla base di uno schema-tipo, allegato al Regolamento, che riporta i criteri di priorità validi per l'Ente), che disciplina la procedura da seguire per accedere al lavoro agile. In tal modo, prima dell'uscita di ogni bando è possibile – previo confronto con la parte sindacale - modificare la pesatura dei vari criteri ed aggiungerne di nuovi, compresi i criteri di priorità introdotti con l'art. 4 del D.Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022.

In particolare, all'interno del bando annuale da approvare sono riconosciuti i seguenti criteri di priorità:

A) **Priorità stabilite dal legislatore** (prevalgono su tutti gli ulteriori criteri stabiliti in sede di confronto sindacale): l'art. 4 del D.Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, 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:

- 1) lavoratrici e lavoratori con figli conviventi o in affido condiviso fino a dodici anni di età;
- 2) lavoratrici e lavoratori con figli conviventi o in affido condiviso in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, legge n. 104/1992;
- 3) lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- 4) lavoratrici e lavoratori che siano *caregivers* ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

In caso di richieste superiori al numero dei posti disponibili, l'Amministrazione ammette al lavoro agile primariamente i lavoratori facenti parte delle categorie appena indicate, eventualmente stilando una graduatoria tra gli stessi, se in numero superiore al contingente massimo attivabile.

B) **Priorità stabilite dall'Ente**: se il numero di dipendenti in possesso dei requisiti sopra citati non determina il raggiungimento del contingente previsto, l'Amministrazione redige una graduatoria tra i restanti candidati, sulla base dei seguenti criteri e relativi punteggi:

- 1) situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della legge n. 104/1992, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie, previa certificazione medica confermata dal medico competente: 5 punti;
- 2) esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla legge n. 104/1992 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare: 4 punti;
- 3) condizione di genitore unico o affidatario unico di figlio minore di anni 16: 4 punti;
- 4) certificazione di invalidità superiore al 45%, fuori dalle ipotesi di cui al criterio di priorità: 3 punti;
- 5) esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi o in affido di età compresa tra 12 e 16 anni: 3 punti;
- 6) numero di figli minori di 16 anni conviventi: 1 punto per ogni minore oltre al primo figlio;
- 7) stato di gravidanza certificata: 2 punti;
- 8) mancato accesso al lavoro agile cd. ordinario durante l'anno precedente: 2 punti;



- 9) distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve, in km:
- oltre 50 km: 4 punti
 - da 30,1 fino a 50 km: 3 punti
 - da 10 fino a 30 km: 2 punti

Solo in caso di parità tra due o più richiedenti vengono applicati, altresì, i seguenti criteri di preferenza, nel seguente ordine:

- 1) anzianità di servizio presso la Città metropolitana di Reggio Calabria (preferenza alla maggiore anzianità);
- 2) età anagrafica (preferenza all'età più alta).

Si specifica che l'attribuzione di un punteggio elevato (2 punti) a fronte del mancato accesso al lavoro agile nell'anno precedente è finalizzata a garantire un'adeguata rotazione del personale idoneo a prestare lavoro in modalità agile, come pure la predisposizione di avvisi interni a carattere annuale, che permettono una modifica della compagine di dipendenti ammessi allo *smart working* in corso d'anno.

Si segnala, inoltre, che all'interno della Città metropolitana di Reggio Calabria attualmente vi sono lavoratori fragili a norma di legge, pertanto la normativa rivolta a questi ultimi è stata oggetto di applicazione. In ogni caso, si provvederà a recepire quanto stabilito dal legislatore in sede di modifica dell'attuale Regolamento.

3.2.9 Misure organizzative e modalità attuative

L'Amministrazione, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, prevede, sia per i dipendenti che per i dirigenti un massimo del 30% di giorni lavorabili in modalità agile; la percentuale predetta è calcolata su base trimestrale in relazione al totale dei giorni lavorabili.

Per giorni lavorabili si intendono le giornate lavorative del trimestre considerato, incluse eventuali giornate di assenza programmabili e/o soggette ad autorizzazione (ad es. ferie, legge n. 104/1992, congedi, ecc.).

3.2.10 I contenuti dell'accordo individuale

Ogni *smart worker* sottoscrive con il proprio Dirigente un accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato, di durata massima pari all'intero semestre considerato.

In base al fac-simile predisposto dall'Amministrazione – da redigere recependo le norme di legge in materia, il CCNL 16 novembre 2022 ed i contenuti del Regolamento sul lavoro agile - la programmazione delle giornate lavorative in modalità agile deve essere svolta in accordo con il dirigente, collocando lo *smart working* in 2 giorni alla settimana fissi e prestabiliti, ferma restando la possibilità di modificare concordemente il calendario della settimana successiva, in caso di sopravvenute esigenze personali o di servizio, nel rispetto delle priorità organizzative della struttura di appartenenza.

Gli obiettivi assegnati sono quelli indicati nel piano della *performance* della Struttura organizzativa di assegnazione e nello specifico si segnalano come particolarmente rilevanti le attività in base alle quali vengono corrisposti i premi correlati alla *performance* organizzativa ed individuale previsti dal sistema di valutazione.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il dipendente dovrà rendersi contattabile telefonicamente e via e-mail per n. 4 ore, al mattino, dal lunedì al venerdì e ulteriori 2 ore al pomeriggio nelle sole giornate di lunedì e mercoledì. Il lavoratore può concordare con il proprio dirigente la fascia oraria all'interno della quale collocare le proprie ore di contattabilità, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni del dipendente.

Il lavoratore è tenuto a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno di riposo ed a non superare il monte ore settimanale pari a 36 ore. A tal fine, al dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20:00 alle ore 7:00, né il sabato o la domenica.

È in ogni caso garantito il "*diritto alla disconnessione*" dalle strumentazioni tecnologiche. In particolare, lo *smart worker* ha facoltà di spegnere/disconnettere i propri strumenti di lavoro negli orari in cui lo stesso non deve rendersi contattabile, fermo restando l'obbligo di raggiungere gli obiettivi concordati entro le scadenze prefissate.



Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce degli stessi, per la loro durata, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità. Le giornate di lavoro in modalità agile non sono fruibili in modo frazionato.

Durante il periodo di svolgimento del lavoro agile, sia l'Amministrazione che il dipendente possono recedere dall'accordo, in presenza di un giustificato motivo e con un preavviso minimo di 30 giorni, interrompendo il progetto prima della sua naturale scadenza. In presenza di motivate ragioni d'urgenza e necessità è possibile recedere dall'accordo senza preavviso. Il dirigente del Settore cui il dipendente è assegnato può recedere senza preavviso al ricorrere delle gravi inadempienze indicate nel Regolamento. Il recesso anticipato dall'accordo di lavoro agile deve essere formalizzato per iscritto.

I dirigenti o, su loro delega, i titolari di incarichi di E.Q., sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati da parte del lavoratore agile, mentre le figure apicali valuteranno l'impatto del lavoro agile sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, con riferimento ai risultati attesi. In particolare, si adotteranno le modalità ed i criteri di valutazione da definire nel SiMiVaPe.

È facoltà di ciascun Dirigente prevedere autonomamente forme di reportistica o altre modalità di monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte dai collaboratori, al fine di verificare la continuità nello svolgimento delle mansioni e nell'erogazione dei servizi.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il dipendente può scegliere liberamente il luogo in cui prestare la stessa purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza - il luogo deputato risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e sia funzionale al diligente adempimento della prestazione ed al puntuale perseguimento del risultato convenuto. È in ogni caso vietato svolgere l'attività lavorativa in luoghi aperti (cd. attività *outdoor*). La postazione prescelta deve essere compatibile con le esigenze dei tempi di rientro in servizio in sede.

L'Amministrazione fornisce apparecchiature tecnologiche conformi alla normativa in vigore. Il Dipendente ha l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature, in conformità con i contenuti dell'informativa relativa alla gestione della dotazione informatica durante il lavoro agile in suo possesso.

Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto a rispettare le regole dell'Amministrazione sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Ente, secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il dipendente è responsabile.

3.2.11 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".

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 2023-2025.

3.2.12 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)²⁰, gli obiettivi che la Città Metropolitana di Reggio Calabria persegue per il triennio 2023-2025, 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;

²⁰ Siglato in data 10/03/2021 - <https://www.governo.it/it/articolo/firma-del-patto-linnovazione-del-lavoro-pubblico-e-la-coesione-sociale/16372>.



5) una migliore conciliazione fra vita privata e professionale;

Gli obiettivi di efficienza e di efficacia ed i correlativi indicatori prescelti si sviluppano lungo tre fasi: fase di avvio (annualità 2023), fase di sviluppo intermedio (annualità 2024), fase di sviluppo avanzato (annualità 2025).

Per ogni obiettivo sono indicati: (I) denominazione, (II) *owner*, (III) soggetti coinvolti, (IV) attività, (V) azioni per ciascuna annualità del triennio 2023-2025.

Per le schede di dettaglio relative agli obiettivi di lavoro agile per il triennio 2023-2025²¹, si rinvia al relativo allegato (Allegato 10)²².

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.

3.2.13 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*".

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.

3.2.14 Monitoraggio

Considerato che le statistiche delle annualità 2020-2021, data la particolarità del periodo storico, non possono essere prese come riferimento, si è ritenuto opportuno considerare il 2023 come anno di partenza per il monitoraggio del lavoro agile. Di conseguenza

²¹ 1) La definizione delle attività lavorabili da remoto; 2) L'individuazione di sedi e spazi di lavoro; 3) La formazione degli *smartworker*, dei *manager* e dei *middle manager*. [4) La digitalizzazione dei processi; 5) L'innovazione tecnologica (già inseriti tra obiettivi in altra sottosezione del PIAO)].

²² L'anno 2023 può essere utilizzato come avvio secondo le indicazioni qui contenute con riferimento, attendibilmente, all'ultimo trimestre.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

i dati raccolti al termine di questo primo anno di validità degli accordi individuali di lavoro agile costituiranno il *benchmark* per le future misurazioni²³.

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 2023	Target atteso 2024	Target atteso 2025
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 Regolamento del lavoro agile ai sensi degli artt. 64, 65, 66 e 67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021

3.2.15 Disciplina

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

²³ L'applicazione dei criteri generali qui definiti potrà essere valutata - attendibilmente - solo per un semestre o per l'ultimo trimestre del 2023 atteso che sinora sono ammessi alla SW solo i 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. 50975 del 23 giugno 2023:

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 104/2020 art. 57, c. 3-septies;
- la "*Spesa del personale 2023-2025*", 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. 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 2023-2025*", 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*";



- la *"Dotazione di spesa potenziale massima sostenibile"*, ai fini del rispetto delle *"Linee di indirizzo"*, approvate con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018;
- 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 2023, 2024 e 2025:
 - 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;
 - secondo le indicazioni contenuto nella deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale per il Veneto, n. 17/2021, le somme accertate per *"comandi in uscita"*;
 - secondo le indicazioni contenuto nella deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale per la Liguria n. 1/2022, 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 2023-2025"* per le annualità 2023,2024 e 2025;
 - ha aggiornato l'elenco del personale cessato/cessando nel periodo 2022-2025 (e connesso calcolo del risparmio derivante dal turnover);

10) 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 categoria, reclutate tramite *"Progressione di carriera"*, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017;
- 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. 50975 del 23 giugno 2023, 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 *"Servizi finanziari – Tributi – Partecipate"*, con nota prot. 50442 del 22 giugno 2023:

- 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 2023-2025"*;
- ha quantificato, il FCDE assestato 2022 e previsto 2023-2025;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- 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 2023-2025*" (DCM n. 4 dell'8 febbraio 2023), 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;
 - l'approvazione del "*Rendiconto di gestione*", fissato al 30 aprile dell'anno in corso (DCM di "adozione dello schema di Rendiconto 2022" n. 41 del 5 giugno 2023) 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, 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 delle assunzioni flessibili

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro 1.054.554,92	Euro 772.613,38

Si allega **Allegato 11** il Prospetto analitico relativo a:

- (All. 11.1) rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006;
- (All. 11.2) rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili;
- (All. 11.3) cessati/ndi 2021-2025;
- (All. 11.4) turnover;
- (All. 11.5) capacità assunzionale 2023-2025 calcolata ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019;
- (All. 11.6) piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025.



3.3.5 Le assunzioni a tempo indeterminato programmate

Anno	Area CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Modalità di Accesso	Numero di posti
2023	Operatori	Ausiliario	Stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 1869 del 24.2.2022)	1
2023	Operatori	Ausiliario	Stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 8437 del 21.7.2022)	6
2023	Operatori esperti	Operatore autista	Stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 1869 del 24.2.2022)	1
2023	Operatori esperti	Collaboratore autista	Stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 1869 del 24.2.2022)	1
2023	Istruttori	Istruttore amministrativo	Progressione di carriera straordinaria	5
2023	Istruttori	Istruttore amministrativo	Stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 1869 del 24.2.2022)	2
2023	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Mobilità	4
2023	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Progressione di carriera straordinaria	5
2023	Istruttori	Istruttore tecnico	Mobilità	5
2023	Istruttori	Istruttore tecnico	Progressione di carriera straordinaria	5
2023	Istruttori	Istruttore tecnico	Stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 1869 del 24.2.2022)	1
2023	Istruttori	Istruttore informatico	Mobilità	1
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area Amministrativo-contabile	Mobilità	9
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area Amministrativo-contabile	Progressione di carriera straordinaria	13
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area Tecnica	Mobilità	7
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area Tecnica	Progressione di carriera straordinaria	6
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area Informatica	Mobilità	1
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area Informatica	Progressione di carriera straordinaria	1
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area Legale - Avvocato	Mobilità	1
2023	Funzionari ed EQ	Specialista Area di Vigilanza	Mobilità	1
2024	Operatori esperti	Operatore amministrativo	Concorso	2
2024	Operatori esperti	Operatore tecnico	Concorso	2
2024	Operatori esperti	Operatore autista	Concorso	1
2024	Istruttori	Agente di Polizia Metropolitana	Concorso	4
2024	Istruttori	Istruttore amministrativo	Progressione di carriera straordinaria	4
2024	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Concorso	31
2024	Istruttori	Istruttore tecnico	Concorso	26
2024	Istruttori	Istruttore tecnico	Progressione di carriera straordinaria	2
2024	Istruttori	Istruttore informatico	Concorso	4
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Amministrativa	Progressione di carriera straordinaria	5
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Economico-Finanziaria	Progressione di carriera straordinaria	1
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Amministrativo-contabile	Concorso	44
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Tecnica	Progressione di carriera straordinaria	2
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Tecnica-Architetto	Concorso	8
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Tecnica-Ingegnere	Concorso	24
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Tecnica-Geologo	Concorso	3
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Informatica	Concorso	14
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Legale - Avvocato	Concorso	5
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area Tecnica - Agronomo	Concorso	2
2024	Funzionari ed EQ	Specialista Area di Vigilanza	Concorso	1
2024	Funzionari ed EQ	Project Manager	Concorso	7
2024	Funzionari ed EQ	Specialista in Trattamento dei dati personali	Concorso	2
Totale 2023 (mobilità)				29
Totale 2023 (progressioni di carriera straordinaria)				35
Totale 2023 [stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 1869 del 24.2.2022)]				6



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Totale 2023 [stabilizzazione (Regione Calabria DDG n. 8437 del 21.7.2022)]	6
Totale 2024 (concorso)	180
Totale 2024 (progressioni di carriera ordinaria)	14
Totale generale 2023	76
Totale generale 2024	194
TOTALE GENERALE	270

3.3.5.1 Le assunzioni a tempo determinato programmate

Anno	Qualifica	Settore di assegnazione	Modalità di Accesso	Numero di posti
2023	Dirigenziale	4 "Servizi finanziari – Tributi – Partecipate"	Art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000	1

3.3.6 La dotazione organica

Area CCNL 2019-2021	Profilo Professionale	Posti Coperti	Posti Programmati	Totale
Funzionari ed EQ	Specialista in Attività Amministrativa	42	5	47
	Funzionario Amministrativo	2		
	Specialista in Attività Contabile	1		
	Specialista Area Economico-Finanziaria	13	1	14
	Specialista Area Amministrativo-Contabile		66	66
	Funzionario Statistico	1		
	Funzionario Docente	1		
	Specialista Docente	2		
	Funzionario Tecnico Informatico	2		
	Specialista Area Informatica	1	16	17
	Specialista Assistente Sociale	1		
	Specialista Area Tecnica - Architetto	6	8	14
	Specialista Area Tecnica - Ingegnere	8	24	32
	Specialista Area Tecnica – Geologo		3	3
	Specialista Area Tecnica - Geometra	1		
	Specialista Area Tecnica – Agronomo		2	2
	Specialista Area Tecnica	9	15	24
	Biologo	2		
	Chimico	1		
	Funzionario Avvocato	1		
	Specialista In Attività Vigilanza Vice Comandante	1		
	Specialista In Attività Vigilanza	2	2	4
	Specialista Area Legale	3		
	Specialista Area Legale – Avvocato		6	6
	Project Manager		7	7
	Specialista in trattamento dei dati personali		2	2
Geologo	1			
	Sub-Totale	101	157	238

Istruttori	Istruttore Amministrativo	60	11	71
	Istruttore Contabile	9		



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

	Istruttore Amministrativo-Contabile		40	40
	Istruttore Informatico	4	5	9
	Istruttore Tecnico	46	39	85
	Istruttore Agrotecnico	1		
	Agenti di Polizia Metropolitana	18	4	22
	Sub-Totale	138	99	227

Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	13		
	Operatore Amministrativo	34	2	36
	Operatore Tecnico	5	2	7
	Operatore Autista	5	2	7
	Operatore Capo Cantoniere	5		
	Operatore Centralino	2		
	Collaboratore Autista	1	1	2
	Cantoniери	4		
	Collaboratore Centralino	1		
	Operatore Centralinista	2		
	Collaboratore	2		
		Sub-Totale	48	7

Operatori	Ausiliario	48	7	55
	Sub-Totale	48	7	55

TOTALE GENERALE	361	270	572
------------------------	------------	------------	------------

Totale assunzioni 2023	76
Totale assunzioni 2024	194

	Cessati/ndi	2023	2024	2025	Totale generale
Totale		12	23	11	46

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

Indicatore	Baseline	Target atteso 2023	Target atteso 2024	Target atteso 2025
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	29	135	106

3.3.7 Il programma della formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, 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 e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La "formazione", intesa come sviluppo delle conoscenze e competenze dei dipendenti, inoltre, costituisce uno strumento imprescindibile di garanzia tra quelli che più si prestano ad implementare il sistema di prevenzione del rischio corruttivo, rappresentando una tra le più rilevanti misure che consente a tutto il personale di prevenire e gestire il manifestarsi di fenomeni corruttivi nello svolgimento dell'attività amministrativa e, inoltre, nell'assetto organizzativo dell'Ente, permette la diffusione capillare dei principi e delle norme di comportamento, sotto il profilo sia etico che giuridico.

Per l'importanza strategica che riveste, la formazione va intesa come un'opportunità per:

- 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.

In considerazione dell'importanza di tale misura e delle indicazioni fornite al riguardo dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, questa Città metropolitana ha realizzato e proseguirà anche per il triennio 2023-2025, in linea di continuità con le iniziative già intraprese, l'attivazione di interventi formativi *ad hoc*, con particolare riguardo alle tematiche concernenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Per favorire la creazione di "valore pubblico" questo Ente, così come rimarcato nella cornice del PNA 2022, prevede l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale dell'Ente. La valorizzazione del capitale umano, fondamentale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, passa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve apportare valore, costituendo un diritto soggettivo e al tempo stesso un dovere per i dipendenti, e rappresenta per l'Amministrazione un investimento strategico necessario per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

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:

1. 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*";
2. il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D.Lgs. n. 82/2005, che all'art. 13 disciplina la formazione informatica dei dipendenti pubblici;
3. 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;
4. 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;
5. 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*";
6. 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;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

7. il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021, tra Governo e Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre, che la costruzione della Pubblica Amministrazione si fondi *"sulla valorizzazione delle persone nel lavoro anche attraverso percorsi di crescita e di aggiornamento professionale"*;
8. 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"*;
9. 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"*;
10. 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 ha, tra l'altro, stabilito che entro la fine dell'anno 2023 le Pubbliche amministrazioni dovranno garantire attività di formazione ad almeno il 30% del personale e la quota di dipendenti pubblici interessati dai corsi dovrà alzarsi al 55% l'anno prossimo per arrivare al 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;
11. 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.

In questa cornice normativa, il riferimento strategico oggi è rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la formazione quale strumento operativo volto al potenziamento e allo sviluppo delle competenze dei dipendenti e suggerisce di rafforzare non solo ambiti di conoscenza giuridica ed economica, ma anche quelli relativi allo sviluppo delle competenze tecniche, organizzative e manageriali, allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali legate al lavoro in *team*, alla capacità di adattamento, al cambiamento, che risultano incorporate dalle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica per tutte le figure professionali della P.A.

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).

Inoltre, a completamento del quadro normativo, occorre evidenziare che obiettivi e modalità per il rilancio della formazione negli Enti pubblici sono fissati anche nella direttiva del 24 marzo 2023, firmata dal Ministro per la PA Paolo Zangrillo, avente ad oggetto *"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"*, in occasione del lancio ufficiale della nuova piattaforma *online* del Dipartimento della funzione pubblica *"Syllabus"*, attraverso la quale i dipendenti pubblici possono partecipare a corsi di formazione fruibili a distanza (quindi in modalità *e-learning*) su vari temi di interesse trasversale.

Attraverso tale piattaforma, i dipendenti pubblici abilitati dall'Amministrazione di appartenenza possono rilevare, attraverso un *test* in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza per poi accedere ad un percorso formativo personalizzato finalizzato a migliorare i propri livelli di conoscenza e competenza e, infine, rilevare, all'esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze.

Le amministrazioni pubbliche dovranno rendicontare periodicamente al Dipartimento della Funzione Pubblica le attività di formazione fruita dal proprio personale attraverso il portale *Syllabus*, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla citata Direttiva, che prevede che entro il 30 settembre 2023, almeno il 30% del personale abbia fruito dei percorsi formativi messi a disposizione in *Syllabus*, mentre per il 2024 e 2025 queste percentuali dovranno attestarsi rispettivamente almeno al 55% ed al 75%.



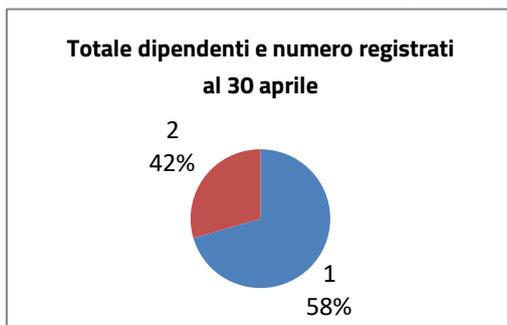
3.3.7.1 Focus sulla formazione erogata con illustrazione dei percorsi realizzati e da realizzare

Nell'anno 2022 sono stati programmati e realizzati, in modalità *e-learning*, 9 moduli sulla *cybersecurity*, sui seguenti temi:

- Formazione sulla consapevolezza della sicurezza
- *Internet Security*
- *Social Engineering*
- Creazione di *password sicure*
- Frode del CEO
- *Social media*: stare al sicuro in un mondo connesso
- Introduzione al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)
- Attacco di raccolta delle credenziali
- Zone di pericolo

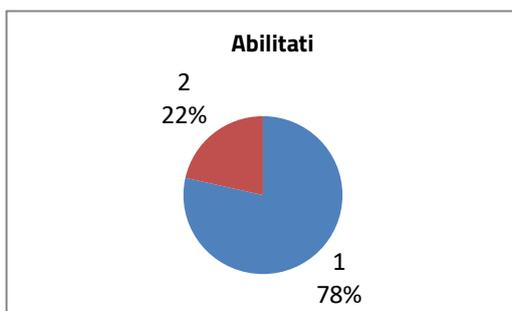
Iscritti ai moduli formativi: 262 dipendenti. Numero di persone che hanno completato il percorso (che prevedeva *test* di verifica apprendimento per ogni modulo): 102 dipendenti.

La formazione in *Syllabus*, attraverso l'accesso alla piattaforma, è stata avviata dall'Amministrazione già dal 2022 per proseguire nel corrente anno, come si evince dai seguenti grafici, relativi al monitoraggio del I° quadrimestre 2023.



Totale dipendenti n. 412

1. n. 238 dipendenti non registrati
2. n. 136 dipendenti registrati di cui 68 uomini e 68 donne



Totale dipendenti abilitati n. 174

1. n. 136 utenti registrati che hanno già eseguito il primo accesso
2. n. 38 utenti abilitati che non hanno ancora iniziato il test di verifica delle competenze

Occorre precisare che, la formazione in *Syllabus*, la cui piattaforma per il corrente anno è stata 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:

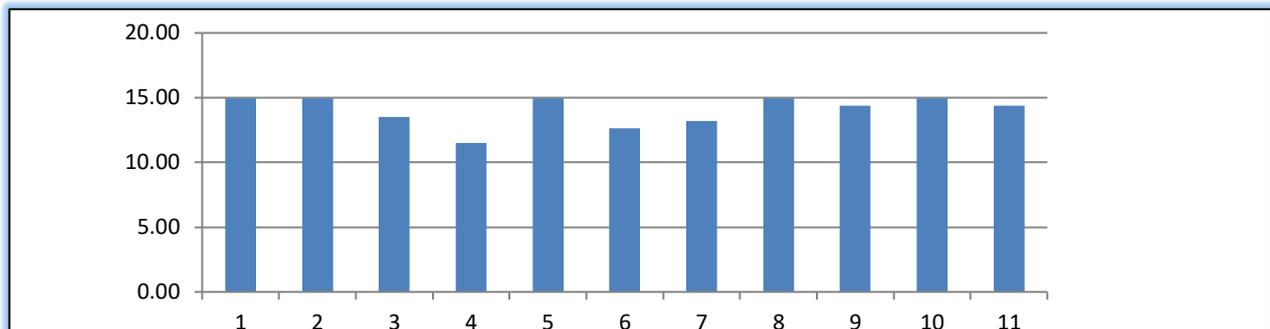
- 1) Gestire dati, informazioni e contenuti digitali;
- 2) Produrre, valutare e gestire documenti informatici;
- 3) Conoscere gli Open Data;
- 4) Comunicare e condividere all'interno dell'Amministrazione;
- 5) Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA;
- 6) Proteggere i dispositivi;



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

- 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.

La percentuale dei dipendenti registrati e impegnati nei percorsi formativi, disponibili attualmente in piattaforma, viene rappresentata dal seguente grafico, relativo al monitoraggio del I quadrimestre 2023.



Altro canale formativo utilizzato da diversi anni dall'Ente è rappresentato dalla partecipazione 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/Strutture/U.O.A. 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. Per il 2022, come anche per il corrente anno, l'Ente ha partecipato al bando, individuando le seguenti aree tematiche del comparto amministrativo di sviluppo della P.A.: "Semplificazione, Trasformazione /Partecipazione, Internalizzazione della PA ed Efficienza".

Sempre nell'ottica dell'importanza strategica della formazione, nel PTPCT 2022-2024, approvato con la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 46 del 29 aprile 2022, è stata confermata, in sintonia con le indicazioni dell'ANAC, l'attribuzione alla formazione del personale di un ruolo strategico per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa, attraverso la previsione della misura di prevenzione generale MPG2 "Formazione del personale", il cui obiettivo è stato quello di innalzare il livello qualitativo della formazione in tema di prevenzione della corruzione e, altresì, di accrescere la consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità per rendere efficace la partecipazione al processo di *risk management*.

In particolare, come previsto dalla "Fase di attuazione" della "Misura" sopracitata, con la deliberazione sindacale n.108 del 4 ottobre 2022, si è proceduto all'"Approvazione del Piano Formativo per la Prevenzione della Corruzione annualità 2022", predisposto dalla Segreteria Generale, struttura competente *ratione materiae*, giusta deliberazione del Sindaco Metropolitan n.105 del 29 settembre 2022.

Propedeuticamente all'approvazione del piano formativo sopracitato, considerato che la progettazione e l'erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni muove dalla rilevazione dei fabbisogni, che deve essere condotta partendo dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti, tenendo conto dell'attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti, con il coinvolgimento dei Dirigenti è stata effettuata l'analisi delle aree considerate a maggior rischio e d'intesa con il RPC e il RT, nel 2022 sono stati pianificati con l'approvazione del sopracitato "Piano" gli interventi formativi considerati necessari, in relazione ai bisogni emersi dall'analisi effettuata, prevedendo una **formazione di base** rivolta tutti i dipendenti, per un numero complessivo pari a 120, e una **formazione specialistica**, rivolta alle categorie apicali, per un numero complessivo pari a 157, sulle seguenti tematiche:

- "Etica e legalità-Legge 190/2012 -P.T.P.C - Codice di comportamento - Codice disciplinare";
- "Tutela dei dati personali, rapporti tra trasparenza e riservatezza";
- "Codice Terzo Settore forme di affidamento dei servizi ed erogazione dei contributi";
- "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica e norme antimafia";



- *"Appalti, affidamenti diretti e procedure sottosoglia";*
- *"Rendicontazione contributi economici e norme anticorruzione";*
- *"Prevenzione del fenomeno della frode";*
- *"Disciplina sulle incompatibilità e conflitto di interesse";*
- *"Informatizzazione e tecniche di gestione del processo del rischio".*

Al fine di aggiornare ed implementare la conoscenza delle regole e la condivisione dei valori alla base dei comportamenti dei dipendenti, la formazione è stata articolata secondo i percorsi più idonei in relazione ai differenti ruoli, competenze e responsabilità dei soggetti coinvolti attraverso una formazione specifica per RPC e RT, per funzionari di supporto al RPCT, per Dirigenti e personale dei Settori a maggior rischio di corruzione.

In relazione all'attività di formazione realizzata e alla qualità del servizio erogato nell'annualità 2022, i percorsi formativi previsti nel rispetto del PTPCT 2022-2024 sono stati effettuati a distanza (FAD), modalità di fruizione adeguata alle modificazioni intervenute nel quadro normativo di realizzazione di misure atte a contenere e prevenire la diffusione del coronavirus. La società incaricata di erogare la formazione a distanza ha predisposto dei moduli formativi di cui n.3 di interesse specifico e n.1 di interesse generico. Alcuni moduli hanno avuto doppia edizione per un totale di 40 ore. Il gradimento espresso dal personale sulla soddisfazione e sulla valutazione complessiva dei corsi è stato alto, con tasso di partecipazione equivalente al 92,95% del personale, come si rileva dai questionari somministrati a conclusione dei moduli.

Per l'annualità 2023, l'obiettivo dell'Ente è stato quello di dotarsi di un progetto strutturato in maniera tale da consentire il superamento delle logiche parcellizzate ed episodiche della formazione e di definire e realizzare organici piani annuali e triennali di formazione del personale, superando così la frammentarietà dei programmi formativi e mirando all'acquisizione di un programma formativo organico e di ampio respiro che vada oltre il limite temporale dell'anno. A tal fine è stata condotta, dall'Ufficio "Formazione" del Servizio "Prevenzione della Corruzione", una ricerca sul MEPA per l'individuazione di una soluzione disponibile sul mercato in grado di soddisfare l'esigenza dell'Amministrazione.

Con determinazione del Segretario Generale, RG. n. 4299 del 30 dicembre 2022, si è proceduto all'affidamento, a una società, della fornitura del servizio formativo, che consente 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.

In particolare, per l'anno 2023, il piano annuale di formazione sarà articolato in:

- Corso Specializzante e di Aggiornamento per la *"Prevenzione della Corruzione e per l'implementazione della Trasparenza";*
- Corso Specializzante e di Aggiornamento per la *"Gestione del Personale negli Enti Locali";*
- Corso Specializzante e di Aggiornamento *"Finanza e Contabilità degli Enti Locali";*
- Corso Specializzante e di Aggiornamento *"Edilizia-Appalti-Acquisizione di Beni e Servizi";*
- Corso Generale sulla *"Attività Amministrativa e Gestionale degli Enti Locali";*
- Corso di Addestramento sulla *"Redazione degli Atti Amministrativi";*
- Corso di Formazione-Addestramento e abilitante per *"Messo Notificatore-Agente della Riscossione".*

Per l'annualità 2023 è, inoltre, programmata:

- 1) l'erogazione, in modalità *e-learning*, a tutto il personale (differenziando ovviamente in funzione delle attribuzioni di responsabilità) di moduli formativi in materia di *privacy* e *gdpr* sui seguenti temi [piattaforma già in produzione e indicatore già utilizzabile attraverso la piattaforma (vedi allegato 12)]:
 - *Privacy compliance* (11 moduli destinati a tutti i dipendenti con *test* di verifica per singolo modulo per poter accedere al successivo)
 - *Privacy Specialist* (2 moduli destinati ai Dirigenti, Titolari di PO e Responsabili Servizi/Uffici con *test* di verifica per singolo modulo per poter accedere al successivo).
- 2) la messa a disposizione di strumenti di lavoro in condivisione (*Google Workspace*)



Disponibilità di piattaforma di *e-learning* con moduli formativi sulla *suite* di *collaboration* in uso, con accesso riservato agli utenti del dominio @cittametropolitana.rc.it

Contenuti:

Messaging percorso base (Gmail – Contatti - *Calendar* - *Meeting*)

Messaging percorso avanzato (Gmail – Contatti - *Calendar* - *Meeting*)

Collaboration percorso base (*Drive* – Documenti – Fogli – Presentazioni - Moduli)

Collaboration percorso avanzato (*Drive* – Documenti – Fogli – Presentazioni - Moduli)

Indicatore suggerito “Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione” in quanto già predisposto questionario. Progetto misura 1.4.2 sull'accessibilità.

Obiettivo è la progettazione ed erogazione degli interventi formativi ai dipendenti dell'amministrazione e al personale dei Comuni del territorio e della partecipata SVIPRORE sui temi dell'accessibilità.

Il progetto prevede di coinvolgere come destinatari delle azioni formative anche il personale di 95 Comuni del territorio provinciale con due distinte modalità: almeno 5 unità di personale per ogni Comune nelle azioni formative da erogare in presenza (di base su accessibilità, per personale di livello dirigenziale e specialistico per dipendenti di profilo tecnico), il resto del personale rendendo disponibili moduli di e-learning attraverso una piattaforma sviluppata nell'ambito del progetto.

Le attività di formazione in presenza includeranno, oltre al personale della Città Metropolitana di Reggio Calabria, anche 15 unità di personale della società partecipata al 100% SVIPRORE.

Il progetto formativo intende principalmente:

- Mantenere tutti gli elementi minimi richiesti, sia in termini di contenuti, sia in termini di prescrizioni (struttura di ciascun corso, *target*, metodo di erogazione, ore, ecc. secondo le prescrizioni indicate nella scheda “SCHEMA DEI CORSI DI FORMAZIONE SUL TEMA DELL'ACCESSIBILITA' ICT” prevista da Agid);
- Integrare tali elementi minimi, per gli aspetti di *compliance*, con la normativa sulla *Data Protection* (Reg EU 679/2016), in relazione alla criticità dei dati delle persone fragili, con i concetti di diritto e libertà della persona, puntando l'attenzione sulle tematiche di mancata o negata accessibilità ai servizi/documenti/contenuti da parte delle categorie svantaggiate di utenti, suscettibili di avere ricadute negative sulla reputazione della PA e sui temi delle relazioni e comunicazioni in caso di reclami, richieste o *Data Breach* di dati personali;
- Fornire strumenti operativo-gestionali in relazione a un approccio sistemico alla gestione e valorizzazione dell'accessibilità delle persone con disabilità visiva/uditiva/motoria/cognitiva, sia se dipendenti della Città Metropolitana, sia se cittadini-utenti dei suoi servizi, attraverso il supporto di linee guida e normative utili alla definizione di modelli organizzativi di gestione;
- Fornire strumenti operativo-gestionali in relazione all'analisi e valutazione delle necessità per l'accesso fisico/informatico ai servizi e documenti della PA delle 4 diverse categorie di persone disabili individuate dal progetto PNRR 1.4.2, in funzione di una programmazione strategica consapevole, attenta, in linea con i principi di inclusività, innovazione digitale, pari opportunità, diritti del cittadino.

Indicatori: entro il 2025 formare non meno di 200 utenti e creare non meno di 30 Moduli formativi *e-learning* (*webinar* + corsi).

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

Indicatore	Baseline	Target atteso 2023	Target atteso 2024	Target atteso 2025
Totale corsi di formazione	93	100	100	100
Totale corsi a distanza (% sul totale corsi di formazione)	88 (94,6%)	40%	55%	75%
Totale ore di formazione erogate	107	120	120	120
% 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%)	30%	40%	50%



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Gradimento espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	61%	65%	70%	75%
---	-----	-----	-----	-----



4. MONITORAGGIO²⁴

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.

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.

²⁴ 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.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Ambito	Oggetto di monitoraggio	Indicatore	Modalità/Strumento	Risultato atteso	Scarto
Valore pubblico	Risultati attesi per gli Obiettivi strategici	Stato di attuazione degli obiettivi	<i>Software</i> 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	<i>Software</i> gestionale	90%	
	Soddisfazione utenti	Risposte ai questionari con esito positivo	<i>Form on-line</i> per la rilevazione della soddisfazione	70%	
			Piattaforme <i>social</i>		
Schede cartacee per la rilevazione della soddisfazione					